

PENGARUH PERUBAHAN STRUKTUR KELEMBAGAAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANWIL KEMENKUM SUMATERA SELATAN

Debie Angrainie¹⁾, Sari Sakarina²⁾ Yolanda Veybitha³⁾

^{1,2,3} Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang
email: debie.amoy90@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the effect of changes in institutional structure and leadership style on work discipline and the impact of the performance Regional Office Employees at the Ministry of Law, South Sumatra. The population in this study consisted of all 87 employees at the office, and the census method was applied, meaning the entire population was used as the sample. Data analysis was conducted using the Structural Equation Modeling (SEM) approach with Partial Least Squares (PLS) software. The results show that competence significantly institutional structure and leadership style with work discipline and performance. There is competence significantly work discipline and leadership style with employee performance. This study identified indirect effects, where work discipline partially mediates the relationship between institutional structure and leadership style with Employee Performance. The R^2 value for the latent variable Work Discipline as a mediating variable is 0.654, so it means that this value identifies that variations in Employee Work Discipline can be explained by external latent variables (Institutional Structure and Leadership Style) by 65.4% and then the remaining 34.6% is explained by other variables, and the R^2 value for the Performance latent variable is 0.872, indicating that 87.2% of the variation in Performance can be explained by external variables (Institutional Structure, Leadership Style, and Work Discipline), while the remaining 12.8% is explained by variables not included in the study. This study recommends that the Head of the South Sumatra Regional Office the Ministry of Law evaluate the changes in institutional structure and leadership style that are relevant, as well as the existing condition of employees, in order to improve and optimize efforts to change the institutional structure, leadership style, and work discipline.

Keywords: *Institutional Structure, Leadership Style, Work Discipline, and Employee Performance*

1. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah manajemen yang mempelajari khusus peranan serta hubungan manusia dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengendalikan orang secara efektif, maka dari itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan dalam mengendalikannya.

Masalah kinerja Kanwil Kemenkum Sumsel tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila kinerja di definisikan sebagai pencapaian hasil atau tingkat pencapaian tingkat organisasi, dan kinerja disebut sebagai *performance* yang memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mangkunegara, (2017) kinerja pegawai (pegawai) adalah hasil kerja

secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Definisi Kinerja menurut Astiti & Gama, (2020) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah tingkat atau keberhasilan seseorang yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pada suatu perusahaan yang dilakukan untuk meningkatkan.

Definisi Kinerja menurut Astiti & Gama, (2020) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah tingkat atau keberhasilan seseorang yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pada suatu perusahaan yang dilakukan untuk meningkatkan.

Tabel 1
Data SKP (Sasaran Kerja Pegawai) Kantor Wilayah Kemenkum Sumsel
Tahun 2022-2024

No.	Unsur yang Dinilai	Nilai Rata-Rata Pegawai Pegawai		
		2022	2023	2024
1	Orientasi Pelayanan	82%	81%	79%
2	Integritas	83%	82%	78%
3	Komitmen	80%	81,%	91%
4	Disiplin	81%	79%	78%
5	Budaya Organisasi	84%	82%	79%
6	Gaya Kepemimpinan	82%	80%	82%
Nilai Rata-Rata		82,00%	80,83%	81,17

Sumber : Kantor Wilayah Kemenkum Sumatera Selatan, 2025

Dari Tabel di atas SKP (Sasaran Kerja Pegawai) tersebut, terlihat bahwa secara garis besar presentase sasaran kerja pegawai dari tahun 2022 sampai dengan tahun 2024 mengalami fluktuatif. Dimana pada tahun 2022 nilai rata-rata sasaran kerja pegawai sebesar 82,00%, mengalami penurunan pada tahun 2023 menjadi sebesar 80,83%. Akan tetapi pada tahun 2024 mengalami peningkatan kembali menjadi sebesar 81,17%. Hal ini menunjukkan bahwa selama tiga tahun berturut – turut terjadi masalah dalam Kanwil Kemenkum Sumatera Selatan terkait dengan kinerja pegawai, fenomena SKP diatas menunjukan masih rendahnya kinerja pegawai Kanwil Kemenkum Sumatera Selatan karena masih dibawah standar sasaran kerja pegawai yang ditentukan yaitu 95%.

Fakta dilapangan bahwa kinerja pegawai Kanwil Kemenkum Sumatera Selatan masih terbilang rendah hal ini terlihat dari belum mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan, Masih adanya pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan serta kurangnya ketelitian pegawai Kanwil Kemenkum Sumatera Selatan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Harlie, M (2011) mengemukakan bahwa kinerja perusahaan dikatan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuan apabila dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan. Definisi Disipin Kerja menurut Faroman Syarief, (2022) adalah serangkaian perilaku seseorang yang menunjukkan sikap yang mencerminkan ketaatan serta kepatuhan dalam mengemban tugas dan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan. Menurut Hasibuan,

(2013) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, perusahaan sulit untuk mencapai hasil yang optimal.

Fenomena lainnya yaitu disiplin kerja, disiplin kerja menurut pendapat Singodimedjo, (2017) adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja Kanwil Kemenkum Sumatera Selatan masih tergolong rendah hal ini terlihat dari adanya beberapa pegawai yang tidak mengikuti kewajiban untuk apel pagi dan terlambat untuk absen pagi. Jika untuk absen sore dilakukan melalui finger print dan biasanya juga sama halnya dengan absen pagi, absen sore juga ada saja pegawai yang tidak melakukan absen sore atau melakukan absen di luar batas jam pulang

Tabel 2
Tingkat Kehadiran Pegawai Kantor Wilayah Kemenkum Sumsel
Tahun 2022 – 2024

No	Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Tidak Hadir				Jumlah Absensi
				A	I	S	C	
1	2022	287	198	65	86	36	8	195
2	2023	287	147	0	260	105	20	385
3	2024	287	87	0	156	56	28	240

Sumber : Kantor Wilayah Kemenkum Sumsel, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 dari tingkat kehadiran pegawai pada Kanwil Kemenkum Sumatera Selatan, dari data 3 tahun terakhir rata-rata tingkat kehadiran menunjukkan fluktuasi. Dimana tingkat kehadiran pegawai paling rendah terjadi pada tahun 2022 yaitu berjumlah 195, sedangkan pada tahun 2023 menjadi tingkat kehadiran yang mengalami kenaikan paling tinggi dimana jumlah absensinya berjumlah 385 ini terjadi karna banyaknya pegawai yang izin dan sakit, kemudian pada tahun 2024 jumlah absensi berjumlah 240 dalam satu tahun penuh. Fenomena absensei pegawai diatas menunjukkan bahwa masih rendahnya disiplin kerja pegawai Kanwil Kemenkum Sumatera Selatan

Gaya Kepemimpinan menurut Veithzal, (2015) adalah proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya. Menurut Sutrisno, (2017) gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Menurut Thoah, (2017) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya

Menurut Nawawi (2003), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya.

Fenomena yang terjadi mengenai Gaya kepemimpinan Kanwil Kemenkum Sumatera Selatan hal ini terlihat dari pimpinan belum bisa mengoptimalkan potensi organisasi dan belum dapat menyesuaikan dengan tuntutan lingkungan eksternal, pimpinan masih kurang dalam menciptakan hubungan yang harmonis sebagai pimpinan, kurang mampu mempengaruhi bawahan dan pengambilan keputusan yang kurang dipahami oleh bawahan. Serta berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan terindikasi tidak puas dengan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan Kanwil Kemenkum Sumatera Selatan.

Struktur kelembagaan atau disebut struktur organisasi adalah sistem formal yang mengatur hubungan, tugas, wewenang dan tanggung jawab dalam suatu organisasi pemerintahan atau institusi administratif. Mengingat pentingnya peran struktur organisasi, maka ketika masuk ke kantor suatu organisasi, biasanya pandangan pertama tertuju pada bagan struktur organisasi. Pada bagan itu akan mengetahui siapa yang ada dan berpengaruh di dalam organisasi tersebut, kemudian apa tugas atau pekerjaan pimpinan dan anggotanya. Karena itu, para manager organisasi biasanya menempatkan bagan struktur organisasi di ruangan pertama kantor mereka, agar begitu orang datang ke kantor, mereka dapat langsung mengetahui struktur organisasi bersangkutan. Definisi Struktur Kelembagaan menurut Robbins dan Judge (2013) adalah sebagai kerangka kerja formal organisasi yang menentukan bagaimana tugas dibagi, dikoordinasikan, dan diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Ivancevich, (2008) mendefinisikannya sebagai proses penentuan keputusan untuk memilih alternatif kerangka kerja jabatan, proyek pekerjaan, dan departemen. Dengan demikian, keputusan atau tindakan-tindakan yang dipilih ini akan menghasilkan sebuah struktur organisasi. Menurut Wursanto (2005) struktur organisasi adalah sebagai suatu pola jaringan hubungan antara berbagai macam jabatan dan para pemegang jabatan. Setiap orang yang bekerja dalam organisasi secara jelas akan mengetahui kedudukan dan wewenangnya, tugas dan fungsi serta tanggung jawabnya, sistem komunikasi dan bagaimana sistem kontrol dilaksanakan.

Fenomena perubahan Struktur Kelembagaan yang ada di Kanwil Kemenkum Sumatera Selatan adalah ketidakjelasan tugas dan fungsi (tupoksi) pasca perubahan struktur. Ketika terjadi penataan ulang unit atau jabatan, sering kali terjadi kekosongan peran, tumpang tindih wewenang, atau bahkan kebingungan administratif karena belum tersedianya regulasi teknis yang mengatur detail perubahan tersebut. Hal ini berdampak pada koordinasi antar unit yang menjadi tidak optimal.

Indikasi permasalahan kinerja pegawai di Kanwil Kemenkum Sumatera Selatan, yang diduga terkait erat perubahan struktur kelembagaan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, memerlukan kajian mendalam. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk menganalisis pengaruh perubahan struktur kelembagaan dan gaya kepemimpinan, sekaligus menguji peran mediasi disiplin kerja pada instansi tersebut. Hasil analisis dinamika kajian ini diharapkan memberikan rekomendasi strategis akurat bagi instansi guna mengatasi masalah dan meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

2. Metode Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Selatan di Jl. Jenderal Sudirman Km 3,5 Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini dilakukan dalam waktu 5 (lima) bulan dimulai sejak Maret 2025 sampai dengan Juli 2025. Data primer dikumpulkan secara langsung melalui pengisian kuesioner oleh sampel penelitian dalam hal struktur kelembagaan, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi dokumentasi serta catatan yang relevan dengan penelitian berupa data pegawai, jumlah pegawai, Pendidikan pegawai yang berbentuk laporan kepegawaian dan profil instansi. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh pegawai Kanwil Kemenkum Sumatera Selatan yang beralokasi di KM.35 Palembang dengan jumlah 87 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan. Variabel dalam penelitian ini meliputi ; Variabel Independen yaitu Struktur Kelembagaan (X1), Gaya Kepemimpinan (X2); Variabel Mediasi yaitu Disiplin Kerja (Y); Variabel Dependen, Kinerja (Z).

3. Hasil dan Pembahasan

Tabel 3
Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
(X1) STRUKTUR KELEMBAGAAN -> (Y) DISIPLIN KERJA	0,299	0,289	0,112	2,670	0,008
(X2) GAYA KEPEMIMPINAN -> (Y) DISIPLIN KERJA	0,592	0,594	0,094	6,312	0,000
(X1) STRUKTUR KELEMBAGAAN -> (Z) KINERJA	0,381	0,386	0,094	4,036	0,000
(X2) GAYA KEPEMIMPINAN -> (Z) KINERJA	0,303	0,304	0,113	2,681	0,008
(Y) DISIPLIN KERJA -> (Z) KINERJA	0,371	0,372	0,096	3,863	0,000

Sumber : Data Olahan *SmartPLS*, 2025

Berdasarkan data diatas dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama: Struktur Kelembagaan (X1) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y). hasil nilai t-Statistics adalah $2,670 \geq 1,96$ atau $P\text{-Value } 0,008 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Struktur Kelembagaan terhadap Disiplin Kerja Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Selatan.
 2. Hipotesis kedua: Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y). hasil nilai t-Statistics adalah $6,312 \geq 1,96$ atau $P\text{-Value } 0,000 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Selatan.
 3. Hipotesis ketiga: Struktur Kelembagaan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Z). hasil nilai t-Statistics adalah $4,036 \geq 1,96$ atau $P\text{-Value } 0,000 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Struktur Kelembagaan (X1) terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Selatan.
 4. Hipotesis keempat: Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z). hasil nilai t-Statistics adalah $2,681 \geq 1,96$ atau $P\text{-Value } 0,008 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Selatan.
- Hipotesis kelima: Disiplin Kerja (Y) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z) hasil nilai t-Statistics adalah $3,863 \geq 1,96$ atau $P\text{-Value } 0,000 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Selatan.

Tabel 4
Specific Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
(X1) STRUKTUR KELEMBAGAAN -> (Y) DISIPLIN KERJA -> (Z) KINERJA	0,111	0,102	0,042	2,639	0,009
(X2) GAYA KEPEMIMPINAN -> (Y) DISIPLIN KERJA -> (Z) KINERJA	0,220	0,221	0,070	3,126	0,002

Sumber : Data Olahan *SmartPLS*, 2025

Berdasarkan data diatas dijelaskan bahwa pengaruh Struktur Kelembagaan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Selatan memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi atau variabel perantara dibuktikan dengan melihat tabel di atas dengan nilai P-Value adalah $0,009 \leq 0,05$, T-Statistik $2,639 \geq 1,96$, memiliki nilai *Original Sample* sebesar 0,111 lebih kecil dari pengaruh secara langsung dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,381, artinya variabel Disiplin kerja sebagai variabel mediasi masuk dalam kategori *Partial Mediation Effect* dengan kata lain variabel Disiplin Kerja belum mampu menjadi variabel mediasi bagi variabel Struktur kelembagaan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Selatan memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi atau variabel perantara dibuktikan dengan melihat tabel di atas dengan nilai P-Value adalah $0,002 \leq 0,05$, T-statistik $3,126 \geq 1,96$, memiliki nilai *Original Sample* sebesar 0,220 lebih kecil dari pengaruh secara langsung dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,303, artinya variabel Disiplin kerja sebagai variabel mediasi masuk dalam kategori *Partial Mediation Effect* dengan kata lain variabel Disiplin Kerja belum mampu menjadi variabel mediasi bagi variabel Gaya kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Pengaruh Struktur Kelembagaan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumsel.

Pada hasil uji Hipotesis pertama menunjukkan bahwa Struktur Kelembagaan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kanwil Kemenkum Sumsel, ditunjukan dari nilai *Original Sample* sebesar (0,299) dengan nilai *T-Statistik* sebesar $2,670 \geq 1,96$, nilai *P-Value* adalah $0,008 \leq 0,05$, artinya bahwa semakin efektif struktur kelembagaan (pembagian tugas, sistem koordinasi yang efektif, alur kerja terorganisir) diterapkan, maka semakin tinggi

tingkat disiplin kerja pegawai yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Struktur Kelembagaan mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Hasil penelitian ini sesuai dengan fakta yang ada di Kanwil kemeterian Hukum Sumatera Selatan, dimana perubahan struktur kelembagaan sering memicu rasa tidak aman, terutama jika menyangkut perpindahan unit, rotasi jabatan, atau hadirnya pimpinan baru dengan gaya kepemimpinan yang berbeda. Pegawai yang sudah nyaman dengan pola kerja lama cenderung menunjukkan sikap pasif, skeptis, bahkan penolakan terselubung terhadap perubahan yang terjadi.

Dengan demikian penelitian ini telah membuktikan teori Mulyadi & Rivai, (2018) berpendapat bahwa, struktur kelembagaan yang kuat mencakup kejelasan peran, standar kerja, jalur komando, serta sistem pengawasan yang efektif, yang semuanya merupakan faktor penentu dalam menciptakan disiplin kerja pegawai.

Penelitian terdahulu Anshari Putra (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa struktur kelembagaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Selatan.

Pada hasil uji Hipotesis kedua menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kanwil Kemenkum Sumsel, ditunjukkan dari nilai *Original Sample* sebesar (0,381) dengan nilai *T-Statistic* sebesar $4,036 \geq 1,96$, nilai *P-Value* adalah $0,000 \leq 0,05$, artinya semakin baik Gaya Kepemimpinan maka Disiplin Kerja Pegawai juga semakin meningkat. Demikian pula sebaliknya, apabila Gaya Kepemimpinan buruk maka Disiplin Kerja Pegawai juga semakin rendah. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Disiplin Kerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan fakta yang ada di Kanwil Kemenkum Sumsel, dimana gaya kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja pegawai Kanwil Kemenkum Sumsel, hal ini terlihat dari disiplin kerja pegawai yang selalu berubah ketika adanya pergantian pimpinan hal ini tidak terlepas dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan yang baru, misalnya tingginya disiplin kerja pegawai karena ketatnya pengawasan oleh pimpinan Kanwil Kemenkum Sumsel, maupun sebaliknya rendahnya disiplin kerja karena sikap ketidakpedulian pimpinan terhadap pegawai Kanwil Kemenkum Sumsel.

Hal ini sesuai dengan teori Veithzal, (2015), bahwa gaya kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Prawira Jaya Kadek Yudi & Adnyani, (2015) dalam penelitiannya menunjukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dimana seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional maka disiplin kerja pegawai semakin tinggi. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini dikarenakan pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transaksional maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai tersebut. Gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan otokratis maka disiplin kerja pegawai akan semakin tinggi.

Pengaruh Struktur Kelembagaan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Selatan.

Pada hasil uji Hipotesis ketiga menunjukan bahwa Struktur Kelembagaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Kemenkum Sumsel, ditunjukkan dari nilai *Original Sample*

sebesar (0,592) dengan nilai T-Statistik sebesar $6,312 \geq 1,96$, nilai P-Value adalah $0,000 \leq 0,05$, artinya struktur kelembagaan yang jelas dan terorganisir memudahkan pembagian tugas, memperjelas tanggung jawab, serta menciptakan jalur koordinasi dan komunikasi yang efisien, sehingga dapat mendukung pencapaian target kerja secara optimal.

Fakta di lapangan juga menunjukkan bahwa reformasi birokrasi yang dilakukan melalui penataan ulang struktur organisasi, penyederhanaan alur kerja, serta pembentukan unit-unit fungsional yang lebih fokus dan efisien, terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintah. Hal ini sejalan dengan upaya Kementerian Hukum dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, dan akuntabel melalui penguatan struktur kelembagaan. Dengan demikian, perubahan struktur kelembagaan bukan hanya berdampak pada aspek administratif atau manajerial, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap pencapaian kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Hal ini didukung oleh teori dari Robbins (2003), yang menyatakan bahwa struktur kelembagaan yang baik akan mempengaruhi produktivitas, efisiensi, dan efektivitas kerja pegawai, karena struktur berfungsi sebagai kerangka kerja formal untuk mengarahkan perilaku organisasi. Selain itu, menurut Mulyadi dan Rivai (2018), struktur kelembagaan yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana pegawai memiliki kejelasan dalam hal wewenang, tanggung jawab, serta prosedur kerja, sehingga memungkinkan mereka untuk bekerja secara maksimal dan terukur.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Abu Yazid (2019), yang menunjukkan bahwa Hasil pengujian pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang positif dan signifikan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Selatan

Pada hasil uji Hipotesis keempat menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Kemenkum Sumsel, ditunjukkan dari nilai *Original Sample* sebesar (0,303) dengan nilai *T-Statistik* sebesar $2,681 \geq 1,96$, nilai *P-Value* adalah $0,008 \leq 0,05$, artinya semakin baiknya Gaya Kepemimpinan akan terciptanya Kinerja yang tinggi

Hasil penelitian ini sesuai dengan fakta yang ada di Kanwil Kemenkum Sumsel, dimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai Kanwil Kemenkum Sumsel, hal ini terlihat dari kurun waktu 5 tahun kebelakang telah terjadi beberapa kali pergantian pemimpin Kantor Kanwil Kemenkum Sumsel, dimana pada masing – masing pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Dengan adanya pergantian pemimpin membuat pegawai Kanwil Kemenkum Sumsel harus mulai beradaptasi kembali dengan gaya kepemimpinan yang baru agar karyawan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaan untuk mencapai kinerja optimal.

Hal ini sejalan dengan teori menurut Thoha, (2017) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba meHasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan, (2018) yang menunjukkan bahwa Dapat dilihat bahwa Gaya Kepemimpinan memberikan efek yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan

Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Selatan.

Pada hasil uji Hipotesis kelima menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Kemenkum Sumsel, ditunjukkan dari nilai *Original Sample*

sebesar (0,371) dengan nilai *T-Statistik* sebesar $3,863 \geq 1,96$, nilai *P-Value* adalah $0,000 \leq 0,05$, artinya semakin tinggi Disiplin Kerja Pegawai maka akan meningkatkan Kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kondisi yang ada di Kanwil Kemenkum Sumsel, dimana disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai Kanwil Kemenkum Sumsel, hal ini dikarekan Kanwil Kemenkum Sumsel menerapkan jam kerja bagi seluruh karyawan yaitu jam 7.30, saat jam kerja sudah diterapkan karyawan dan pimpinan harus datang tepat waktu, Jika karyawan terlambat pada saat masuk jam kerja, maka pimpinan menindak lanjut karyawan yang melanggar aturan tersebut, karena hal ini dapat mengurangi tingkat ketidak disiplin karyawan, penegakan disiplin melalui hukum perlu diterapkan karena karyawan yang melanggar dan mengabaikan peraturan yang telah ditetapkan maka akan menerima tindakan, tindakan yang diambil bukan semata-mata memberikan hukuman tetapi untuk mengembangkan peraturan-peraturan, jika pegawai tersebut mengulangi kesalahan akan di berikan sanksi yaitu secara lisan oleh pimpinan dan surat peringatan SP 1 berlaku selama 1 bulan kedepan, di berikannya sanksi tersebut agar karyawan tidak menyalagunakan dengan aturan yang ada sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai Kanwil Kemenkum Sumsel.

Hal ini sesuai dengan teori menurut Singodimedjo, (2018) kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila seseorang masuk kedalam suatu organisasi maka orang tersebut harus menaati dan mengikuti aturan maupun norma norma yang berlaku dalam organisasi tersebut. Apabila norma dan aturan tersebut tidak ditaati maka akan sulit bagi individu tersebut untuk diterima didalam lingkungan tersebut.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawan & Handayani, (2018) yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Pengaruh Tidak Langsung Struktur Kelembagaan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja

Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan dari struktur kelembagaan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja (*Original Sample* 0,111; *T-Statistic* 2,639; *P-Value* 0,009). Pengaruh langsung struktur kelembagaan terhadap kinerja adalah sebesar 0,381, mengindikasikan bahwa disiplin kerja memediasi sebagian hubungan antara struktur kelembagaan dan kinerja pegawai. Ini berarti bahwa struktur kelembagaan tidak hanya secara langsung meningkatkan kinerja tetapi juga meningkatkan disiplin kerja, yang kemudian berdampak positif pada kinerja pegawai.

Fenomena ini menegaskan bahwa Setiap kali terjadi penyesuaian kelembagaan (misalnya pembentukan subbagian baru atau rotasi tugas), tidak semua pegawai memahami dengan jelas peran dan fungsi barunya, Akibatnya, kedisiplinan menurun karena muncul kebingungan dalam pelaksanaan tugas harian, yang pada akhirnya **menurunkan kinerja unit** secara keseluruhan.

Menurut Robbins dan Judge (2013), “*An organization’s structure defines how job tasks are formally divided, grouped, and coordinated. The structure of an organization can have significant effects on its members. It influences and constrains what they do and how they do it*” (Struktur organisasi mendefinisikan bagaimana tugas-tugas pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal. Struktur organisasi dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap anggota-anggotanya. Struktur tersebut memengaruhi dan membatasi apa yang mereka lakukan dan bagaimana mereka melakukannya).

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Atty Tri Juniarti (2009) yang menunjukkan bahwa variabel yang diteliti mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai

Pengaruh Tidak Langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja

Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja (*Original Sample* 0,220; T-Statistic 3,126; P-Value 0,002). Pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja adalah sebesar 0,303, mengindikasikan bahwa disiplin kerja memediasi sebagian hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan tidak hanya secara langsung meningkatkan kinerja tetapi juga meningkatkan disiplin kerja, yang kemudian berdampak positif pada kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kondisi di Kanwil Kemenkum Sumsel, dimana pimpinan yang menerapkan gaya transformasional, seperti memberi motivasi, mendukung ide bawahan, dan mendorong inovasi. Namun, ada pula yang bersifat transaksional atau **otoriter**, hanya fokus pada instruksi dan hasil. Pegawai yang dipimpin oleh pemimpin inspiratif dan komunikatif cenderung lebih disiplin, hadir tepat waktu, dan proaktif menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, pada unit kerja dengan gaya kepemimpinan yang pasif atau kaku, tingkat disiplin dan semangat kerja cenderung menurun. Gaya kepemimpinan membentuk budaya kerja disiplin yang berdampak pada kualitas kinerja.

Teori Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Rivai, (2014) kepemimpinan didefinisikan sebagai pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Hasil penelitian ini didukung dengan Penelitian yang Dilakukan oleh Muhajir Umala, (2017) yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-una

4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukan bahwa struktur kelembagaan dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kanwil Kementerian Hukum Sumatera Selatan. Struktur Kelembagaan berkontribusi positif terhadap disiplin kerja, yang selanjutnya berdampak pada kinerja pegawai. Terdapat hubungan langsung yang kuat antara struktur kelembagaan dan gaya kepemimpinan dengan kinerja, sementara disiplin kerja berperan sebagai mediator parsial, menunjukan bahwa ketika struktur dan kepemimpinan berubah menjadi lebih baik, hal ini akan meningkatkan disiplin kerja, yang pada akhirnya ikut mendorong peningkatan kinerja pegawai. Namun, perubahan struktur dan kepemimpinan juga tetap dapat meningkatkan kinerja secara langsung tanpa melalui disiplin kerja sepenuhnya. Penelitian ini menegaskan pentingnya perubahan struktur kelembagaan yang optimal dan gaya kepemimpinan yang efektif untuk mendorong kinerja pegawai secara optimal.

Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang, Bapak Prof. H. Mahmud Hasjim, MME, serta Rektor Universitas Tridianti Palembang, Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS, dan Dekan Fakultas Ekonomi, Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS. Penghargaan juga disampaikan kepada Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi, Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE.,

M.Si, dan Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen, Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si, serta Kaprodi Program Pascasarjana, Ibu Dr. Sari Sakarina, SE., MM. Khusus kepada Ibu Dr. Sari Sakarina, SE., MM, selaku Pembimbing I, dan Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si, selaku Pembimbing II, penulis berterima kasih atas bimbingan, arahan, dan dukungan yang telah diberikan. Terima kasih juga kepada seluruh dosen dan staf pengajar Program Studi Magister Manajemen yang telah memberikan ilmu dan pengalaman berharga selama studi dan penulisan tesis ini. Penulis juga menghargai pimpinan dan seluruh pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Selatan atas izin dan bantuan selama proses pengumpulan data. Ucapan terima kasih yang tulus juga ditujukan kepada kedua orang tua, saudara, dan sahabat yang selalu memberikan doa, semangat, serta dukungan moral dan material yang tak ternilai. Tidak lupa, penulis mengapresiasi sahabat, teman-teman, serta teman-teman Angkatan 52 MM UTP yang selalu memberikan dukungan dan semangat, serta semua pihak yang telah membimbing, membantu, dan mendorong penyelesaian tesis ini.

Daftar Pustaka

- Astiti, N. P., & Gama, A. W. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Pengembangan dan Aplikasi*. Bali: CV. Noah Aletheia.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Media Utama. <https://www.scribd.com/document/613109979/409547-Manajemen-Sumber-Daya-Manusia-343dbbae>
- Harlie, M. (2011). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen* Volume 10 (4), 1693-5241. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/473/511>
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irawan, R., & Handayani. (2018). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta. *Widya Cipta*, II(1), 1–7. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2537>
- Jaya, K, Y., & Adnyani, I, A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(9), 2702–2721. https://media.neliti.com/media/publications/251418-pengaruh_gaya-kepemimpinan-terhadap-disi-2b2d7041.pdf
- Juniarti, A. T. (2009). Pengaruh Struktur Organisasi dan Kepemimpinan pada Kinerja Pegawai PT Bumitama Gunajaya Agro. 1411-514X. <http://repository.unpas.ac.id/58491/1/Pengaruh%20Struktur%20Organisasi%20dan%20Kepemimpinan%20pada%20Kinerja%20Pegawai%20PT%20Bumitama%20Gunajaya%20Agro.pdf>
- Kurniawan, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(1), 33–48. https://www.academia.edu/121940259/Pengaruh_Gaya_Kepemimpinan_Terhadap_Kinerja_Karyawan_Percetakan_Dimas_Kota_Palembang
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, D. & Rivai, V. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

- Nawawi, H. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Putra, A. (2019). Analisis Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Disiplin Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Ranting Kisaran. *Jurnal Dialog*, 2406-9401. <https://core.ac.uk/download/268618501.pdf>
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior 15th Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Singodimedjo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Thoha, M. (2017). *Perilaku Organisasi (Konsep Dasar dan Aplikasinya)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Umala, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tojo Una-Una. *E Jurnal Katalogis*, 5(10), 147–154. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1323585&val=735&title=PENGARUH%20GAYA%20KEPEMIMPINAN%20BUDAYA%20ORGANISASI%20DAN%20DISIPLIN%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20PEGAWAI%20DINAS%20PENDIDIKAN%20PEMUDA%20DAN%20OLAHRAGA%20KABUPATEN%20TOJO%20UNA-UNA>
- Yazid, A. (2019). Pengaruh Struktur Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mega, Tbk. <https://core.ac.uk/download/pdf/268472747.pdf>