

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
INTEGRITAS DAN DISIPLIN
TERHADAP *QUALITY OF WORK LIFE (QWL)*
APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH (APIP)
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA R.I**



**JOKO MARTANTO
7647167676**

Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Untuk
Mendapatkan Gelar Doktor

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2020**

**THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, INTEGRITY, AND
DISCIPLINE ON QUALITY OF WORK LIFE (QWL)
GOVERNMENT INTERNAL SUPERVISION OFFICERS
REPUBLIC OF INDONESIA
MINISTRY OF LAW AND HUMAN RIGHTS**

JOKO MARTANTO

ABSTRACT

The purpose of this research is to describe and analyze the influence of transformational leadership, integrity and discipline of quality of work life (QWL). This research used a quantitative approach with survey methods. The samples of this research is the whole 132 government internal supervision officers of the Republic of Indonesia Ministry of Law and Human Rights which was performed randomly simple. The results showed that; (1) There is a direct positive influence transformational leadership on the quality of work life (QWL); (2) There is a direct positive influence integrity on the quality of work life (QWL); (3) There is no direct positive influence discipline on the quality of work life (QWL); (4) There is a direct positive influence transformational leadership on the discipline; (5) There is a direct positive influence integrity on the discipline; (6) There is no indirect positive influence transformational leadership on the quality of work life (QWL) through discipline; and (7) There is no indirect positive influence integrity on the quality of work life (QWL) through discipline. It is implied that Ministry of Law and Human Rights have to provide the transformational leadership, integrity, and improvement of discipline to enhance the quality of work life (QWL).

Keywords: Transformational Leadership, Integrity, Discipline, Quality of Work Life (QWL)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, INTEGRITAS, DAN
DISIPLIN TERHADAP *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL)
APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH (APIP)
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA R.I**

JOKO MARTANTO

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, integritas dan disiplin terhadap *quality of work life* (QWL). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel dari penelitian ini adalah 132 Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia R.I yang dilakukan secara acak sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap *quality of work life* (QWL); (2) terdapat pengaruh langsung positif integritas terhadap *quality of work life* (QWL); (3) tidak terdapat pengaruh langsung positif disiplin terhadap *quality of work life* (QWL); (4) terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap disiplin; (5) terdapat pengaruh langsung positif integritas terhadap disiplin; (6) tidak terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap *quality of work life* (QWL) melalui disiplin; dan (7) tidak terdapat pengaruh tidak langsung positif integritas terhadap *quality of work life* (QWL) melalui disiplin. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia harus meningkatkan kepemimpinan transformasional, integritas, dan disiplin untuk mendapatkan kualitas kehidupan kerja (QWL).

Kata Kunci: Kepemimpinan transformasional, Integritas, Disiplin, Quality of work life (QWL)

RINGKASAN

Pendahuluan

Sebuah organisasi dibutuhkan adanya keseimbangan antara kualitas kerja dengan kesejahteraan hidup. QWL bertujuan untuk memahami perilaku manusia di tempat kerja dan cara untuk meningkatkan kesejahteraan, adanya keseimbangan antara produktivitas dengan pencapaian tujuan organisasi. *Quality of work life* (QWL) berkaitan dengan kondisi kerja yang nyaman, kondisi kerja yang menyenangkan, keterlibatan kerja yang maksimal sehingga masuk dalam bagian organisasi.

Alasan peneliti melakukan penelitian di Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia R.I dikarenakan terdapat beberapa permasalahan yang terjadi. Berdasarkan hasil pra penelitian ditemukan terkait QWL diantaranya; tingginya intensitas kerja para Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), beban kerja yang banyak menyebabkan bekerja melebihi jam kerja/ lembur, kondisi inilah sehingga menyebabkan ada beberapa Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang jatuh sakit. Selain itu, tingkat kesejahteraan pegawai juga belum seimbang antara beban kerja, lama kerja dan gaji yang diterima kondisi lain adalah terdapat beberapa kelompok-kelompok sesama pegawai utamanya kelompok senior dalam arti sudah lama bekerja dan kelompok junior yang masih beberapa tahun bekerja sehingga terjadinya ketidaknyamanan dalam bekerja persaingan tidak sehat diantara mereka, bahkan kesempatan belajar pegawai sedikit berkurang dikarenakan intensitas melakukan pengawasan di daerah cukup tinggi.

Masalah lain yang muncul pada Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia R.I. yaitu terkait kepemimpinan. Hal ini berdasarkan hasil pra penelitian terkait kepemimpinan diantaranya; beberapa program kerja pengawasan belum dilaksanakan secara tepat waktu seperti program Cegah yang harus dilaksanakan bulan Maret 2017 akan tetapi baru terlaksana bulan Juli 2017 hal ini dikarenakan kurangnya pengendalian kerja dan minimnya evaluasi kerja sehingga tidak terciptanya budaya profesionalisme kerja, selain itu pimpinan kurang memberikan motivasi kepada pegawai dalam bekerja, kurang mengapresiasi hasil kerja pegawai, dan kurang memahami kebutuhan pegawai dikarenakan belum terbangun komunikasi yang efektif.

Permasalahan pada aspek integritas pegawai. Berdasarkan hasil pra penelitian ditemukan bahwa belum seluruh pegawai menerapkan integritas dalam melakukan pengawasan, yaitu masih adanya pegawai yang tidak melaksanakan pengendalian gratifikasi pada saat melakukan pengawasan yaitu masih adanya pegawai yang menerima oleh-oleh sehingga akan berpengaruh terhadap hasil pengawasan, ada juga sebagian pengawas saat pulang dinas dari ke luar kota tidak langsung masuk ke kantor padahal jam kantor masih ada, tidak jujur melakukan pengawasan saat berada di lapangan, tidak transparan mengenai kelemahan dan kekurangan saat melakukan pengawasan.

Berkaitan masalah disiplin, berdasarkan hasil pra penelitian ditemukan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah, sebagian aparat yang datang terlambat, dan pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan sehingga tidak efektifnya dalam bekerja, ada juga sebagian aparat yang dalam jam bekerja tidak digunakan untuk bekerja tetapi digunakan untuk kepentingan pribadi maupun mengerjakan pekerjaan yang tertunda tapi malah asik bercengkrama dengan temannya sehingga menyebabkan tidak efektifnya kualitas kerja aparat, tidak kreatif dalam bekerja dan tidak adanya inovasi yang dilakukan pegawai sehingga standar kinerja tidak meningkat.

Metode Penelitian

Metode dalam penelitian ini adalah survei yang akan dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Kuesioner-kuesioner yang digunakan untuk memperoleh data penelitian terdiri dari 4 (empat) variabel, yaitu: *quality of work life* (QWL) (Y), kepemimpinan transformasional (X_1), integritas (X_2), dan disiplin (X_3).

Analisis inferensial menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis varian atau berbasis komponen. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square*. Metode analisis data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yakni: (1) statistik deskriptif, (2) statistik inferensial. Penelitian ini dilakukan di Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia R.I. Adapun jumlah subjek penelitian yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 132 aparat.

Hasil Penelitian

1. Pengaruh Langsung Positif Kepemimpinan Transformasional terhadap *Quality of Work Life*

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel kepemimpinan transformasional terhadap QWL menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,462 dengan nilai t hitung sebesar 5,622 dan nilai p sebesar 0,000. Nilai t hitung $5,622 > t$ tabel 1,665. Hasil dalam penelitian ini bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap QWL yang berarti sesuai dengan hipotesis pertama dimana kepemimpinan transformasional telah mampu mendorong QWL. Hal ini berarti **Hipotesis 1 diterima**.

2. Pengaruh Langsung Positif Integritas terhadap *Quality of Work Life*

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan variabel integritas terhadap QWL menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,226 dengan nilai t hitung sebesar 2,779 dan nilai p sebesar 0,006. Nilai t hitung $2,779 > t$ tabel 1,665. Hasil dalam penelitian ini bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap QWL yang berarti sesuai dengan hipotesis kedua dimana integritas telah mampu mendorong QWL. Hal ini berarti **Hipotesis 2 diterima**.

3. Pengaruh Langsung Positif Disiplin terhadap *Quality of Work Life*

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan variabel disiplin terhadap QWL menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,065 dengan nilai t hitung sebesar 0,637 dan nilai p sebesar 0,524. Nilai t hitung $0,637 < t$ tabel 1,665. Hasil dalam penelitian ini bahwa disiplin tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap QWL yang berarti tidak sesuai dengan hipotesis ketiga dimana disiplin tidak mampu mendorong QWL. Hal ini berarti **Hipotesis 3 ditolak**.

4. Pengaruh Langsung Positif Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa hubungan variabel kepemimpinan transformasional terhadap disiplin menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,256 dengan nilai t hitung sebesar 2,764 dan nilai p sebesar 0,006. Nilai t hitung $2,764 > t$ tabel 1,665. Hasil dalam penelitian ini bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap disiplin yang berarti sesuai dengan hipotesis keempat dimana kepemimpinan transformasional mampu mendorong disiplin. Hal ini berarti **Hipotesis 4 diterima**.

5. Pengaruh Langsung Positif Integritas terhadap Disiplin

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa hubungan variabel integritas terhadap disiplin menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,272 dengan nilai t hitung sebesar 2,864 dan nilai p sebesar 0,004. Nilai t hitung $2,864 > t$ tabel 1,665. Hasil dalam penelitian ini bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin yang berarti sesuai dengan hipotesis kelima dimana integritas telah mampu mendorong disiplin. Hal ini berarti **Hipotesis 5 diterima**.

6. Pengaruh tidak Langsung Positif Kepemimpinan Transformasional terhadap *Quality of Work Life* melalui Disiplin

Pengujian hipotesis keenam untuk pengujian pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan transformasional terhadap QWL melalui disiplin dengan menggunakan smartPLS menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur sebesar 0,017 dengan nilai t hitung sebesar 0,547 sedangkan nilai p value 0,585. Nilai t hitung $0,547 < t$ tabel 1.665. Hasil ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap QWL melalui disiplin yang berarti

sesuai dengan hipotesis keenam dimana kepemimpinan transformasional tidak mampu mendorong QWL dengan dimediasi oleh disiplin.

Pengujian terhadap pengaruh mediasi antar variabel intervening dengan variabel dependen dilakukan dengan perhitungan rumus Sobel. Nilai t sebesar 0,547 tersebut lebih kecil dari 1,665 yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan. Dengan demikian baik menggunakan alat uji smartPLS maupun rumus sobel **Hipotesis 6 ditolak.**

7. Pengaruh tidak Langsung Positif Integritas terhadap *Quality of Work Life* melalui Disiplin

Pengujian hipotesis ketujuh untuk pengujian pengaruh tidak langsung variabel integritas terhadap QWL melalui disiplin dengan menggunakan smartPLS menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur sebesar 0,018 dengan nilai t hitung sebesar 0,561 sedangkan nilai p value 0,575. Nilai t hitung $0,561 < t$ tabel 1,665. Hasil ini berarti bahwa integritas tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap QWL melalui disiplin yang berarti sesuai dengan hipotesis ketujuh dimana integritas tidak mampu mendorong QWL dengan dimediasi oleh disiplin.

Pengujian terhadap pengaruh mediasi antar variabel intervening dengan variabel dependen dilakukan dengan perhitungan rumus Sobel. Nilai t sebesar 0,561 tersebut lebih kecil dari 1,665 yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan. Dengan demikian baik menggunakan alat uji smartPLS maupun rumus sobel **Hipotesis 7 ditolak.**



**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR**

Promotor

Co-Promotor




Prof. Dr. Syarifudin Tippe, S.IP, M.Si

Dr. Budi Santoso

Tanggal: 07-08-2020

Tanggal: 06-08-2020

NAMA

TANDA TANGAN

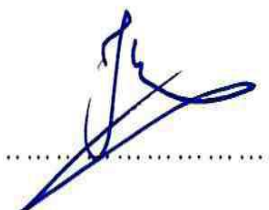
TANGGAL

Dr. Komarudin, M.Si
(Ketua)¹



19-08-2020

Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd
(Sekretaris)²



13-08-2020

Nama : Joko Martanto
No. Registrasi : 7647167676
Program Studi : Ilmu Manajemen
Tgl. Lulus :

¹Rektor Universitas Negeri Jakarta

²Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI**SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : Joko Martanto

No Registrasi : 7647167676

Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd (Ketua)		13 Agustus 2020
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris)		08 Agustus 2020
3	Prof. Dr. Syarifudin Tippe, S.IP, M.Si (Promotor)		07 Agustus 2020
4	Dr. Budi Santoso (Kopromotor)		06 Agustus 2020
5	Prof. Dr. Dedi Purwana, M.Bus (Penguji)		06 Agustus 2020
6	Dr. Haji. Mustaqim Syuaib, S.E., M.M (Penguji Luar)		07 Agustus 2020



SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini: Joko Martanto

NIM : 7647167676

Program : Doktor

Program Studi : Studi S3 Ilmu Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa disertasi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas dan Disiplin Terhadap *Quality of Work Life (QWL)* Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia R.I” merupakan karya sendiri, tidak mengandung unsur plagiat dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Demikian pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tanpa ada unsur paksaan dari unsur siapa pun. Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 08 Agustus 2020

Yang menyatakan,



Joko Martanto



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : joko martanto
NIM : 7647167676
Fakultas/Prodi : sumber daya manusia
Alamat email : jokomartanto05@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Pengaruh Kepemimpinan, Integrity, and Diciplin
Terhadap Quality of Work Life & Aparat Pengawasan
Intern Pemerintah Kementerian Hukum dan HAM RI.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta 27 Agustus 2020

Penulis

(Joko Martanto)
nama dan tanda tangan



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan kehadiran Allah Swt. yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan disertasi ini. Disertasi ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas dan Disiplin terhadap *Quality of Work Life (QWL)* Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia R.I’.

Penulis berharap disertasi ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam mewujudkan peningkatan kinerja guru. Peneliti juga menyadari sepenuhnya, disertasi ini masih memiliki banyak kekurangan, baik bentuk maupun isi. Oleh karena itu, kritik dan saran dari pembaca sangat penulis nantikan. Besar harapan penulis, disertasi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Dengan tersusunnya Usulan Penelitian ini, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Yth:

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan disertasi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu, terima kasih yang sangat mendalam disampaikan kepada semua pihak yang memberikan kontribusi baik langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian disertasi ini. Secara khusus penulis sampaikan terima kasih kepada Yth:

1. Dr. Komarudin, M.Si, selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta.
2. Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd selaku Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta (UNJ); Prof. Dr. Ir. Ivan Hanafi, M.Pd., selaku Wakil Direktur I Pascasarjana UNJ; Prof. Dr. Syarif Sumantri M.Pd., selaku Wakil Direktur II Pascasarjana UNJ; Prof. Dr. Endry Boeriswati, M.Pd., selaku Wakil Direktur III Pascasarjana UNJ yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk dapat belajar dan menggali ilmu pada almamater yang beliau pimpin

3. Prof. Dr. Hamidah, SE.,M.Si selaku koordinator program studi yang telah memberikan arahan dalam menyempurnakan Disertasi ini.
4. Prof. Dr. Syarifudin Tippe, S.IP, M.Si selaku promotor yang telah memberikan banyak pencerahan dalam proses bimbingan penulisan disertasi ini.
5. Dr. Budi Santoso selaku co-promotor yang telah membimbing proses penulisan Disertasi ini.
6. Prof. Dr. Dedi Purwana, M.Bus selaku penguji yang telah memberikan masukan demi kesempurnaan disertasi ini.
7. Dr. Haji. Mustaqim Syuaib, S.E., M.M selaku penguji luar yang telah memberikan masukan demi kesempurnaan disertasi ini.
8. Seluruh Dosen Program Studi S3 Ilmu Manajemen Universitas Negeri Jakarta.
9. Rekan-Rekan Mahasiswa Program Studi S3 Ilmu Manajemen Universitas Negeri Jakarta yang selalu saling berbagi wacana dan informasi dalam penyelesaian penulisan ini.

Saya berharap karya tulis ini dapat bermanfaat bagi ilmu manajemen dalam perkembangan khasanah keilmuan, khususnya di bidang ilmu manajemen.

Wassalamualaikum, wr. wb,

Jakarta, 08 Agustus 2020

Peneliti,

JM

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
RINGKASAN	iii
PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR	ix
LEMBAR PERBAIKAN DISERTASI	xi
LEMBAR PERNYATAAN	xiii
KATA PENGANTAR	xv
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pembatasan Masalah	10
C. Rumusan Masalah	10
D. Tujuan Penelitian	11
E. Signifikansi Penelitian	12
F. Kebaruan Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	15
A. Deskripsi Konseptual	15
1. <i>Quality of Work Life (QWL)</i>	15
2. Kepemimpinan Transformasional	23
3. Integritas	32
4. Disiplin	39
B. Hasil Penelitian Yang Relevan	51
C. Kerangka Teoretik	62
1. Kepemimpinan Transformasional dan QWL	62
2. Integritas dan QWL	65
3. Disiplin dan QWL	67
4. Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin	71
5. Integritas dan Disiplin	74
6. Kepemimpinan transformasional terhadap QWL melalui Disiplin	76
7. Integritas terhadap QWL melalui Disiplin	78
D. Hipotesis Penelitian	79
E. Model Penelitian	80
BAB III. METODE PENELITIAN	83
A. Tempat dan Waktu Penelitian	83
B. Metode Penelitian	83
C. Populasi dan Sampel	83
D. Teknik Pengumpulan Data	85

E. Teknik Analisis Data.....	95
F. Evaluasi Model	96
G. Hipotesis Statistika	99
BAB IV HASIL PENELITIAN	101
A. Gambaran Umum Responden	101
B. Hasil Penelitian	105
C. Pembahasan Hasil Penelitian	127
BAB V. SIMPULAN DAN REKOMENDASI.....	159
A. Kesimpulan	159
B. Implikasi.....	160
C. Saran.....	163
DAFTAR PUSTAKA.....	167
LAMPIRAN-LAMPIRAN	173
RIWAYAT HIDUP.....	516



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Data Presentase Anggaran APIP Kemenkumham.....	4
Tabel 1.2 Data Presentase kenaikan pangkat dan pelatihan APIP Kemenkumham	5
Tabel 3.1 Pembagian Sampel Penelitian	85
Tabel 3.2 Kisi-kisi intrumen <i>Quality of Work Life (QWL) (Y)</i>	86
Tabel 3.3 Kisi-kisi intrumen Kepemimpinan Transformational (X_1)	90
Tabel 3.4 Kisi-kisi intrumen Integritas (X_2).....	92
Tabel 3.5 Kisi-kisi instrumen Disiplin (X_3)	93
Tabel 3.6 Ringkasan <i>Rule of Thumb</i> Evaluasi Model Pengukuran-Reflektif.....	97
Tabel 3.7 Ringkasan <i>Rule of Thumb</i> Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)....	98
Tabel 4.1 Karakteristik Sampel	104
Tabel 4.2. Statistik Deskriptif.....	105
Tabel 4.3 Rerata indikator dan butir pernyataan Variabel X_1	108
Tabel 4.4 Rerata indikator dan butir pernyataan Variabel X_2	109
Tabel 4.5 Rerata indikator dan butir pernyataan Variabel X_3	109
Tabel 4.6 Rerata indikator dan butir pernyataan Variabel Y.....	110
Tabel 4.7 Evaluasi Model Pengukuran Awal Validitas Konvergen.....	110
Tabel 4.8 Evaluasi Model Pengukuran Awal <i>Discriminan Validity</i>	112
Tabel 4.9 Evaluasi Model Pengukuran Awal <i>Composite Reliability</i>	113
Tabel 4.10. Evaluasi Model Pengukuran Akhir Validitas Konvergen	114
Tabel 4.11 Model Pengukuran Akhir Validitas Konvergen.....	116
Tabel 4.12 Model Pengukuran Akhir <i>Outer Loading</i>	117
Tabel 4.13 Model Pengukuran Akhir <i>Cross Loadings</i>	119
Tabel 4.14 Model Pengukuran Akhir Reliabilitas Konstruk.....	120
Tabel 4.15 Evaluasi Model Awal Struktural Kekuatan Model	121
Tabel 4.16 Evaluasi Model Akhir Struktural Kekuatan Model.....	121
Tabel 4.17 Evaluasi Model Struktural antar Variabel <i>Path Coefficient</i>	122

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Model Konstelasi Masalah.....	80
Gambar 3.1 Tahapan Analisis.....	95
Gambar 4.1 Model Hasil Pengukuran Awal.....	107
Gambar 4.2 Model Hasil Pengukuran Akhir.....	115



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
Lampiran I	Instrumen	173
Lampiran II	Kisi-kisi Instrumen	185
Lampiran III	Hasil Uji Coba Instrumen	187
Lampiran IV	Hasil Perhitungan	201
Lampiran V	Surat-Surat	227
Lampiran VI	Riwayat Hidup	229

