

**TESIS**

**PENGARUH TUNTUTAN KERJA TERHADAP  
KETERLIBATAN KERJA DENGAN *WORK-LIFE BALANCE*  
DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING**

**Studi Pada Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Provinsi  
Kalimantan Selatan**

Diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada  
Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat



**Oleh:**

**REZKI NOOR ALISA  
NIM 2220318320037**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT  
BANJARMASIN  
2024**

## KATA PENGANTAR

Rasa syukur yang mendalam ke hadirat Allah SWT atas pertolongan-Nya peneliti dapat menyelesaikan penelitian tesis dengan judul “Pengaruh Tuntutan Kerja terhadap Keterlibatan Kerja dengan *Work-Life Balance* dan *Perceived Organizational Support* sebagai Variabel Intervening”. Penyusunan tesis ini sebagai syarat peneliti menyelesaikan pendidikan di jenjang pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat pada program Magister Manajemen.

Perjalanan untuk menghasilkan tesis ini tidak hanya menjadi sebuah tugas akademik, tetapi juga sebuah proses pembelajaran panjang yang memperkaya pemahaman peneliti terhadap dinamika manajemen sumber daya manusia, tantangan organisasi, kehidupan kerja, dan hubungan manusia dalam dunia profesional. Tesis ini hadir sebagai hasil dari renungan panjang, observasi mendalam, dan kolaborasi yang melibatkan berbagai pihak yang dengan tulus memberikan kontribusi berharga. Peneliti menyadari bahwa di balik setiap gagasan dan argumen yang tertuang, ada dukungan tak terlihat dari orang-orang baik di lingkungan peneliti, yang memengaruhi perjalanan proses intelektual ini.

Melalui tulisan ini, izinkan peneliti untuk mengungkapkan rasa terima kasih yang mendalam kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ahmad, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin;

2. Ibu Dr. Meiske Claudia, S.E., M.M., selaku Koordinator Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.
3. Ibu Prof. Laila Refiana Said, S.Psi., M.Si., Ph.D., selaku Dosen Pembimbing, yang dengan kesabaran dan kebijaksanaan, mengorbankan segala sumber daya, untuk memberikan arahan serta tantangan intelektual, hingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini.
4. Ibu Dr. Hastin Umi Anisah, S.E., M.M., dan Dr. Rini Rahmawati, S.E., M.M., selaku Dosen Penguji, atas waktu, perhatian, serta kritik dan saran konstruktif selama ujian tesis ini;
5. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar beserta seluruh Staf di Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat, yang telah membagikan ilmu, wawasan, dan pengalaman berharga selama masa studi peneliti;
6. Seluruh keluarga peneliti, yang menjadi sumber semangat, motivasi, dan dukungan tanpa henti, serta inspirasi yang tak pernah surut. Terima kasih atas doa, kasih sayang, dan kepercayaan yang selalu menguatkan langkah peneliti sepanjang perjalanan proses studi ini;
7. Rekan-rekan sejawat dan teman-teman diskusi, sesama mahasiswa Program Magister Manajemen Angkatan Tahun 2022, terima kasih atas kebersamaan, dukungan, serta semangat yang telah kita bagi sepanjang perjalanan studi ini. Diskusi, kerja sama, dan persahabatan yang terjalin menjadi bagian tak terlupakan dalam proses ini;

8. Pimpinan dan seluruh rekan kerja di BPK Perwakilan Provinsi Kalimantan Selatan, yang telah menjadi bagian tak terpisahkan dari data, cerita, dan fenomena yang saya teliti. Tesis ini merupakan bentuk penghargaan dan penghormatan saya atas kontribusi berharga yang telah diberikan tidak hanya pada saat proses penelitian ini, tetapi juga selama proses pendidikan peneliti.

Peneliti berharap bahwa apa yang tertuang dalam tesis ini dapat menjadi bahan diskusi yang konstruktif atau bahkan memberikan inspirasi untuk memperkaya ilmu pengetahuan serta praktik manajemen, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Tentu, tesis ini tidak sempurna dan masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, peneliti dengan terbuka menerima kritik dan saran sebagai bagian dari proses pembelajaran yang berkelanjutan. Semoga tulisan ini membawa manfaat, tidak hanya bagi peneliti, tetapi juga bagi semua pihak yang berkenan meluangkan waktu untuk mempelajarinya.

Banjarmasin, Desember 2024



Rezki Noor Alisa

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul Tesis : Pengaruh Tuntutan Kerja terhadap Keterlibatan Kerja dengan *Work-Life Balance* dan *Perceived Organizational Support* sebagai Variabel Intervening

Nama : REZKI NOOR ALISA

NIM : 2220318320037

Pembimbing,



**Prof. Laila Refiana Said, S.Psi., M.Si., Ph.D**  
NIP 197009132005012003

Mengetahui,  
Koordinator Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Lambung Mangkurat,



**Dr. Meiske Claudia, SE., M.M**  
NIP 197210102003122002

Tanggal Lulus: 16 Desember 2024

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH TUNTUTAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA  
DENGAN *WORK-LIFE BALANCE* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL  
SUPPORT* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**T E S I S**

Oleh  
**REZKI NOOR ALISA**  
NIM. 2220318320037

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis dan dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M.) pada tanggal: 16 Desember 2024

Susunan Tim Penguji

**Ketua**

Dr. Hastin Umi Anisah, S.E., M.M.  
NIP. 197807142003122002



.....

**Sekretaris**

Dr. Rini Rahmawati, S.E., M.M.  
NIP. 197602122002122001



.....

**Pembimbing**


Prof. Laila Refiana Said, S.Psi., M.Si., Ph.D  
NIP. 197009132005012003



.....

Mengetahui,  
Koordinator Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Lambung Mangkurat,



  
Dr. Meiske Claudia, SE., M.M  
NIP 197210102003122002

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah **PROPOSAL PENELITIAN TESIS** saya yang berjudul:

**“Pengaruh Tuntutan Kerja terhadap Keterlibatan Kerja dengan *Work-Life Balance* dan *Perceived Organizational Support* sebagai Variabel Intervening”**

Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini yang disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah **PROPOSAL PENELITIAN TESIS** ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia **TESIS** ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (**M.M.**) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (**UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70**).

Banjarmasin, Desember 2024

Yang membuat pernyataan,



Rezki Noor Alisa  
NIM 2220318320037

## **ABSTRACT**

**Rezki Noor Alisa**, *The Influence of Job Demands on Work Engagement with Work-Life Balance and Perceived Organizational Support as Intervening Variables (A Study on Employees of the Audit Board of the Republic of Indonesia, South Kalimantan Representative Office)*, Laila Refiana Said (Supervisor).

**Keywords:** *Job Demands; Work-Life Balance; Perceived Organizational Support; Work Engagement; Moderation; Mediation.*

*The Audit Board of the Republic of Indonesia (BPK) South Kalimantan Provincial Representative Office is a state institution mandated to audit the management and accountability of state finances conducted by the local governments in the South Kalimantan province. This study aims to analyze how job demands affect work engagement, with work-life balance and perceived organizational support as intervening variables. This research examines not only the moderating roles but also the mediating roles within the relationships among variables, which are presented in two distinct conceptual models.*

*This study employs a quantitative approach, using a questionnaire-based data collection method involving 125 respondents. The findings reveal the dynamic relationships between job demands, work-life balance, perceived organizational support, and work engagement, providing deep insights into how these variables interact, both directly and through mediating and moderating roles.*

*The main findings indicate that job demands have a consistently positive influence on work engagement in both research models. Job demands also have a positive*

*effect on perceived organizational support. Meanwhile, perceived organizational support consistently plays a positive role in enhancing work engagement across both models.*

*An interesting finding emerged regarding work-life balance, where a negative relationship was found between job demands and work-life balance, as well as between work-life balance and work engagement. Furthermore, work-life balance and perceived organizational support act as moderating variables, rather than mediating variables. This supports the Job Demands-Resources theory, which suggests that both variables can serve as resources that help mitigate the negative impact of job demands.*

*The findings of this study emphasize the importance of effectively managing job demands, providing strong organizational support, and implementing thoughtful work-life balance policies to optimally maintain and enhance work engagement.*

## ABSTRAK

**Rezki Noor Alisa**, Pengaruh Tuntutan Kerja terhadap Keterlibatan Kerja dengan *Work-Life Balance* dan *Perceived Organizational Support* sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Kalimantan Selatan), Laila Refiana Said (Pembimbing).

**Kata Kunci:** Tuntutan Kerja; *Work-Life Balance*; *Perceived Organizational Support*; Keterlibatan Kerja; Moderasi; Mediasi

BPK Perwakilan Provinsi Kalimantan Selatan adalah lembaga negara yang memiliki peran penting dalam memeriksa pengelolaan dan akuntabilitas keuangan negara di wilayah Kalimantan Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana tuntutan kerja mempengaruhi keterlibatan kerja pegawai, dengan *work-life balance* dan *perceived organizational support* sebagai variabel intervening. Penelitian ini tidak hanya menguji peran moderasi, tetapi juga peran mediasi dalam hubungan antar variabel, yang disusun dalam dua model konseptual yang berbeda.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner yang melibatkan 125 responden. Hasil penelitian mengungkapkan dinamika hubungan antara tuntutan kerja, *work-life balance*, *perceived organizational support*, dan keterlibatan kerja, memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana variabel-variabel ini saling berinteraksi, baik secara langsung maupun melalui peran mediasi dan moderasi.

Temuan utama menunjukkan bahwa tuntutan kerja memiliki dampak positif yang konsisten terhadap keterlibatan kerja di kedua model penelitian. Tuntutan

kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap *perceived organizational support*. Sementara itu, *perceived organizational support* terus berperan positif dalam meningkatkan keterlibatan kerja pada kedua model.

Penemuan menarik terjadi pada *work-life balance*, di mana ditemukan hubungan negatif antara tuntutan kerja dan *work-life balance*, serta antara *work-life balance* dan keterlibatan kerja. Lebih lanjut, *work-life balance* dan *perceived organizational support* berfungsi sebagai variabel moderasi, bukan sebagai mediasi. Hal ini mendukung teori *Job Demands-Resources*, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut dapat bertindak sebagai sumber daya yang membantu mengurangi dampak negatif dari tuntutan kerja.

Temuan penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan tuntutan kerja yang efektif, dukungan organisasi yang kuat, serta kebijakan keseimbangan kehidupan kerja yang bijak untuk menjaga dan meningkatkan keterlibatan kerja pegawai secara optimal.

## DAFTAR ISI

	HALAMAN
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	22
1.3 Tujuan Penelitian .....	23
1.4 Manfaat Penelitian .....	24
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>26</b>
2.1 Landasan Teori .....	26
2.1.1 Keterlibatan Kerja ( <i>Work Engagement</i> ) .....	26
2.1.2 Tuntutan Kerja ( <i>Job Demands</i> ) .....	34
2.1.3 <i>Work-Life Balance</i> .....	43
2.1.4 <i>Perceived Organizational Support</i> .....	51
2.2 Keterkaitan antar Variabel Penelitian .....	57
2.2.1 Keterkaitan Tuntutan Kerja terhadap Keterlibatan Kerja.....	58
2.2.2 Keterkaitan <i>Work-Life Balance</i> terhadap Keterlibatan Kerja..	59
2.2.3 Keterkaitan <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Keterlibatan Kerja .....	60
2.2.4 Keterkaitan Tuntutan Kerja terhadap Keterlibatan Kerja melalui moderasi <i>Work-Life Balance</i> .....	61
2.2.5 Keterkaitan Tuntutan Kerja terhadap Keterlibatan Kerja melalui moderasi <i>Perceived Organizational Support</i> .....	62

2.2.6	Keterkaitan Tuntutan Kerja terhadap <i>Work-Life Balance</i> .....	63
2.2.7	Keterkaitan Tuntutan Kerja terhadap <i>Perceived Organizational Support</i> .....	64
2.2.8	Keterkaitan Tuntutan Kerja terhadap Keterlibatan Kerja melalui mediasi <i>Work-Life Balance</i> .....	65
2.2.9	Keterkaitan Tuntutan Kerja terhadap Keterlibatan Kerja melalui mediasi <i>Perceived Organizational Support</i> .....	66
2.3	Penelitian Terdahulu .....	66
<b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITI.....</b>		<b>74</b>
3.1	Kerangka Konseptual (Model Penelitian).....	74
3.2	Hipotesis Penelitian .....	78
3.2.1	Pengaruh Tuntutan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja (H1) .	79
3.2.2	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Keterlibatan Kerja (H2) .....	80
3.2.3	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Keterlibatan Kerja (H3).....	81
3.2.4	Pengaruh Tuntutan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dengan Peran Moderasi <i>Work-Life Balance</i> (H4).....	82
3.2.5	Pengaruh Tuntutan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dengan Peran Moderasi <i>Perceived Organizational Support</i> (H5) .....	83
3.2.6	Pengaruh Tuntutan Kerja Terhadap <i>Work-Life Balance</i> (H6).	85
3.2.7	Pengaruh Tuntutan Kerja Terhadap <i>Perceived Organizational Support</i> (H7).....	85
3.2.8	Pengaruh Tuntutan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dengan Peran Mediasi <i>Work-Life Balance</i> (H8) .....	86
3.2.9	Pengaruh Tuntutan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dengan Peran Mediasi <i>Perceived Organizational Support</i> (H9) .....	87
<b>BAB IV METODE PENELITIAN .....</b>		<b>89</b>
4.1	Jenis dan Tempat Penelitian .....	89
4.1.1	Jenis Penelitian .....	89
4.1.2	Tempat Penelitian.....	90
4.2	Unit Analisis .....	91
4.3	Populasi dan Ukuran Sampel.....	92
4.4	Metode Pengambilan Sampel .....	93
4.5	Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	93
4.6	Pengukuran Variabel.....	94

4.7	Pengumpulan Data .....	95
4.7.1	Jenis dan Sumber Data .....	95
4.7.2	Metode Pengumpulan Data .....	96
4.8	Metode Analisis Data.....	97
4.8.1	Meng Model Path Diagram .....	99
4.8.2	Evaluasi Model.....	103
<b>BAB V HASIL PENELITIAN .....</b>		<b>115</b>
5.1	Gambaran Umum Objek Pemeriksaan .....	115
5.1.1	Profil BPK Perwakilan Provinsi Kalimantan Selatan .....	115
5.1.2	Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis BPK.....	116
5.1.3	Struktur Organisasi BPK Perwakilan Provinsi Kalimantan Selatan .....	118
5.2	Karakteristik Responden Penelitian.....	119
5.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	121
5.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	122
5.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	122
5.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	123
5.2.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	124
5.2.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja di BPK.....	124
5.2.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja di BPK Perwakilan Provinsi Kalimantan Selatan .....	125
5.2.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili Pegawai.....	126
5.3	Analisis Deskriptif Jawaban Responden.....	127
5.3.1	Analisis Deskriptif Jawaban Responden Variabel Keterlibatan Kerja .....	128
5.3.2	Analisis Deskriptif Jawaban Responden Variabel Tuntutan Kerja .....	132
5.3.3	Analisis Deskriptif Jawaban Responden Variabel <i>Work-Life Balance</i> .....	138
5.3.4	Analisis Deskriptif Jawaban Responden Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> .....	145
5.4	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen (Model Pengukuran) .....	149
5.4.1	Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) – Model 1 .....	149
5.4.2	Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) – Model 2.....	159
5.5	Hasil Pengujian Model Struktural.....	166

5.5.1 Hasil Pengujian Model Struktural – Model 1 .....	166
5.5.2 Hasil Pengujian Model Struktural – Model 2.....	186
5.5.3 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis dan Perbandingan Model .....	211
5.6 Implikasi Hasil Penelitian.....	215
5.6.1 Implikasi Teoritis .....	215
5.6.2 Implikasi Manajerial.....	221
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>228</b>
6.1 Kesimpulan .....	228
6.2 Saran .....	230
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>234</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>244</b>

## DAFTAR TABEL

<b>No.</b>	<b>Judul Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. 1	Target Tahunan Kegiatan BPK Perwakilan Provinsi Kalimantan Selatan	11
1. 2	<i>Research Gap</i> Penelitian Terdahulu.....	20
4. 1	Pegawai BPK Perwakilan Provinsi Kalimantan Selatan.....	92
4. 2	Skala <i>Likert</i> Penelitian .....	94
5. 1	Ringkasan Karakteristik Responden Penelitian .....	120
5. 2	Deskripsi Variabel Penelitian.....	127
5. 3	Distribusi Frekuensi Variabel Keterlibatan Kerja.....	128
5. 4	Keterlibatan Kerja Berdasarkan Profil Responden .....	130
5. 5	Distribusi Frekuensi Variabel Tuntutan Kerja .....	133
5. 6	Tuntutan Kerja Berdasarkan Profil Responden.....	136
5. 7	Distribusi Frekuensi Variabel <i>Work-Life Balance</i> – WIPL - PLIW .....	138
5. 8	Distribusi Frekuensi Variabel <i>Work-Life Balance</i> – WEPL - PLEW .....	139
5. 9	<i>Work-Life Balance</i> Berdasarkan Profil Responden.....	143
5. 10	Distribusi Frekuensi Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> .....	145
5. 11	<i>Perceived Organizational Support</i> Berdasarkan Profil Responden.....	147
5. 12	Kriteria Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	150
5. 13	Ringkasan Hasil Pengujian <i>Outer Loading, AVE, CA</i> dan <i>CR</i> – Model 1 .....	151
5. 14	Pengujian Validitas Diskriminan HTMT – Model 1.....	154
5. 15	Kriteria Pengujian Formatif – <i>Second Order</i> .....	155
5. 16	Evaluasi Kolinearitas berdasarkan VIF – Model 1 .....	156
5. 17	Pengujian Signifikansi <i>Outer Weight</i> – Model 1 .....	157
5. 18	Pengujian <i>Outer Loading</i> – Model 1.....	158
5. 19	Ringkasan Hasil Pengujian <i>Outer Loading, AVE, CA</i> dan <i>CR</i> – Model 2 .....	159
5. 20	Pengujian Validitas Diskriminan HTMT - Model 2 .....	162
5. 21	Evaluasi Kolinearitas Berdasarkan VIF – Model 2.....	163
5. 22	Pengujian Signifikansi <i>Outer Weight</i> – Model 2 .....	165

5. 23	Pengujian <i>Outer Loading</i> – Model 2.....	165
5. 24	Hasil Pengujian <i>Path Coefficient</i> - Model 1.....	168
5. 25	Kriteria Pengujian <i>R Square</i> .....	182
5. 26	Hasil Pengujian <i>R Square</i> - Model 1 .....	182
5. 27	Kriteria Pengujian <i>Q Square</i> .....	184
5. 28	Hasil Pengujian <i>Q Square</i> - Model 1 .....	184
5. 29	Hasil Pengujian <i>Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)</i> - Model 1 .....	185
5. 30	Hasil Pengujian <i>Path Coefficient</i> - Model 2.....	187
5. 31	Hasil Pengujian <i>R Square</i> - Model 2.....	205
5. 32	Hasil Pengujian <i>Q Square</i> - Model 2 .....	207
5. 33	Hasil Pengujian <i>Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)</i> - Model 2 .....	210
5. 34	Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis .....	211
5. 35	Perbandingan Kecocokan Model Penelitian .....	212

## DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1. 1	Lokasi Kerja saat Pemeriksaan Lapangan .....	10
1. 2	Komunikasi Pemeriksaan dengan Entitas.....	11
3. 1	Kerangka Konseptual Model 1 - Utama .....	76
3. 2	Kerangka Konseptual Model 2 - Alternatif .....	77
4. 1	Outer Model – <i>First Order</i> – Model 1 .....	100
4. 2	Outer Model – <i>Second Order</i> – Model 1 .....	101
4. 3	<i>Inner Model</i> – Model 1 .....	101
4. 4	<i>Outer Model</i> – <i>First Order</i> – Model 2.....	102
4. 5	<i>Outer Model</i> – <i>Second Order</i> – Model 2 .....	102
4. 6	<i>Inner Model</i> – Model 2 .....	103
5. 1	Struktur Organisasi BPK Perwakilan Provinsi Kalimantan Selatan .....	119
5. 2	Rentang Kategori Penilaian .....	128
5. 3	Pengujian <i>Outer Loading</i> Reflektif – <i>First Order</i> – Model 1 .....	152
5. 4	Pengujian <i>Outer Weight</i> Formatif – <i>Second Order</i> – Model 1 .....	157
5. 5	Pengujian <i>Outer Loading</i> Reflektif – <i>First Order</i> – Model 2 .....	161
5. 6	Pengujian <i>Outer Weight</i> Formatif – <i>Second Order</i> – Model 2.....	164
5. 7	Pengujian <i>Path Coefficient</i> - Model 1 .....	168
5. 8	Pengujian <i>Path Coefficient</i> - Model 2 .....	187

## DAFTAR LAMPIRAN

No.		Halaman
Lampiran I	Penelitian Terdahulu .....	244
Lampiran II	Variabel dan Definisi Operasional Variabel .....	253
Lampiran III	Kuesioner Penelitian .....	256
Lampiran IV	Hasil Kuesioner Responden .....	264
Lampiran V	Rata-rata Variabel Keterlibatan Kerja Berdasarkan Profil Responden .....	271
Lampiran VI	Rata-rata Variabel Tuntutan Kerja Berdasarkan Profil Responden .....	273
Lampiran VII	Rata-rata Frekuensi Variabel <i>Work-Life Balance</i> Berdasarkan Profil Responden .....	275
Lampiran VIII	Rata-rata Frekuensi Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> Berdasarkan Profil Responden .....	277
Lampiran IX	Surat Keterangan Verifikasi Abstrak .....	279
Lampiran XI	Sertifikat Plagiasi .....	281