

Peran Mediasi Komitmen Organisasional Dalam Pengaruh Antara *job Stress*, *Leader Member Exchange*, *Perceived Organizational support*, dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah

Noor Riefma Hidayah^{1*}

¹ Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Palu

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung *job stress*, *leader member exchange*, *perceived organizational support*, dan pengendalian internal terhadap komitmen organisasional dan pengaruh langsung komitmen organisasional terhadap kinerja kerja auditor internal dengan variabel mediasi komitmen organisasional. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 128 kuesioner dari para auditor internal pemerintah daerah yang berada pada Kantor Inspektorat Daerah di Provinsi Sulawesi Tengah. Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *Structural Equation Modelling – Partial Least Square (SEM-PLS)* dengan *Software Warp PLS 3.0*. Hasil Penelitian ini menemukan beberapa bukti bahwa *job stress*, *leader member exchange*, *perceived organizational support*, dan pengendalian internal berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja kerja. *Job stress* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional, *leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, pengendalian internal berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja, serta komitmen organisasional memediasi secara parsial pengaruh *job stress*, *leader member exchange*, dan *perceived organizational support* terhadap kinerja kerja auditor internal. Namun komitmen organisasional tidak mampu memediasi pengaruh dari pengendalian internal terhadap kinerja kerja.

INFORMASI ARTIKEL

Katakunci:

Komitmen Organisasional, Job Stress, Leader Member Exchange, Perceived Organizational Support, Pengendalian Internal, Kinerja Kerja

1. PENDAHULUAN

Integrasi global dari sektor publik telah mengarah pada Lembaga pemeriksaan, pengawasan, dan keuangan pemerintah yang menjadi tumpuan klarifikasi kinerja ekonomi pemerintah. Salah satu faktor kunci keberhasilan dalam suatu organisasi adalah mempertahankan serta meningkatkan tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. *Lawler* dan *Porter* (dalam *As'ad*, 2008) menyatakan bahwa *job performance* adalah *successful role achievement* yang diperoleh dari perbuatan-perbuatannya. Hal ini berarti keberhasilan dari pengukuran kinerja dalam suatu organisasi dapat ditentukan dari perilaku pegawai yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Pekerjaan audit merupakan sebuah profesi, dimana tuntutan pekerjaan yang tinggi serta kemampuan agar bersikap profesional menjadi suatu tantangan yang wajib dilakukan oleh seorang auditor sehingga menimbulkan tanggung jawab yang besar dari tiap individu auditor. Auditor yang bekerja di sektor publik selain dituntut untuk mematuhi ketentuan dan peraturan kepegawaian sebagai seorang pegawai negeri sipil, mereka juga dituntut untuk menaati kode etik Aparatur Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) serta standar audit APIP

ataupun standar audit lainnya yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Inspektorat daerah bertugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan daerah provinsi dan pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan serta pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah kabupaten/kota. Pelaksanaan tugas oleh inspektorat daerah yaitu menyelenggarakan fungsi perencanaan pada program pengawasan, perumusan kebijakan, fasilitasi pengawasan, pemeriksaan, pengujian, dan penilaian tugas pengawasan. Namun para auditor internal dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan perannya di inspektorat provinsi/kabupaten/kota belum maksimal. *Falah* (2007) menyatakan bahwa jika dilihat dari hasil survey yang dilakukan oleh *Asian Development Bank* dan Departemen Negeri pada tahun 2003 bahwa secara organisatoris inspektorat kurang memiliki kemandirian untuk menyampaikan laporan secara wajar dan obyektif.

Sebuah badan pengawasan internal seharusnya tidak hanya melaksanakan pengawasan internal pada akhir aktivitas manajemen namun juga harus melaksanakan pada setiap tingkatan proses manajemen karena diharapkan mudah untuk menemukan

penyimpangan yang lebih luas sehingga misi dan tujuan organisasi pun dapat tercapai. Kinerja audit internal saat ini masih menjadi perhatian utama banyak pihak yaitu oleh masyarakat dan auditee sebagai obyek pemeriksaan.

Sulawesi Tengah tahun 2014 mengatakan bahwa adanya faktor penghambat ataupun penurunan kinerja diantaranya adalah koordinasi APIP yang belum optimal, partisipasi aktif dalam obyek pemeriksaan juga belum optimal, kemampuan/kompetensi SDM serta kuantitas aparat pengawas yang belum memadai. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kegiatan pengelolaan, pemeriksaan serta pengawasan keuangan daerah dan pengendalian intern oleh inspektorat daerah belum terlaksana dengan baik sehingga mempengaruhi pencapaian kerjanya. Kinerja auditor yang belum efektif dapat dilihat dari pelaksanaan kegiatan audit yang belum dilakukan secara maksimal serta buruknya tata kelola pemerintahan di tingkat daerah. Kenyataannya, sebelum maupun sesudah seseorang bergabung dengan sebuah organisasi, terdapat faktor eksternal dan faktor internal yang mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja serta komitmen terhadap organisasi yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi tersebut, (Nainggolan, 2014).

Steers & Porter (1990) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, diantaranya: karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan, serta pengalaman yang diperoleh dari perusahaan. Di dalam karakteristik pekerjaan, merupakan faktor yang muncul dalam perusahaan, yakni meliputi tantangan kerja, *job stress*, kesempatan untuk berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan tugas.

Terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku auditor pemerintah dan komitmen organisasi, perlu dilakukan identifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi yang berdampak pada peningkatan kinerja kerja mereka. Beberapa faktor yang mempengaruhi dalam penelitian ini adalah stress kerja (*Job Stress*), hubungan kerja dengan atasan (*Leader Member Exchange*), persepsi dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*), pengendalian internal (*Internal Control*).

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Job Stress*

Stress merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan individu (Sopiah,

2008). Kemudian, Sopiha (2008) mengatakan bahwa *stress* ada dua macam yaitu *eustress* dan *distress*. *Distress* adalah derajat penyimpangan fisik, psikis, dan perilaku dari fungsi yang sehat. *Eustress* adalah pengalaman *stress* yang tidak berlebihan, cukup untuk menggerakkan dan memotivasi orang agar dapat mencapai tujuan, mengubah lingkungan mereka dan berhasil dalam menghadapi tantangan hidup. Jadi dapat disimpulkan bahwa *distress* merupakan *stress* yang merugikan (*stress* negatif) dan *eustress* merupakan *stress* yang menguntungkan (*stress* positif).

Davis dan Newstrom (Andraeni, 2005) berpendapat bahwa *stress* terjadi akibat karena adanya beban tugas yang diberikan terlalu banyak, supervisor yang kurang pandai, terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan, kurang mendapat tanggung jawab yang memadai, ketidakjelasan peran, perbedaan nilai dengan perusahaan, frustrasi, perubahan tipe pekerjaan, dan konflik peran.

2.2 Leader Member Exchange

Konsep dari *leader member exchange* (LME) pertama kali dikembangkan oleh Graen et al (1975). Teori ini mencoba untuk menginterpretasikan hubungan antara supervisor dengan para bawahannya, konsep dari LME merupakan pertukaran terkait selama bekerja, para atasan mengembangkan berbagai hubungan yang berbeda dengan para

bawahannya (Graen & Cashman, 1975; Graen & Scandura, 1987). Para bawahan yang mengalami hubungan kualitas LME yang tinggi dengan para pimpinan biasanya mendapat perlakuan yang istimewa seperti dukungan yang besar (Kraimer et al, 2001), perkembangan peluang yang lebih tinggi (Graen & Scandura, 1987) dan kebebasan yang lebih besar dalam pengambilan keputusan (Liden & Graen, 1980).

Terdapat empat dimensi dari kualitas pertukaran menurut Dienesch dan Liden (1986) serta Maslyn (1998): *Affect* (seberapa banyak pimpinan dan anggota saling menyukai satu sama lain), *professional respect* (seberapa banyak para profesional rasa saling menghormati yang mereka miliki), *loyalty* (sejauh mana pimpinan dengan para bawahannya akan saling mempertahankan di hadapan orang lain), dan terakhir yaitu *contribution* (kontribusi dari para anggota sangat mempengaruhi untuk kinerja tim).

2.3 Perceived Organizational Support

Konsep dari dukungan organisasi diangkat dari perspektif teori pertukaran sosial (*social exchange*) yang menjelaskan mengenai hubungan para pegawai dengan organisasinya. Eisenberger et al. (1986) mendefinisikan teori dari *perceived organizational support* (POS) yaitu untuk memahami pertukaran antara para

pegawaidan organisasinya. POS secara spesifik lebih kearah sebuah persepsi individu yang menjelaskan sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka, dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger, 1986). Individu yang mendapatkan dukungan organisasi mereka akan merasa dihormati, dilindungi, dan diakui sebagaibalasannya mereka akan berterima kasih dan bekerja terus menerus pada organisasitersebut (Chiang & Hsie, 2012; Nurdin, et al., 2012). Pegawai dengan tingkat POS yang tinggi percayabawa organisasi akan menghargai kontribusi mereka, peduli terhadap merekadibandingkan pegawaidengan tingkat POS yang rendah, dan akan menghasilkan manfaat yang lebih besar(Wu dan Liu, 2014).

Eisenberger (1986) menambahkan ketika pegawai percaya bahwa organisasi peduli tentang kesejahteraan mereka, maka mereka akan merasa berkewajiban untuk membantu organisasi tersebut, sehinggatercerminkan dalam bentuk peningkatan komitmen pegawai terhadap organisasinya.

a. Pengendalian Internal

Pengendalian internal (*internal control*) adalah suatu proses yang digunakan oleh manajemen untuk membantu sebuah entitas dalam mencapai tujuannya (GAO, 2014). *The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO, 2013) menyatakan tujuan dari pengendalian internal yaitu

meliputi operasional berkaitan dengan operasi organisasi yang efektif dan efisien, pelaporan berkaitan dengan laporan keuangan dan non keuangan internal maupun eksternal, serta kepatuhan terhadap hukum dan peraturan.

b. Komitmen Organisasional

Konsep dari komitmen organisasi oleh Cook dan Wall (1980) ditandai tiga dimensi yang saling terkait: penerimaan dari nilai-nilai organisasi, keinginan untuk mengerahkan usaha terhadap organisasi, keinginan para pegawai untuk tetap bekerja pada organisasinya. Faktor-faktor ini disebut sebagai identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas. Meyer dan Allen (1991), Davenport (1999), dan Nurdin, et al., (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasi akan berhasil bila para pegawai menumbuhkan minat yang besar dengan saling menjaga hubungan kerja mereka.

Riset oleh Caldwell et al. (1990) menemukan bahwa komitmen organisasi merupakan terkait dengan motivasi karyawan. Adanya keterlibatan para pegawai yang ditandai dengan perilaku mereka dalam organisasi misalkan yang mau bekerja sampai lembur. Lee et al. (2000) mendukung pentingnya keterlibatan kerja para pegawai untuk memperkuat berbagai aspek perilaku organisasi

c. Kinerja Kerja

Kinerja kerja pegawai memainkan peran penting dalam menentukan kinerja organisasi. Pegawai yang tidak sesuai dengan pekerjaannya memiliki kinerja kerja yang rendah. Pegawai yang memiliki pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya, mampu meningkatkan kinerja kerja mereka karena individu yang memiliki pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya memiliki hasil positif terhadap hasil kerjanya (Edwards, 1991). Kinerja kerja berarti efektivitas dari kegiatan para pegawai yang melakukan usaha untuk mencapai tujuan organisasi (McCloy, Campbell, & Cudeck, 1994; cf. Motowidlo, 2003).

Para peneliti menyatakan bahwa pentingnya sebuah pekerjaan sebagai keputusan yang subjektif dan interaksi secara personal dalam mencari peluang untuk meningkatkan kinerja kerja (Griffin, 1983).

3. METODE

Metode yang digunakan adalah dengan mengambil sampel dari beberapa kantor inspektorat yang ada di Kabupaten/Kota pada Provinsi Sulawesi Tengah diantaranya yakni Inspektorat Provinsi Sulawesi Tengah, Inspektorat Kota Palu, Inspektorat daerah Kab. Sigi, Inspektorat daerah Kab. Donggala, Inspektorat Kab. Banggai, dan Inspektorat Kab. Morowali. Data yang

digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner penelitian yang dikirimkan kepada para responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survey, yang menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian. Variabel-variabel dalam penelitian ini meliputi variabel dependen yaitu kinerja kerja, variabel independen yaitu *job stress*, *leader-member exchange*, *perceived organizational support*, dan pengendalian internal sedangkan variabel mediasi yaitu komitmen organisasional.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan metode alternatif *Partial Least Square* (PLS) dan menggunakan software Warp PLS 3.0. PLS-SEM-PLS dapat bekerja secara efisien dengan ukuran sampel yang kecil dan model yang kompleks (Sholihin dan Ratmono, 2013). Untuk pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan Model Pengukuran (*Measurement Model*) dan untuk evaluasi model pengukuran dilakukan dengan pengujian validitas konvergen yang dinilai PLS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh auditor internal pada Inspektorat Daerah di Provinsi Sulawesi Tengah dimana

peneliti hanya mengambil 5inspektorat kabupaten/kota yaitu Inspektorat Kota Palu. Keseluruhan jumlah auditorinternalnya sebanyak 128 orang, yang dipilih menjadi responden.

Responden kemudian dikelompokkan dalam beberapa kategori yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pangkat/golongan, pendidikan, dan masa kerja. Distribusi frekuensi responden untuk beberapa kategori dapat dilihat pada table 1 – 5 berikut :

Tabel 1. Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin auditor internal

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	72	56
Perempuan	56	44
Jumlah	128	100

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa dari kategori jenis kelamin, yang paling tinggi sebaran persentasenya adalah responden laki laki yaitu sebanyak 72 orang (56%) sedangkan untuk jenis kelamin perempuan hanya 56 orang (44%).Dominannya responden laki-laki karena ketika penerimaan pegawai ataupun mutase pegawai yang ditempatkan ataupun dimutasi ke masing-masing kantor inspektorat di Provinsi Sulawesi Tengah secara tidak sengaja lebih banyak laki-laki dibandingkan perempuan.

Tabel 2. Distribusi frekuensi responden berdasarkan usia auditor internal

Umur Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
18 – 25	0	0
26 – 35	35	27
36 – 45	37	29
46 – 55	47	37
> 55	9	7
Jumlah	128	100

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa responden yang paling tinggiberada antara umur 46-55 tahun (47%). Hal ini jika dihubungkan dengan tugas danfungsi mereka sebagai auditorinternal maka sangat sesuai dalam mendukungterlaksananya tugas organisasinya sebab rentangusia tersebut telah banyak menguasaibidangnya, telah banyak pengalaman yang diperoleh ditahun-tahun sebelumnya danberdampak di tahun-tahun berikutnya sehingga hal ini sangatbaik pengaruhnya dalammenciptakan hasil-hasil pemeriksaan dan pengawasan yang mereka lakukan.

Tabel 3. Distribusi frekuensi responden berdasarkan pangkat/golongan auditor internal

Pangkat/ Golongan	Frekuensi	Persentase (%)
Pembina / IV	11	9
Penata / III	115	90
Pengatur / II	2	1
Jumlah	128	100

Berdasarkan tabel 3dapat dilihat bahwa responden dengan jumlah yang banyak adalah yang memiliki pangkat Penata (Golongan III) yakni sebanyak 115 orang

(90%). Hal ini cukup sesuai jika dilihat dari aspek kepangkatan karena di pangkat tersebut mereka memiliki kompetensi dan sudah memperoleh banyak pengalaman sehingga dalam melaksanakan tugasnya juga dapat diandalkan.

Tabel 4. Distribusi frekuensi responden berdasarkan Pendidikan auditor internal

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
Pascasarjana (S2)	43	34
Sarjana (S1)	73	57
Diploma (D3)	10	8
SMA	2	1
SMP	0	0
SD	0	0
Jumlah	128	100

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa responden memiliki tingkat pendidikan palingtinggi yaitu Sarjana (S1) sebanyak 73 orang (57%) dan yang rendah yaitu tingkat pendidikan SMA sebanyak 2 orang (1%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh para responden dengan mayoritas pendidikan yang cukup tinggi diharapkan mempunyai etos kerja yang optimal sesuai dengan ilmu yang dimilikinya guna meningkatkan kualitas kinerja mereka.

Tabel 5. Distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja auditor internal

Masa kerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1 – 10	5	4
11 – 20	74	58
21 – 30	47	37

> 30	2	1
Jumlah	128	100

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa responden dengan jumlah yang banyak adalah kisaran antara 11-20 tahun yaitu sebanyak 74 orang (58%), selanjutnya 21-30 tahun sebanyak 47 orang (37%). Dan yang paling terendah yaitu < 30 tahun sebanyak 2 orang (1%). Hal ini dapat diartikan bahwa para auditor internal di masing-masing institusinya sudah memiliki banyak pengalaman kerja sehingga dalam melaksanakan tugas pokoknya diharapkan dapat diandalkan dengan menghasilkan output yang optimal.

4.2 Statistik Deskriptif

Nilai minimal dan maksimal untuk setiap variabel yang diuji baik berdasarkan kisaran teori maupun actual dengan jumlah sampel 128 dapat dilihat pada tabel 6 berikut :

Tabel 6. Statistik deskriptif (n = 128)

Jumlah Item	Kisaran Teoretis		Kisaran Aktual		Rata-rata	Standar Deviasi	
	Minimal	Maksimal	Minimal	Maksimal			
JS	14	14,00	70,00	26,00	75,00	58,87	10,82
LME	11	11,00	55,00	11,00	55,00	38,35	8,32
POS	8	8,00	40,00	8,00	40,00	27,88	5,39
IC	10	10,00	50,00	13,00	50,00	34,84	6,66
KO	9	9,00	45,00	22,00	50,00	35,41	6,64
KJ	8	8,00	40,00	31,00	58,00	48,33	6,26

Dari tabel 6 di atas, variabel *job stress* (JS) terdiri dari 15 item pertanyaan yang dapat digunakan hanya 14 item pertanyaan, *Job stress* mempunyai nilai rata-rata sebesar 58,87 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini cenderung memiliki *job stress* yang cukup

tinggi. Variabel *leader member exchange* (LME) terdiri dari 11 item pertanyaan. Kisaran aktual dari jawaban responden minimal 11 dan maksimal 55, kisaran aktual tersebut berada diantara kisaran teoritis yaitu pada batas minimal 11 dan maksimal 55. Nilai rata-rata sebesar 38,35. Variabel *perceived organizational support* (POS) terdiri dari 8 item pertanyaan. Kisaran aktual dari jawaban responden minimal 8 dan maksimal 40, kisaran tersebut berada diantara kisaran teoritis yaitu pada batas minimal 8 dan maksimal 40. Sedangkan nilai rata-rata variabel POS adalah 27,88.

Variabel pengendalian internal (IC) terdiri dari 10 item pertanyaan. Kisaran aktual dari jawaban responden minimal 10 dan maksimal 50, kisaran aktual tersebut berada diantara kisaran teoritis yaitu batas minimal 13 dan batas maksimal 30, sedangkan nilai rata-rata yang dimiliki yaitu 34,84. Variabel komitmen organisasional (KO) terdiri dari 10 item pertanyaan, namun yang dapat digunakan hanya 9 item pertanyaan. Kisaran aktual dari jawaban responden minimal 22 dan maksimal 50, kisaran aktual ini berada diantara kisaran teoritis yaitu batas minimal 9 dan maksimal 45, sedangkan untuk nilai rata-rata yang dimiliki yaitu sebesar 35,41. Untuk variabel kinerja kerja (KJ) terdiri dari 12 item pertanyaan namun yang dapat digunakan hanya 8 item pertanyaan. Kisaran aktual dari

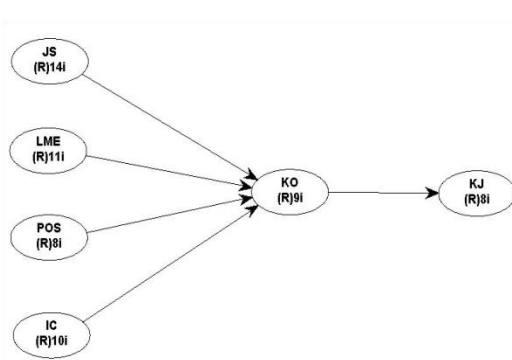
jawaban responden minimal 31 dan maksimal 58, kisaran ini berada diantara kisaran teoritis yaitu batas minimal 8 dan batas maksimal 40. Sedangkan nilai rata-rata variabel kinerja yaitu sebesar 48,33.

Tabel 7. Ringkasan variable di dalam model

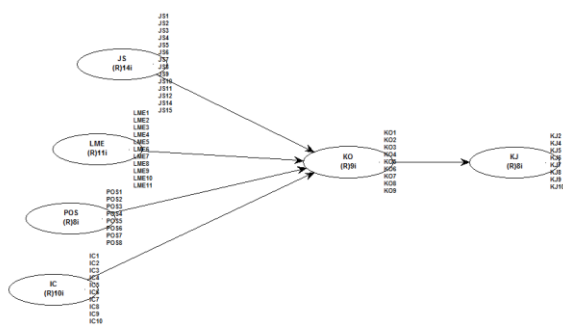
No.	Variabel Latin	Kode	Tipe Variabel	Variabel Manifest	Jumlah Item
1.	<i>Job Stress</i>	JS	Eksogen	JS1 – JS15	15
2.	<i>Leader Member Exchange</i>	LME	Eksogen	LME1 – LME11	11
3.	<i>Perceived Organizational Support</i>	POA	Eksogen	POS1 – POS8	8
4.	<i>Internal Control</i>	IC	Eksogen	IC1 – IC10	10
5.	<i>Komitmen Organisasional</i>	KO	Endogen	KO1 – KO10	10
6.	<i>Kinerja Kerja</i>	KJ	Endogen	KJ1 – KJ12	12

4.3 Model Struktural

Model struktural dalam penelitian ini dirancang dengan menggunakan enam konstruk (variabel laten). Empat konstruk merupakan konstruk eksogen yakni, *job stress* (JS), *leader member exchange* (LME), *perceived organizational support* (POS), dan pengendalian internal (IC). Dua konstruk lainnya merupakan konstruk endogen yakni komitmen organisasional (KO) dan kinerja kerja (KJ). Model struktural dapat dilihat pada Gambar 1 sedangkan untuk model pengukuran dapat dilihat pada Gambar 2 berikut :



Gambar 1. Model struktural



Gambar 2. Model pengukuran

4.4 Evaluasi Model Pengukuran

Ada dua pendekatan untuk mengukur variabel dalam evaluasi model pengukuran yakni pengukuran reflektif dan pengukuran formatif. Dalam penelitian ini hanya menggunakan satu pendekatan saja yakni pendekatan pengukuran reflektif. Konstruk reflektif dinilai atas dasar nilai *cross loading* masing-masing indikator. Evaluasi model pengukuran selanjutnya yakni melihat validitas konvergen dan validitas diskriminan masing-masing indikator konstruk. Langkah pertama adalah mengukur validitas konvergen dengan faktor *loading* indikator untuk masing-masing konstruk. Setiap faktor dikatakan valid jika memiliki faktor *loading* lebih besar dari 0,50

(Hair, 2010). Validitas diskriminan dapat diukur dengan nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Validitas diskriminan dapat dikatakan baik apabila nilai AVE masing-masing variabel lebih besar dari 0,70 (Hair, 2009). Validitas diskriminan dapat dilihat dengan membuat perbandingan antara nilai akar AVE untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya.

Dalam model. Apabila akar AVE lebih tinggi daripada korelasi antar konstruk yang lain, maka model dapat dikatakan memiliki validitas yang baik. Ukuran reliabilitas konsistensi internal adalah *Cronbach's alpha*. *Rule of thumb* dari *Composite reliability* dan *Cronbach alpha* adalah lebih besar 0,70 (Sholihin dan Ratmono, 2013). Terdapat beberapa indikator dari beberapa konstruk ada yang memiliki nilai faktor loading di bawah 0,50 yang mana beberapa indikator tersebut dicetak tebal dalam tabel di atas. Sedangkan untuk P-value masing-masing indikator telah memenuhi syarat, yaitu kurang dari 0,05. Indikator yang memiliki nilai faktor loading kurang dari 0,50 tidak dimasukkan di dalam pengolahan data karena dianggap tidak memenuhi syarat dari kriteria validitas konvergen. Pengujian validitas diskriminan dapat dievaluasi dengan cara akar kuadrat AVE (kolom diagonal) harus lebih tinggi dari korelasi antar variabel laten pada kolom yang sama (di atas atau di bawahnya).

Tabel 8. Korelasi antar variable laten

	JS	LME	POS	IC	KO	KJ
JS	0,769	0,355	0,294	0,170	0,403	0,446
LME	0,355	0,765	0,478	0,217	0,473	0,427
POS	0,294	0,478	0,814	0,282	0,480	0,365
IC	0,170	0,217	0,282	0,774	0,569	0,012
KO	0,403	0,473	0,480	0,569	0,756	0,297
KJ	0,446	0,427	0,365	0,012	0,297	0,821

Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel *job stress*, *leader member exchange*, *perceived organizational support*, pengendalian internal, komitmen organisasional, dan kinerja kerja telah memenuhi kriteria dari AVE yakni di atas 0,70 dengan angka tertinggi pada variabel kinerja kerja (KJ) sebesar 0,821. Untuk pengujian reliabilitas konsistensi internal dapat menggunakan *compositereliability* dan *Cronbach Alpha. Rule of thumb* dari *Composite Reliability*.

Dalam model. Apabila akar AVE lebih tinggi daripada korelasi antar konstruk yang lain, maka model dapat dikatakan memiliki validitas yang baik. Ukuran reliabilitas konsistensi internal adalah *Cronbach's alpha. Rule of thumb* dari *Composite reliability* dan *Cronbach alpha* adalah lebih besar 0,70 (Sholihin dan Ratmono, 2013). Terdapat beberapa indikator dari beberapa konstruk ada yang memiliki nilai faktor loading di bawah 0,50 yang mana beberapa indikator tersebut dicetak tebal dalam tabel di atas. Sedangkan untuk P-value masing-masing indikator telah memenuhi syarat, yaitu kurang dari 0,05. Indikator yang memiliki nilai faktor loading kurang dari 0,50 tidak dimasukkan di

dalam pengolahan data karena dianggap tidak memenuhi syarat dari kriteria validitas konvergen. Pengujian validitas diskriminan dapat dievaluasi dengan cara akar kuadrat AVE (kolom diagonal) harus lebih tinggi dari korelasi antar variabel laten pada kolom yang sama (di atas atau di bawahnya) dan *Cronbach's Alpha* adalah lebih besar dari 0,70 (Sholihin dan Ratmono, 2013).

Hasil uji dari reliabilitas konsistensi internal pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 10 di bawah dimana hasilnya mengindikasikan bahwa semua konstruk pada penelitian ini telah memenuhi reliabilitas konsistensi internal. Hal itu dibuktikan dengan melihat nilai *Composite reliability* dan *Cronbach's alpha* masing-masing indikator konstruk lebih besar dari 0,70.

Tabel 9. Hasil uji reliabilitas konsistensi internal

Koefisien	JS	LME	POS	IC	KO	KJ
<i>Composite Reliability</i>	0,952	0,938	0,940	0,937	0,923	0,942
<i>Cronbach's Alpha</i>	0,945	0,926	0,926	0,925	0,906	0,927
AVE	0,592	0,585	0,663	0,599	0,572	0,675

4.5 Evaluasi Model Struktural

Pada evaluasi model struktural dalam SEM-PLS dengan menggunakan nilai koefisien determinasi (R^2) dan nilai *Q-Squared*. Pada tabel 9 menunjukkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat besaran persentase variansi konstruk endogen yang bisa dijelaskan oleh konstruk eksogen

dan mengindikasikan bahwa R²dari konstruk endogen komitmen organisasi adalah sebesar 0,584. Hasil ini berarti bahwa variansi konstruk komitmen organisasi.

	JS	LME	POS	IC	KO	KJ
JS						
LME						
POS						
IC						
KO	0,073	0,114	0,111	0,285		
KJ					0,098	

Tabel 10. Koefisien variable laten

Koefisien	JS	LME	POS	IC	KO	KJ
R ²					0,584	0,098
Q-Squared					0,580	0,105

Koefisien jalur tersebut digunakan agar melihat arah hubungan pada hipotesis di penelitian ini. Jika nilai koefisien jalur positif hal ini menandakan bahwa variabel independent berhubungan positif dengan variabel dependen dan jika nilai koefisien jalur negative artinya variabel independen berhubungan negatif dengan variabel dependen. Tabel 12 dan 13 menunjukkan koefisien jalur dan nilai p hubungan langsung antar variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian

Hasil estimasi pada tabel 10 menyajikan bahwa validitas prediktif yang baik karena bernilai di atas nol, yakni komitmen organisasi sebesar 0,580, sedangkan kinerja sebesar 0.105. Pengujian dalam model struktural selain menggunakan R² dan Q-Squared .

Tabel 11. Effect size untuk koefisien jalur

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa effect size untuk job stress terhadap komitmen organisasi adalah 0,073 (tergolong lemah). Hal tersebut menunjukkan bahwa job stress memiliki peran yang lemah dari perspektif praktis dalam meningkatkan komitmen organisasi. Effect size untuk leader member exchange terhadap komitmen organisasi adalah 0,114 (medium) hal ini menunjukkan bahwa leader member exchange memiliki peran yang cukup penting dari perspektif praktis dalam meningkatkan komitmen organisasi.

Effect size untuk perceived organizational support terhadap komitmen organisasi adalah 0,111 (medium) hal tersebut menunjukkan bahwa perceived organizational support memiliki peranan yang cukup besar dari perspektif praktis dalam meningkatkan komitmen organisasi. Effect size untuk pengendalian internal (IC) terhadap komitmen organisasional adalah 0,285 (besar) artinya, pengendalian internal punya peran penting dari perspektif praktis dalam meningkatkan komitmen organisasi. Ukuran efek komitmen organisasional tergolong lemah terhadap

kinerja kerja yakni 0,098 (lemah). Kondisi ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki peran yang lemah dari perspektif praktis dalam meningkatkan kinerja kerja.

4.6 Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan metode *alternative Partial Least Square* (PLS) dengan software WarpPLS 3.0. Penelitian ini menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antara *job stress*, *leader member exchange*, *perceived organizational support*, pengendalian internal, dan kinerja kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasional.

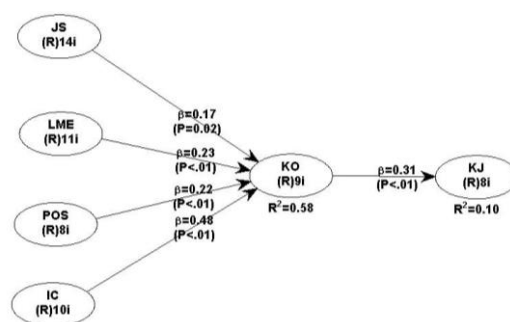
Terdapat sembilan hipotesis dalam penelitian ini yang diajukan terkait atas kinerja auditor internal pemerintah. Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan cara melihat koefisien jalur dan nilai signifikansi (*p-value*). Hipotesis dalam penelitian ini dikatakan terdukung dengan *P-value* antara lain $p < 0,01$ (signifikan di level 1%), $p < 0,05$ (signifikan di level 5%), dan $p < 0,10$ (signifikan di level 10%).

Tabel 12. Koefisien jalur dan *P-value* untuk analisis hubungan tidak langsung

	Koefisien Jalur	P-Value
JS → KJ	0,450	<0,001
JS → KO → KJ*	0,386	<0,001
JS → KO	0,427	<0,001
KO → KJ	0,148	0,075
LME → KJ	0,455	<0,001
LME → KO → KJ*	0,393	<0,001
LME → KO	0,488	<0,001
KO → KJ	0,168	0,101
POS → KJ	0,369	<0,001
POS → KO → KJ*	0,285	0,002
POS → KO	0,500	<0,001
KO → KJ	0,178	0,068
IC → KJ	0,091	0,305
IC → KO → KJ*	-0,009	0,476
IC → KO	0,596	<0,001
KO → KJ	0,310	<0,001

Tabel 13. Koefisien jalur dan *P-value* untuk analisis hubungan langsung

	Koefisien Jalur	P-Value
JS → KO	0,171	0,016
LME → KO	0,234	<0,001
POS → KO	0,223	<0,001
IC → KO	0,479	<0,001
KO → KJ	0,312	<0,001



Gambar 3. Analisis hubungan langsung antar variabel

- a. H1: *Job stress* berpengaruh terhadap komitmen organisasional

Hasil pengujian hipotesis yang ditunjukkan pada tabel 13 dan gambar 3 diatas menunjukkan bahwa *job stress* (JS) memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi (KO) signifikan yang dibuktikan dengan nilai koefisien jalur JS→KO sebesar 0.171, nilai p sebesar 0.016 (<0.05). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *job stress* berpengaruh terhadap komitmen organisasi sehingga mendukung hipotesis 1 yang diajukan. Hasil pengujian hipotesis 1 di atas juga konsisten terhadap penelitian dari Lee et al. (2007) dan Wells et al. (2009) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *job stress* dan komitmen organisasi. Namun hasil ini bertentangan dengan hasil penelitian dari Chen et al., (2006) yang menunjukkan bahwa *job stress* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

b. H2: *Leader member exchange* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

Hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 13 dan gambar 3 di atas menunjukkan bahwa *leader member exchange* (LME) berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasional (KO) signifikan yang dibuktikan dengan nilai koefisien jalur LME→KO sebesar 0.234, nilai p sebesar <0.001 (<0.05). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *leader member exchange* memiliki pengaruh yang

positif terhadap komitmen organisasional sehingga mendukung hipotesis 2 yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari Joo(2010) yang menyatakan bahwa LME berhubungan dengan komitmen organisasi. Berbeda dengan hasil penelitian dari Pan et al. (2010) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat interaksi yang signifikan antara LME dan POS terhadap komitmen organisasi.

c. H3: *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

Hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 13 dan gambar 3 di atas menunjukkan bahwa *perceived organizational support* (POS) berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasional (KO) signifikan yang dibuktikan dengan nilai koefisien jalur POS→KO sebesar 0.223, nilai p sebesar <0.001 (<0.05). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasional sehingga ini mendukung hipotesis 3 yang diajukan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari Eisenberger et al. (1990) yang menyatakan bahwa pegawai mengakui dukungan yang mereka peroleh dari organisasi mereka, serta merasa bahwa mereka memiliki kewajiban atas hal tersebut

dan mengakui bahwa perlakuan yang menguntungkan ini dapat menunjukkan komitmen yang bernilai.

d. H4: Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

Hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 13 dan gambar 3 di atas menunjukkan bahwa pengendalian internal (IC) berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasional (KO) signifikan yang dibuktikan dengan nilai koefisien jalur $IC \rightarrow KO$ sebesar 0.479, nilai p sebesar <0.001 (<0.05). Berdasarkan dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasional sehingga hal ini mendukung hipotesis 4 yang diajukan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian dari Zulkarnaini (2013) yang menyatakan bahwa kekuatan komitmen bagi sebuah organisasi di daerah tidak cukup untuk menjamin terlaksananya tata pemerintahan yang baik, namun harus didukung dengan adanya sebuah pengendalian yang memungkinkan para pelakupemerintah daerah meyakini bahwa setiap kegiatan baik yang bersifat operasional maupun nonoperasional beserta para aparatur yang menjalankan operasional tersebutlah

memenuhi hak dan kewajibannya dengan baik.

e. H5: Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja kerja

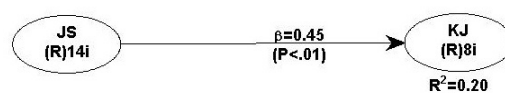
Hasil pengujian hipotesis yang ditunjukkan pada tabel 13 dan gambar 3 di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasional (KO) berpengaruh secara positif terhadap kinerja kerja (KJ) signifikan yang dibuktikan dengan nilai koefisien jalur $KO \rightarrow KJ$ sebesar 0.312, nilai p sebesar <0.001 (<0.05). Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja kerja sehingga hal ini mendukung hipotesis 5 yang diajukan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari London et al. (1983) dan Hall et al. (1977) yang menyatakan bahwa serangkaian dari hasil perilaku yang dikaitkan dengan komitmen organisasi dimana di dalamnya memiliki hubungan salah satunya adalah kinerja kerja. Hal ini berarti bahwa hasil dari perilaku ataupun anggapan yang mana dalam penelitian ini yakni *job stress*, *leader member exchange*, *perceived organizational support*, dan pengendalian internal dapat memiliki pengaruh terhadap komitmen individu terhadap organisasinya masing-masing.

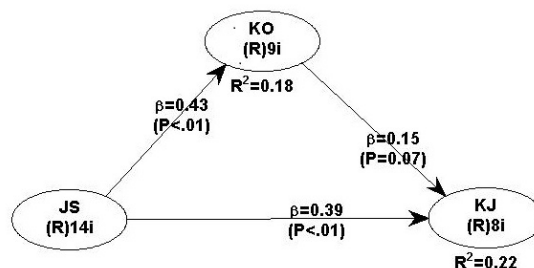
f. H6: Job stress berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja kerja melalui komitmen organisasional

Hasil pengujian hipotesis berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwa *job stress* (JS) berpengaruh terhadap komitmen organisasi signifikan yang dibuktikan dengan nilai koefisien jalur JS→KO sebesar 0.427, $P\text{-value} < 0.001$ (< 0.05). Hasil estimasi sebelumnya menunjukkan bahwa koefisien *direct effect* JS→KJ adalah sebesar 0.450 dan signifikan pada < 0.001 (< 0.05). Sedangkan hasil estimasi koefisien *indirect effect* *job stress* terhadap kinerja kerja turun menjadi 0.39 namun tetap signifikan.

Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi secara parsial pengaruh *job stress* terhadap kinerja kerja. Bentuk mediasi parsial ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi bukan satu-satunya pemediasi hubungan antara *job stress* terhadap kinerja namun terdapat faktor pemediasi lainnya (Baron dan Kenny 1986). Hasil pengujian ini menunjukkan dukungan terhadap hipotesis bahwa *job stress* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja dan komitmen organisasi berperan sebagai pemediasi parsial hubungan antara *job stress* dan kinerja. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar 4 dan 5.



Gambar 4. Hubungan langsung untuk variable *job stress* dan kinerja kerja



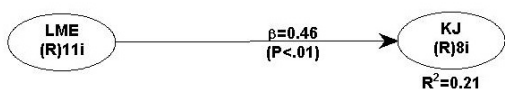
Gambar 5. Hubungan tidak langsung untuk variable *job stress*

g. H7: Leader member exchange berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja kerja melalui komitmen organisasi

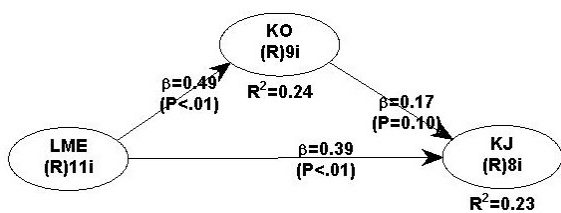
Hasil pengujian hipotesis berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwa *Leader member exchange* (LME) berpengaruh terhadap komitmen organisasi signifikan yang dibuktikan dengan nilai koefisien jalur LME→KO sebesar 0.488, dan nilai p sebesar < 0.001 (< 0.05). Hasil estimasi sebelumnya menunjukkan bahwa koefisien *direct effect* LME→KJ adalah sebesar 0.46 dan signifikan pada < 0.001 (< 0.05). Sedangkan hasil estimasi koefisien *indirect effect* *leader member exchange* terhadap kinerja kerja turun menjadi 0.39 namun tetap signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi

secara parsial pengaruh *leader member exchange* terhadap kinerja kerja.

Bentuk mediasi parsial ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi bukan satu-satunya pemediasi hubungan antara *leader member exchange* terhadap kinerja namun terdapat faktor pemediasi lainnya (Baron dan Kenny 1986). Hasil pengujian ini menunjukkan dukungan terhadap hipotesis bahwa *leader member exchange* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja. Dan komitmen organisasi berperan sebagai pemediasi parsial hubungan antara *leader member exchange* dan kinerja. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar 6 dan 7.



Gambar 6. Hubungan langsung untuk variable *leader member exchange* dan kinerja kerja



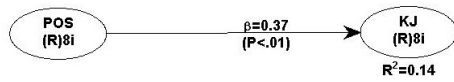
Gambar 7. Hubungan tidak langsung untuk variable *leader member exchange*

h. H8: *Perceived organizational support* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja kerja melalui komitmen organisasi

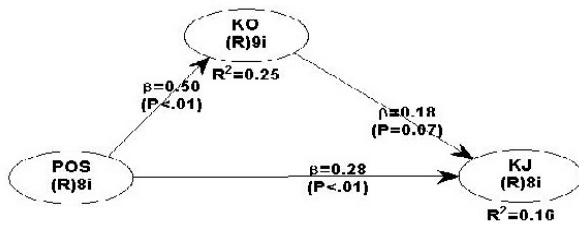
Hasil pengujian hipotesis yang ditunjukkan pada tabel 12 bahwa *perceived*

organizational support (POS) berpengaruh terhadap komitmen organisasi signifikan yang dibuktikan dengan nilai koefisien jalur POS → KO sebesar 0.500, dan nilai p sebesar <0.001 (<0.05). Hasil estimasi sebelumnya menunjukkan bahwa koefisien *direct effect* POS → KJ adalah sebesar 0.369 dan signifikan pada <0.001 (<0.05). Sedangkan hasil estimasi koefisien *indirect effect perceived organizational support* terhadap kinerja kerja turun menjadi 0.285, nilai p 0.002 (<0.05) artinya tetap signifikan.

Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi secara parsial pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja kerja. Bentuk mediasi parsial ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi bukan satu-satunya pemediasi hubungan antara *perceived organizational support* terhadap kinerja namun terdapat faktor pemediasi lainnya (Baron dan Kenny 1986). Hasil pengujian ini menunjukkan dukungan terhadap hipotesis bahwa *perceived organizational support* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja dan komitmen organisasi berperan sebagai pemediasi parsial hubungan antara *perceived organizational support* dan kinerja. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar 8 dan 9.



Gambar 8. Hubungan tidak langsung untuk variable *perceived organizational support* dengan kinerja

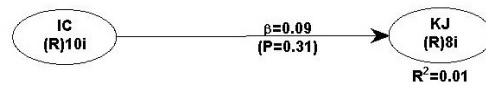


Gambar 9. Hubungan tidak langsung untuk variable *perceived organizational support*

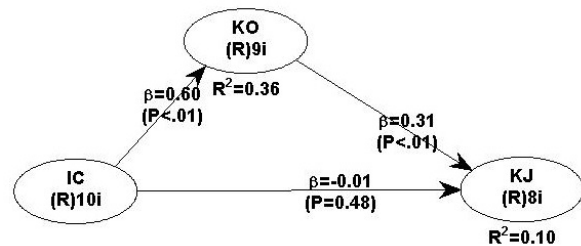
i. H9: Pengendalian internal berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja kerjamelalui komitmen organisasi

Hasil pengujian hipotesis yang ditunjukkan pada tabel 12 bahwa pengendalian internal (IC) berpengaruh terhadapkomitmen organisasi signifikan yang dibuktikan dengan nilai koefisien jalur $IC \rightarrow KO$ sebesar 0.596, dan nilai p sebesar <0.001 (<0.05). Hasil estimasi sebelumnya menunjukkan bahwa koefisien direct effect $IC \rightarrow KJ$ adalah sebesar 0.09 dan signifikan pada 0.305 (>0.10) hal ini berarti bahwa hubungan langsung antara pengendalian internal dan kinerja kerja tidak signifikan. Sedangkan hasil estimasi koefisien *indirect effect* pengendalian internal terhadap kinerja kerja turun menjadi -0.009,

nilai p 0.476(>0.10) artinya tetap tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmenorganisasional tidak dapatmemediasi pengaruh dari pengendalian internal terhadapkinerja kerja. Artinya hipotesis 9 tidak terdukung. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar 9 dan 10.



Gambar 9. Hubungan tidak langsung untuk variable pengendalian internal dengan kinerja kerja



Gambar 10. Hubungan tidak langsung untuk variable pengendalian internal

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh langsung dari *jobstress*, *leader member exchange*, *perceived organizational support*, dan pengendalian internal terhadap komitmen organisasional serta adanya pengaruh langsung komitmenorganisasional terhadap kinerja kerja para auditor internal pada Kantor Inspektorat Daerah di Provinsi Sulawesi Tengah. Persepsi para auditor internal atas kondisi mereka yang di akibatkan oleh adanya

stress kerja yang mereka rasakan, berusaha untuk menjaga hubungan dengan para atasan, dukungan organisasi kepada dirinya, serta persepsi mereka atas penerapan pengendalian internal di instansi mereka masing-masing dapat mempengaruhi rasa komitmen mereka terhadap organisasinya.

Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa peran dari komitmen organisasi tersebut dapat menjadi mediasi yang baik dalam hubungan antara *job stress*, *leader member exchange*, *perceived organizational support* dengan kinerja kerja para auditor internal walaupun variabel komitmen organisasi ini bukanlah satu-satunya pemediasi antara hubungan dari *job stress*, *leader member exchange*, dan *perceived organizational support* terhadap kinerja melainkan terdapat faktor atau variabel lainnya yang mungkin juga dapat menjadi variabel pemediasi di antaranya. Di sisi lain, penelitian ini tidak menemukan bukti terkait dari peran komitmen organisasi selaku mediator dari hubungan antara pengendalian internal dan kinerja kerja para auditor internal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa walaupun persepsi para auditor internal atas penerapan pengendalian internal di instansi mereka masing umumnya baik dan secara langsung dapat mempengaruhi komitmen mereka terhadap organisasinya namun hal ini tidak dapat

berpengaruh terhadap peningkatan kinerja mereka.

Hal penting yang harus diperhatikan oleh pihak instansi Inspektorat Daerah di Provinsi Sulawesi Tengah berdasarkan hasil penelitian ini yaitu pihak instansi seharusnya lebih memperhatikan dan memahami kondisi dari para auditor internalnya yang dapat kita lihat bahwa pekerjaan audit tidaklah mudah, beban kerja yang tak henti, keterbatasan waktu yang diberikan, keterbatasan fasilitas yang disediakan, gaji yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan, hubungan antara para pegawai serta atasan yang harus terus terjalin dengan baik, dan lain-lainnya.

Fenomena kecil seperti itulah yang harus dipahami dan lebih diperhatikan oleh pihak-pihak instansi yang terkait. Hal ini bila diperhatikan dengan baik otomatis akan berdampak terhadap kinerja mereka untuk kelangsungan organisasinya. Karena masalah kecil seperti ini sangat kurang untuk diperhatikan oleh para instansi pemerintah daerah karena ditutupi dengan berbagai masalah lainnya yang lebih diprioritaskan padahal hal inilah yang dapat berdampak pada kinerja para pegawai mereka otomatis juga akan meningkatkan kinerja organisasi instansi tersebut.

Daftar Pustaka

Al-Haryono Jusup. (2001). *Auditing* (Pengauditan). STIE-YKPN. Yogyakarta.

- Anderson, G dan R.C. Ellyson. (1986). *Restructuring Profesional Standards: The Anderson Report. Journal of Accountancy*. September, pp.92-104.
- Andraeni, 2005. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. H.M. Sampoerna Tbk Surabaya, Thesis. Surabaya, Universitas Airlangga.
- Anthony, R.N and Govindarajan, V., 1998. "Management Control Systems", Richard. D. Irwin Inc.
- Arfan Ikhsan dan Ishak. 2005. Akuntansi Keprilakuan. Salemba Empat. Jakarta.
- As'ad, M. (2008). Psikologi industri. Yogyakarta: Yogyakarta Liberty.
- Azlina & Desmiyanti. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern, dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi (Survey Pada Rumah Sakit di Provinsi Riau). *Pekbis Jurnal*, Vol.4, No.2, Juli 2012: 124-130.
- Baron, R. M., dan Kenny. 1986. "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations". *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6): 1173-1182.
- Benkhoff, B. (1997). Ignoring commitment is costly: New approaches establish the missing link between commitment and performance. *Human Relations*, 50(6), 701-726.
- Bonner, E.Sarah., & Lewis, Barry L. (1990). Determinants of Auditor Expertise. *Journal of Accounting Research*, Vol. 28, Studies on Judgment Issues in Accounting and Auditing, pp. 1-20.
- Bonner, S. (1991). Is experience necessary in cue measurement? The case of auditing tasks. *Contemporary Accounting Research*, 8 (1), 253-269.
- Boynton, William C. dan Johnson, Raymond N., (2006). Modern Auditing: Assurance Service and The Integrity of Financial Reporting, *Eighth Edition*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Caldwell, D.F., Chatman, J. A., & O'Reilly, C.A. (1990). Building organizational commitment: a multifirm study. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 245-261.
- Camilleri, Emanuel., dan Van Der Heijden, Beatrice, I.J.M. (2007). Organizational Commitment, *Public Service Motivation and Performance Within the Public Sector. Public Performance & Manajemen Review*, Vol. 31, 241-274.
- Chen-Chen Jui, Silverthorne Colin, & Jung-Yao Hung. (2006). Organization communication, job stress, organizational commitment, and job performance of accounting professionals in Taiwan and America. *Leadership & Organization Development Journal*. Vol.27 Iss 4 pp. 242-249.
- Chiang, C. F., & Hsie, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: the mediating effect of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31 (1), 180-190.
- Cook, J. D. and Wall, T. D. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment, and personal need nonfulfillment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.
- Cooke, R.A., & Rousseau, D.M. 1984. Stress and strain from family roles and work role expectations. *Journal of Occupational Psychology*, 64: 253-268.
- Dansereau, F., Jr., Graen, G., & Haga, W. J. (1975). A vertical dyad approach to leadership within formal organizations. A longitudinal investigation of the role making process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13(1), 46-78.
- Delery, J. E. (1998). Issues of fit in Strategic Human Resource Management: Implications for research. *Human Resource Management Review*, 8, 289-310.

- Dhar, R., Dhar, M. (2010). Job Stress, coping process and intentions to leave: a study on software professionals working in India. *Social Sciences Journal*, 47 (3), 560-577.
- Dwilita, Handriyani. (2008). Analisis Pengaruh Motivasi, Stress, dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara.
- Dye, R. (1995). Incorporation and the audit market. *Journal of Accounting and Economics*, 19 (1), 75-114.
- Eder, P., & Eisenberger, R. (2008). Perceived organizational support: reducing the negative influence of coworker withdrawal behavior. *Journal of Management Journal*, 34 (1), 55-68.
- Edwards, J.R. (1991). Person-job fit: A conceptual Integration, literature review, and methodological critique. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*, 6, 283-357. Chichester, UK: John Wiley & Sons, Ltd.
- Eisenberger, R. Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Falah Syaikhul, 2007. Pengaruh Budaya Etis Organisasi Dan Orientasi Etika Terhadap Sensitivitas Etika (Studi Empiris Tentang Pemeriksa Internal Bawasda). SNA X Makassar.
- Fernando Jaramillo, Robert Nixon and Doreen Sams (2005), The Effect of law enforcement stress on organizational commitment, *An International Journal of Police Strategies & Management*, 28(2), 321-336
- Flippo, Edwin B. (1984). *Personnel Management*. McGraw-Hill, Inc.
- Gerstner, C. R., & Day, D. V. (1997). Meta-analytic review of leader member exchange theory: correlates and construct issues. *Journal of Applied Psychology*, 82 (6), 827- 844.
- Ghozali, Imam., & Eka Mutiasari., 2006, "Anteseden dan Konsekuensi Burnout pada Auditor: Pengembangan terhadap Role Stress Model", *Simposium Nasional Akuntansi 9*, Padang.
- Graen, G. B., & Cashman, J. (1975). A role-making model of leadership in formal organizations: a developmental approach. In J. G. Hunt, & L.L. Larson (Eds.), *Leadership frontiers* (pp. 143-166) Kent, Ohio: Kent State University Press.
- Graen, G. B., & Scandura, T. A. (1987). Toward a psychology of dyadic organizing. In L. L. Cummings, & B.M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 9, pp. 175-208). The Netherlands: JAI Press.
- Griffin, R.W. (1983). Objective and social source of information in task redesign: A field experiment. *Administrative Science Quarterly*, 28, 184-200.
- Gudono. 2012. "Analisis Data Multivariat." Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., and Sarstedt, M., (2014) *A primer of on partial leastsquare structural equation modeling (PLS-SEM)*, Los Angeles: Sage.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Yogyakarta; BPFE.
- Hartono, J., dan Abdillah, W. 2014. "Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Penelitian Empiris". Edisi pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Hofmann, D. A., Morgeson, F.P., & Gerras, S. J. (2003). Climate as a moderator of the relationship between leader member exchange and content specific citizenship: safety climate as an exemplar. *Journal of Applied Psychology*, 88 (1), 170-178.
- Holmes, Langford, Welch., (2002). "Associations Between Internal Controls and Organizational Citizenship Behaviour", *Journal of Managerial Issues*, Vol. 14, No. 1 (Spring 2002), pp. 85-99.
- Hon, A.H. Y., Chan, W.W. H., & Lu., L. (2013). Overcoming work-related stress and promoting employee creativity in hotel industry: the role of task feedback from supervisor. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 416-424..

- Honeycutt, E.D., Karade, K., Attia, A. and Maurer, S.D. (2001), "A utility based framework for evaluating the financial impact of sales force training programs", *Journal of Personal Selling & Sales Management*, Vol. 21, pp. 229-38.
- Hunter, L. W., & Thatcher, S. M. B. (2007). Feeling the heat: effects of stress, commitment, and job experience on job performance. *Academy of Management Journal*, 50(4), 953- 968.
- Jamal, 1985. Relationship of job stress to job performance: A study of managers and blue collar workers. *Human Relations*, 38: 409-424.
- Jamal, M. (1990). Relationship of job stress and type-A behavior to employees' job satisfaction, organizational commitment, psychosomatic health problems, and turnover motivation. *Human Relations*, 43(8), 727e738.
- Jex, S.M. (1998). *Stress and job performance: Theory, research, and implications for managerial practice*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Joo, B. (2010). Organizational commitment for knowledges workers: the roles perceived organizational learning culture, leader-member exchange quality, and turnover intention. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 69-85.
- Kahn, R, L., Wolfe, D. M., R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: studies in role conflict and ambiguity*. Florida: John & Wiley Sons Inc
- Kemp, E., Kopp, S. W., & E. C., Jr. (2013). Take job and shove it: examining the influence of role stressors and emotional exhaustion on organizational commitment and identification in professional truck drivers. *Journal of Business Logistics*, 34(1), 33-45.
- Khatibi, A., Asadi, H., & Hamidi, M. (2009). The relationship between job stress and organizational commitment in National Olympic and Paralympic Academy. *WorldJournal of Sport Sciences*, 2(4), 272e278.
- Kleine, & Barbara E. WeiBenberger. (2014). Leadership impact on organizational commitment: the mediating role of management control systems choice. *J ManagControl*, 24: 241-206.
- Konovsky, M.A. & Pugh, S.D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, 37(3), 656-669.
- Kraimer, M. L., Wayne, S. J., & Jaworski, R. A. (2001). Sources of support and expatriate performance: the mediating role of expatriate adjustment. *Personnel Psychology*, 54(1), 71-99.
- Lambert, E. G., & Paoline, E. A., III (2008). The influence of individual, job, and organizational characteristics on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Criminal Justice Review*, 33(4), 541e564.
- Larkin, Joseph M. 1990. Does Gender Affect Internal Auditors' Performance? The Women CPA, Spring: 20-24.
- Lee, J.A., 2007. Organizational Justice: A mediated model from individual well-being and social exchange theory perspectives, *A dissertation for the degree of DoctorPhilosophy*, TOURO University International.
- Libby, R., & Frederick, D. (1990). Experience and the ability to explain audit findings. *Journal of Accounting Research*, 28 (2), 348-367.
- Liden, R. C., & Graen, G. (1980). Generalizability of the vertical dyad linkage model of leadership. *Academy of Management Journal*, 23 (3), 451-465.
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24 (1), 43-
- Mahfooz A, Ansari, Daisy Kee Mui Hung, Rehana Aafaqi, (2007) "Leader-member exchange and attitudinal outcomes: role of procedural justice climate", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 28 Iss: 8, pp.690-709.

- Mahmudah, Hadi. (2014). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Dukungan Manajemen, dan Audit Professionalism Terhadap Keefektifan Audit Internal Pemerintah Daerah. Tesis. Program Magister Sains dan Doktor Jurusan Ilmu Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Mariatun, Hikmah. (2014). Evaluasi Sistem Pengendalian Internal Studi Kasus di Subdirektorat Penerimaan Negara Mineral dan Batubara Kementerian Energi dan Sumberdaya Mineral. Tesis. Program Magister Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Gadjah Mada.
- Mathieu, J. E. & Zajac, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-188.
- McCloy, Rodney A.; Cambell, John P., Cudeck. Robert. (1994). A confirmatory test of a model of performance determinants. *Journal of Applied Psychology*, Vol 79(4), Aug1994, 493-505.
- McClurg, Lucy Newton., (1999). "Organizational commitment in the temporary-help service industry", *Journal of Applied Management Studies*, Hal 5-26.
- Messier, et. al. (2008). *Auditing & Assurance Services : A Systematic Approach*. 6th edition. Mc Graw-Hill.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: a conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89 (6), 991-1007.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management*, 1, 61-89.
- Mia, L, dan Goyal, M. (1990). Span of control, Task Interdependence and Usefulness of Mas Information in Not For Profit Government Organizations, *Financial Accountability and Management*, Vol. 19. Pp. 1-13.
- Miller, G Springen A. Mur and D Cohen. 1988. Stress on the Job. *Newsweek* 116 (April 25): 40-45.
- Moeller, Robert R, (2009). Brink's Modern Internal Auditing, *Seventh Edition*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Mohd Nazli Mohd Nor (2011). Auditor Stress: Antecedents and Relationships to Audit Quality. Doctor of Philosophy. School of Accounting, Finance, and Economics. Faculty of Business and Law. Edith Cowan University, Perth Westren Australia.
- Montgomery, D.C., Blodgett, J.G. and Barnes, J.H. (1996). A model of financial securities salespersons job stress. *The Journal Of Service Marketing*, Vol.10 No.3, pp.21-8.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L X. (1979). The Measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14 (2), 224-247.
- Muhsin. (2004). "Pengaruh Desentralisasi, Sistem Pengendalian Akuntansi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pemerintah Daerah Kota dan Kabupaten Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta). Tesis. Program Studi Ilmu Akuntansi Terapan Jurusan Ilmu-Ilmu Sosial. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Muse, L., & Stamper, C. (2007). Perceived organizational support: evidence for a mediated association with work performance. *Journal of Managerial Issues*, 19(4), 517e535.
- Nainggolan, Arison. (2014). "Faktor-faktor anteseden komitmen organisasional dan motivasi layanan publik serta pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja layanan pegawai negeri sipil (PNS) (Studi empiris pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta). Tesis. Universitas Gadjah Mada.
- Nelson, M., dan H.T. Tan. 2005. "Judgment and decision making research in auditing: A task, person, and interpersonal interaction perspective." *Auditing: A*

- Journal of Practice and Theory* 24 (Suplement): 41-71.
- Nurdin, N., Stockdale, R., & Scheepers, H. (2012). Organization Adaptation to Sustain Information Technology: The Case of e-Government in Developing Countries. *Electronic Journal of E-Government*, 10 (1), 78-83
- Nurdin, N., Stockdale, R., & Scheepers, H. (2011). Understanding Organizational Barriers Influencing Local Electronic Government Adoption and Implementation: The Electronic Government Implementation Framework. *Journal of Theoretical & Applied Electronic Commerce Research*, 6 (3), 13-27
- Nursyamsi Idayanti (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stress kerja Terhadap Komitmen Organisasional serta dampaknya terhadap Kinerja Dosen. *Conference in Business, Accounting, and Management (CBAM)*. Universitas Islam Sultan Agung (Unissula), Semarang.
- Nystrom, P. C. (1990). Vertical exchange and Organizational Commitment of American Business Managers. *Group and Organization Studies*, 5, 296-312.
- O'Reilly, C.A., Chatman, J. dan Caldwell, D.F., "People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person organization fit", *Accounting, organizations and Society* (1991), Vol. 20, Hal. 487-516.
- Pan, J., Zhou, X dan Zhou, X. (2010). The role of leadership between the employees and the organization: a bridge or a Ravine? An empirical study from China. *Journal of Management and Marketing Research*, Vol.5 No. 1, pp. 1-14.
- Parker, Donald F. & DeCoTiis, Thomas A. (1983). Organizational Determinants of Job Stress. *Organizational Behavior and Human Performance* 32, 160-177.
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
- Porter, Lyman W. Richard M. Steers, Richard T. Mowday, and Paul V Boulian. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians." *Journal of Applied Psychology* 59: 603-609.
- Prasetyono dan Kompyurini Nurul. 2007. Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah Dengan Pendekatan Balanced Scorecard Berdasarkan Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern dan Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance. *Simposium Nasional Akuntansi*. IAI. Makassar.
- Retnoningrum. (2012). "Perbedaan Gender dan Anteseden-Konsekuensi *Burnout* Auditor Internal Pemerintah", Fakultas Ekonomika dan Bisnis Magister Sains dan Doktor Jurusan Akuntansi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836.
- Rini, Jacinta F., 2002, Stress Kerja, www.epikologi.com
- Setiawan Imam. 2009. *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Pemicu Stress (Stressors) Terhadap Stress Kerja Internal Auditor PT Bank Negara Indonesi (Persero) TBK*. Tesis. Program Magister Akuntansi PascaSarjana Universitas Diponegoro.
- Sholihin, M., dan Ratmono, D. 2013. "Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0." CV Andi Offset: Yogyakarta.
- Somers M., J., 2009. The Combined influence of affective, continuance, and normative commitment on employee withdrawal, *J. Vocational Behavior*, 74: 75-81.
- Sopiah, *Perilaku Organisasional*. Jakarta: C.V. Andi Offset, 2008.
- Steers, R.M., & Porter, L.M. (1990). *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw Hill.
- Sutherland, V.J. & Cooper, C. L. (1988). Sources of work stress. In L.R. Murphy, J.

- J. Hurrell, Jr., S. L. Sauter & C.L. Cooper (Eds.), *Occupational stress: Issues and development in research* (pp. 3-40). London: Taylor & Francis.
- Tansky W & Debra J.Cohen. (2001). The relationship between organizational support, employee development, and organizational commitment: An empirical study. *Human Resource Development Quarterly*, Vol.12, Issue 3, pages 285-300, Autumn (Fall) 2001.
- Tikasari Chandra. (2013). Pengaruh Penerapan Nilai Dasar Kode Etik BPK-RI Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Pada Auditor BPK-RI Perwakilan Provinsi Jawa Barat). Universitas Pendidikan Indonesia.
- Trisaningsih Sri (2007). Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. Simposium Nasional Akuntansi X. Unhas Makassar 26-28 juli.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.
- Urbach, N., and Ahlemann, F., (2010), *Structural Equation Modelling In Information System Research Using Partial Least Square*, *Journal Of It Theory And Application*, 5-40.
- Van Dyne, L., Jehn, K. A., & Cummings, A. 2002. Differential effects of strain on two forms of work performance: Individual employee sales and creativity. *Journal of Organizational Behavior*, 23: 57-74.
- Vidyaningrum Bunga, (2009). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*) dan Pertukaran Atasan-Bawahan (*Leader-Member Exchange*) terhadap Komitmen Organisasi di Pertamina Drilling Services Area Jawa. Tesis.Universitas Gadjah Mada.
- Vinten, G. 1992. "The Whistleblowing Internal Auditor: The Ethical Dilemma." *Internal Auditing* Fall: 26-33.
- Wahn, J.C. (1998). Sex differences in the continuance component of organizational commitment. *Group and Organizational Management*, 23(3), 256-267.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R.C. (1997). Perceived organizational support and leader member exchange: a social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40 (1), 1089-1121.
- Wells, J.B., K. Minor E. Anger, A. Matz and Amato, 2009. Predictors of job stress among staff in juvenile correctional facilities, *Criminal Justice and Behavior*, (36)3: 245-258.
- Wikaningtyas, Theresa Sila., 2007, "Hubungan Antara Perilaku Tipe A dan Tipe B dengan Stress Kerja", Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia.
- Williams, E.S., Konrad, T.R., Scheckler, W.E., Pathman, D.E., Linzer, M., McMurray, J.E., Gerrity, M. And Schwartz, M. (2001). Understanding physicians intentions to withdraw from practice: the role of job satisfaction, job stress, mental and physical health", *Health Care Manage Review*, Vol. 26 No. 1, pp. 7-19.
- Wu, Chao-Chan., & Liu Na-Ting. (2014). Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Service-Oriented. *Organizational Citizenship Behaviors*. Department of Business Administration, Ming Chuan University.
- Yousef, D.A. (2000), "Organizational commitment: a mediator of the relationship leadership behavior with job satisfaction and performance in a non-westren country", *Journal of Managerial Psychology* Vol.15 No. 1, pp. 6-24.
- Zohar, D. (1994). Analysis of job stress profile in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 13(2), 219-231.
- Zulkarnaini. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengendalian Intern terhadap Slack Anggaran (Survey Pada Aparatur Pemerintah Daerah Kabupaten Bener Meriah

dan Pidie Jaya. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Volume 3, Nomor 1, Februari 2013, p.65-79.