

DISERTASI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN KOMPENSASI TERHADAP STRES KERJA, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, DAN KINERJA PEGAWAI KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI JAWA TIMUR I

The Effect of Organizational Culture, Transformational Leadership, and Compensation on Work Stress, Quality of Work Life, and Performance of Employees of Directorate General of Customs and Excise of East Java Region I



Oleh :

IRSAN KOMAR
NIM : 127.180.0017

**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2021**

DISERTASI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN KOMPENSASI TERHADAP STRES KERJA, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, DAN KINERJA PEGAWAI KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI JAWA TIMUR I

The Effect of Organizational Culture, Transformational Leadership, and Compensation on Work Stress, Quality of Work Life, and Performance of Employees of Directorate General of Customs and Excise of East Java Region I



Oleh :

IRSAN KOMAR
NIM : 127.180.0017

**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2021**

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN KOMPENSASI TERHADAP STRES KERJA, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, DAN KINERJA PEGAWAI KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI JAWA TIMUR I

The Effect of Organizational Culture, Transformational Leadership, and Compensation on Work Stress, Quality of Work Life, and Performance of Employees of Directorate General of Customs and Excise of East Java Region I

DISERTASI

**Untuk Memperoleh Gelar Doktor
Dalam Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**

Oleh :

**IRSAN KOMAR
NIM : 127.180.0017**

**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2020**

DISERTASI

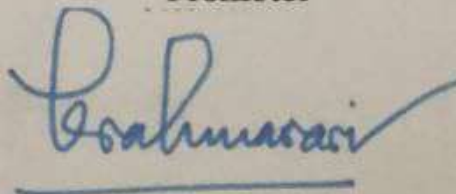
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN KOMPENSASI TERHADAP STRES KERJA, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, DAN KINERJA PEGAWAI KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI JAWA TIMUR I

The Effect of Organizational Culture, Transformational Leadership, and Compensation on Work Stress, Quality of Work Life, and Performance of Employees of Directorate General of Customs and Excise of East Java Region I

Oleh:

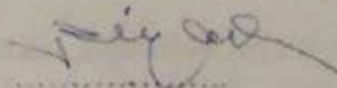
IRSAN KOMAR
NPM: 127.180.0017

Promotor



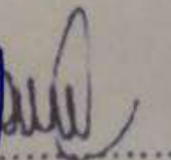
Prof. Dr. Drg. Hj. Ida Aju Brahmasari, Dipl, DHE, MPA

Ko-Promotor



Dr. Riyadi Nugroho, MM

MENGETAHUI:
KETUA PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA



Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, Ak, MS, CA, CPA

DISERTASI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
DAN KOMPENSASI TERHADAP STRES KERJA, KUALITAS KEHDUPAN KERJA
DAN KINERJA PEGAWAI KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL BEA
DAN CUKAI JAWA TIMUR I**

*The Effect of Organizational Culture, Transformational Leadership, and Compensation on
Work Stress, Quality of Work Life, and Performance of Employees of Directorate General
of Customs and Excise of East Java Region I*

Oleh:

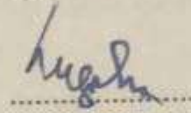
IRSAN KOMAR

NPM: 127.180.0017

Disertasi Ini Telah di Uji Terbuka Pada Tanggal 28 Mei 2021

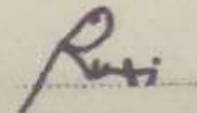
Tim Penguji:

Ketua : Prof. Dr. H. Mulyanto Nugroho, MM.,CMA.,CPA

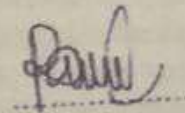


Anggota :

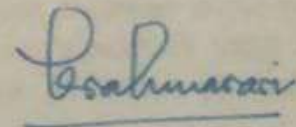
1. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA



2. Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, M.S.Ak., CA,CPA.



3. Prof. Dr. drg. Hj. Ida Aju Brahmasari, Dipl.DHE., M.PA



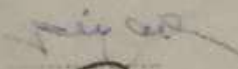
4. Prof. Dr. Amiartuti Kusumaningtyas, S.H., MM



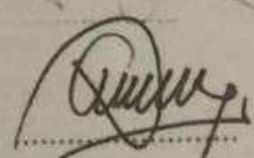
5. Prof. Dr. Syamsul Huda, SE, M




6. Dr. Riyadi Nugroho, MM



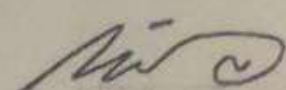
7. Dr. Slamet Suhartono, SH., MH



8. Dr. Sajiyo, M.Kes



9. Dr. Murgianto, M.S



SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : IRSAN KOMAR
NPM : 127.180.0017
Alamat : Surabaya
Program : Doktor Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Menyatakan bahwa "**Disertasi**" yang saya buat dengan judul:

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN KOMPENSASI TERHADAP STRES KERJA, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, DAN KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI KANTOR WILAYAH JAWA TIMUR I

The Effect of Organizational Culture, Transformational Leadership, and Compensation on Work Stress, Quality of Work Life, and Performance of Employees of Directorate General of Customs and Excise of East Java Region I

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "Duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Disertasi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah di ajukan 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 didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah disertasi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia DISERTASI ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh (DOKTOR) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Surabaya, 5 April 2021



IRSAN KOMAR



UNIVERSITAS
17 AGUSTUS 1945
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN
Jl. SEMOLOWARU 45 SURABAYA
TELP. 031 593 1800 (Ext. 311)
e-mail : perpus@untag-sby.ac.id

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

Sebagai Civitas Akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : IRSAN KOMAR
NBI/ NPM : 127.180.0017
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Program Studi : DOKTOR ILMU EKONOMI
Jenis Karya : Skripsi/ Tesis/ Disertasi/ Laporan Penelitian/ Praktek*

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)**, atas karya saya yang berjudul:
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN KOMPENSASI TERHADAP STRES KERJA, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, DAN KINERJA PEGAWAI KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI JAWA TIMUR I

Dengan **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty - Free Right)**, Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum

Dibuat di : SURABAYA
Pada tanggal : 27/07/2021

Yang Menyatakan,


(.....)
IRSAN KOMAR

*Coret yang tidak perlu

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur senantiasa dihanturkan kehadiran-Nya yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga disertasi dapat diselesaikan dengan baik yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi doktor ilmu ekonomi (S3).

Proses penyelesaian disertasi tahap ujian terbuka ini cukup panjang, diawali dari sidang praproposal, kemudian diperbaiki sesuai arahan dari tim penguji pada saat itu, serta disempurnakan lagi pada sidang proposal, finalisasi, dan sidang ujian tertutup hingga akhirnya terwujud seperti sekarang ini.

Hingga sampai pada tahap ujian sidang terbuka ini, peneliti memperoleh banyak bantuan dan dukungan yang sangat berharga dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materiil, untuk itu pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. drg. Hj. Ida Aju Brahmasari, Dipl.DHE., MPA. Selaku promotor yang dengan sabar dan telaten membimbing dan memberi motivasi serta arahan strategis sehingga dapat membuka inspirasi peneliti untuk berproses menyelesaikan tahapan-tahapan ini dengan baik.
2. Bapak Dr. Riyadi Nugroho, M.M selaku kopromotor yang juga memberikan banyak waktu dan perhatian serta bimbingannya sehingga memudahkan peneliti menghadapi setiap ada kesulitan dalam penyusunan ini.
3. Bapak Dr. H. Mulyanto Nugroho, M.M., CMA, CPA. Selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
4. Bapak Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
5. Ibu Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, M.S.Ak., CA,CPA. selaku Ketua Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
6. Ibu Prof. Dr. Amiartuti Kusumaningtyas, S.H., M.M. selaku penguji pada sidang finalisasi peneliti.
7. Bapak Dr. Murgianto, M.S selaku penguji pada sidang finalisasi peneliti.
8. Bapak Prof. Dr. Syamsul Huda, SE, MT selaku penguji Finalisasi peneliti.

9. Bapak Ir Muhammad Purwanto M.Sc selaku kepala Kanwil DJBC Jatim I yang telah memberikan dukungan untuk penulis dalam menempuh pendidikan doktoral hingga selesai.
10. Para dosen di Program Doktor Ilmu Ekonomi yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjalani perkuliahan di Program Doktor
11. Para staf karyawan, sahabat dan rekan dilingkungan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah membantu, mengarahkan dan memberikan semangat untuk tetap kuliah, menyelesaikan tugas-tugas yang harus di selesaikan.
12. Kedua orang tua penulis, yang selalu mendoakan serta memberikan semangat dan dorongan untuk selalu belajar dan mengasah diri menjadi pribadi yang dapat melayani dan mengabdikan kepada masyarakat, negara dan bangsa.
13. Istri dan anak-anakku tercinta yang selalu mendoakan serta memberikan semangat dan dorongan kepada penulis untuk menyelesaikan perkuliahan.

Kepada semua pihak yang tidak bisa peneliti sebut satu per satu, sehingga semoga segala dukungan semua pihak mendapatkan balasan dari yang Maha Kuasa, dan selalu dicurahkan rahmat serta karunia-Nya kepada kita semua, Amin.

Surabaya, 5 April 2021

Irsan Komar

ABSTRACT

This study aims to prove and analyze the effect of organizational culture, transformational leadership, and compensation on work stress, quality of work life, and employee performance at the Directorate General of Customs and Excise, Regional Office of East Java I. This type of research is to prove the causal relationship between the independent variable, the intervening variable and the dependent variable. Population in this study 1323 staff employee. Using Slovin formula, the sample size of 300 respondents. While the data collection technique is through questionnaires. Data were processed and analyzed using AMOS version 24.

Model testing with Generalized Least Square Estimation (GLS), structural equation modeling (SEM) analysis. The test results show that the model (fit) can be seen from the values of GFI, AGFI, TLI, CFI, RMSEA and CMIN / DF, respectively 0.917, 0.905, 0.953, 0.958, 0.061 and 1.165 all in accordance with the expected values. range so that the model is acceptable. The results showed that: 1). Organizational culture has a significant effect on work stress, quality of work life, and employee performance. 2). Transformational leadership has a significant effect on work stress, quality of work life, and employee performance. 3). Compensation has a significant effect on work stress, quality of work life, and employee performance. 4). Job stress has no significant effect on the quality of work life, and has a significant effect on employee performance. 5). The quality of work life has a significant effect on the performance of the employees of the Regional Office of the Directorate General of Customs and Excise, East Java I

Keywords: Organizational culture, Transformational leadership, Compensation, Work stress, Quality of work life, Employee performance.

RINGKASAN

Aparatur yang handal dan professional dapat diwujudkan melalui pengelolaan sumber daya manusia (*human resources*) secara optimal dalam menghadapi tuntutan perubahan dinamika lingkungan yang begitu cepat sejalan percepatan perubahan informasi dan teknologi dalam era globalisasi dewasa ini. Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Kantor Wilayah Jawa Timur I sebagai bagian dari Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) yang berada dibawah Kementerian Keuangan Republik Indonesia telah menerapkan Budaya Organisasi sebagai standar perilaku yang tampak sebagai ceminan nilai-nilai Kementerian Keuangan yang disebut dengan Sikap Dasar DJBC

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1). Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai. 2). Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai. 3). Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 4). Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai. 5). Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai. 6). Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 7). Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai. 8). Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai. 9). Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 10). Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai. 11). Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 12). Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai Jawa Timur I. Populasi penelitian adalah sejumlah 1323 pegawai struktural. Menggunakan rumus ketentuan SEM, jumlah sampel sebesar 300 responden.

Uji model dengan *Generalized Least Square Estimation* (GLS), analisis structural equation model (SEM). Hasil pengujian menunjukkan model (fit) terlihat dari nilai GFI, AGFI, TLI, CFI, RMSEA dan CMIN/DF, yang masing-masing sebesar 0.917, 0.905, 0.953, 0.958, 0.061 dan 1.165 semuanya berada pada rentang nilai yang diharapkan sehingga model dapat diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Budaya organisasi berpengaruh terhadap signifikan terhadap stres kerja, kualitas kehidupan kerja, dan kinerja pegawai. 2). Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, kualitas kehidupan kerja, dan kinerja pegawai. 3). Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, kualitas kehidupan kerja, dan kinerja pegawai. 4). Stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja, dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 5). Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I.

Hasil pada penelitian ini sangat penting karena terdapat tahapan pengaruh dari masing-masing variabel yang berjalan dengan cara berjenjang, yaitu variabel budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan kompensasi, mempengaruhi secara positif variabel stres kerja yang selanjutnya mempengaruhi kinerja pegawai. Sementara variabel budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan kompensasi, mempengaruhi secara positif variabel stres kerja yang selanjutnya mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini merupakan sumbangan dalam peningkatan pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam penilaian unsur-unsur lain yang membangun dengan indikator penelitian budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, kompensasi, stres kerja, kualitas kehidupan kerja dan kinerja Kantor Wilayah DJBC Jatim I.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PANITIA TIM PENGUJI.....	iii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS DISERTASI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vii
RINGKASAN PENELITIAN	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I	
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	14
1.3. Tujuan Penelitian	15
1.4. Manfaat Penelitian	16
BAB II	
TELAAH PUSTAKA	18
2.1. Landasan Teori.....	18
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	18
2.1.1.1 Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.1.2 Budaya Organisasi	22
2.1.2.1 Elemen Budaya Organisasi	24
2.1.2.2 Indikator Budaya Organisasi.....	28
2.1.3 Kepemimpinan Transformasional	30
2.1.3.1 Indikator Kepemimpinan Transformasional	31
2.1.3.2 Cara Peningkatan Kepemimpinan Transformasional	33
2.1.4 Kompensasi	34
2.1.4.1 Tujuan Kompensasi	36
2.1.4.2 Faktor yang Memengaruhi Besarnya Kompensasi	37
2.1.4.3 Kompensasi Langsung (<i>Direct compensation</i>)	39
2.1.4.4 Kompensasi Tidak Langsung (<i>Indirect compensastion</i>)...	40
2.1.5 Stres Kerja	42
2.1.6 <i>Quality of Work life</i>	43
2.1.6.1 <i>Quality of Work life</i> sebagai filsafat	48
2.1.7 Kinerja Pegawai	52
2.1.7.1 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pencapaian Kinerja.....	56
2.1.7.2 Kriteria Penilaian Kinerja	60
2.2. Pengaruh antar Variabel Penelitian.....	64
2.3. Penelitian Terdahulu	74

BAB III	
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.....	142
3.1. Kerangka Proses Berfikir.....	142
3.2. Kerangka Konseptual.....	143
3.3. Hipotesis Penelitian.....	146
BAB IV	
METODE PENELITIAN.....	155
4.1. Rancangan Penelitian.....	155
4.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	156
4.2.1 Populasi Penelitian.....	156
4.2.2 Sampel Penelitian.....	157
4.3. Jenis dan Sumber Data.....	159
4.4. Teknik Pengumpulan Data.....	160
4.5. Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	160
4.5.1 Variabel.....	160
4.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	161
4.5.3 Instrumen Penelitian.....	164
4.6. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	165
4.7. Teknik Pengumpulan Data.....	165
4.8. Teknik Analisis Data.....	166
4.8.1 Analisis Deskriptif.....	166
4.8.2 Uji Validitas dan Reabilitas.....	167
4.8.3 Pengujian Hipotesis.....	168
BAB V	
HASIL PENELITIAN.....	173
5.1... Direktorat Jenderal Bea Cukai Kantor Wilayah Jawa Timur I.....	173
5.1.1... Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi.....	173
5.1.2... Visi Misi Organisasi.....	176
5.1.3... Indeks Kepuasan Pengguna Jasa	178
5.1.4... Penetapan Budaya dan Kinerja Utama.....	180
5.1.5... Wilayah Kerja Kantor Wilayah Bea dan Cukai Jawa Timur I.....	182
5.2... Hasil uji Instrumen.....	182
5.2.1... Hasil Uji Validitas.....	183
5.2.2... Hasil Uji Reliabilitas.....	185
5.3... Data Hasil penelitian.....	187
5.3.1... Data dan Sumber Data Penelitian.....	187
5.3.2... Deskripsi Karakteristik Responden.....	188
5.4... Deskripsi Variabel Penelitian.....	191
5.4.1... Budaya Organisasi.....	192
5.4.2... Kepemimpinan Transformasional.....	193
5.4.3... Kompensasi.....	194
5.4.4... Stres Kerja.....	195
5.4.5... Kualitas kehidupan kerja.....	196
5.4.6... Kinerja Pegawai.....	197
5.5... Evaluasi Hasil Validitas Data.....	198
5.5.1... Evaluasi Normalitas.....	198

5.5.2...	Evaluasi Outlinieritas.....	199
5.5.3...	Multikolinieritas.....	202
5.6...	Uji Model penelitian.....	202
5.6.1...	<i>Measurement</i> Model Penelitian.....	204
5.6.2...	Struktur Model Penelitian.....	218
5.6.3...	Uji Kesesuaian Model (<i>Goodness of Fit Test</i>).....	221
5.6.4...	Pengujian Parameter.....	222
5.6.5...	Analisis Koefisien Determinasi (R^2) dan Fungsi Model.....	226
5.6.6...	Pengujian Hipotesis.....	228
BAB. VI.		
PEMBAHASAN.....		
6.1.	Pembahasan.....	234
6.2.	Hubungan antar Variabel.....	236
6.2.1	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I.....	236
6.2.2	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I.....	240
6.2.3	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I.....	243
6.2.4.....	Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I.....	246
6.2.5.....	Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I.....	250
6.2.6	Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I.....	253
6.2.7	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I.....	256
6.2.8	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I.....	260
6.2.9	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I.....	263
6.2.10	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I.....	265
6.2.11	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I.....	269
6.2.12	Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I.....	272

6.3...Implikasi Penelitian.....	275
6.3.1...Implikasi Teoritis.....	275
6.3.2...Implikasi Praktis.....	277
6.3.3...Kontribusi bagi Ilmu Ekonomi.....	277
 BAB VII. PENUTUP.....	 279
7.1....Simpulan.....	279
7.2....Saran.....	283
7.2.1 Kepada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I.....	283
7.2.2 Kepada Pengembangan Penelitian.....	285
 DAFTAR PUSTAKA.....	 286

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1.1	Target Awal, Target Perubahan dan Realisasi Penerimaan	10
4.1	Jumlah Kantor dan Pegawai Non Struktural di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I.....	157
4.2	Alokasi Sampel Penelitian.....	159
4.3	Indeks Kesesuaian dalam <i>SEM (Goodness of Fit Index)</i>	171
5.1	Hasil Uji Validitas Korelasi <i>Pearson</i>	183
5.2	Hasil Uji Reliabilitas dengan <i>Cronbach alpha (α)</i>	187
5.3	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	189
5.4	Distribusi Responden Berdasarkan Umur.....	189
5.5	Distribusi Responden Berdasarkan Jenjang Studi.....	190
5.6	Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	191
5.7	Deskripsi Variabel Budaya Organisasi.....	193
5.8	Deskripsi Variabel <i>Transformational Leadership</i>	194
5.9	Deskripsi Variabel Kompensasi.....	195
5.10	Deskripsi Variabel Stres Kerja.....	196
5.11	Deskripsi Variabel <i>Quality of Work Life</i>	197
5.12	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai.....	197
5.13	Hasil Pengujian <i>Skewness</i> dan <i>Kurtosis</i>	198
5.14	Mahalanobis Terbesar.....	200
5.15	<i>Loading Factor</i> Variabel Budaya Organisasi.....	206
5.16	<i>Loading Factor</i> Variabel <i>Transformational Leadership</i>	209
5.17	<i>Loading Factor</i> Variabel Kompensasi.....	210
5.18	<i>Loading Factor</i> Variabel Stres Kerja.....	212
5.19	<i>Loading Factor</i> Variabel <i>Quality of Work life</i>	214
5.20	<i>Loading Factor</i> Variabel Kinerja Pegawai.....	216
5.21	<i>Confirmatory Factor Analysis (Loading Factor)</i>	217
5.22	Hasil Uji <i>Goodness of Fit Index Structural Proposed Model</i>	218
5.23	Estimasi Parameter <i>Proposed Model</i>	219
5.24	Hasil Uji <i>Goodness of Fit Index Structural Final Model</i>	221
5.25	Estimasi Parameter : <i>Final Model</i>	222
5.26	Koefisien Jalur antar Variabel.....	226
5.27	Koefisien Determinasi (R^2).....	227
5.28	Hasil Uji Hipotesis Penelitian.....	233

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1....Penerimaan Target Utama Kanwil Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Jatim I	12
2.1 Aktivitas Manajemen SDM.....	20
2.2 Lapisan Budaya Organisasi.....	26
2.3 Dimensi Kinerja.....	55
3.1 Kerangka Proses Berfikir.....	142
3.2 Kerangka Konseptual Penelitian.....	145
5.1 Struktur Organisasi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I.....	175
5.2 Indeks Kepuasan Pengguna Jasa Kantor Wilayah Direktorat Bea dan Cukai Jawa Timur I.....	179
5.3 Model Analisis SEM Penelitian.....	203
5.4 <i>Loading Factor</i> Variabel Budaya Organisasi.....	205
5.5 <i>Loading Factor</i> Variabel <i>Transformational Leadership</i>	207
5.6 <i>Loading Factor</i> Variabel Kompensasi.....	209
5.7 <i>Loading Factor</i> Variabel Stres Kerja.....	211
5.8 <i>Loading Factor</i> Variabel <i>Quality of Work life</i>	213
5.9 <i>Loading Factor</i> Variabel Kinerja Pegawai.....	215
5.10 Struktural Model Penelitian Awal (<i>Proposed Model</i>).....	219
5.11 Struktural Model Penelitian (<i>Final Model</i>).....	221

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Mapping Penelitian Terdahulu.....	311
2. Kuesioner.....	326
3. Hasil Kuesioner Responden.....	330
4. Frekuensi Bio Data Responden.....	343
5. Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	344
6. Analisis Descriptive.....	352
7. Faktor <i>Loading</i> Variabel.....	353
8. Analisis <i>Proposed Model</i>	357
9. Analisis <i>Final Model</i>	369