

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
KEJAKSAAN NEGERI OGAN KOMERING ILIR**

**TESIS**

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam  
menempuh Gelar Magister Manajemen



Disusun Oleh :

**Nama : MUHAMMAD WAHYU ODITIA**  
**NIM : 245241031**  
**Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG  
TAHUN 2025**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diseminarkan

Nama : MUHAMMAD WAHYU ODITIA  
NIM : 245241031  
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA  
DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR KEJAKSAAN NEGERI OGAN KOMERING ILIR

Pembimbing Tesis

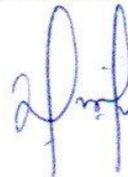
:



Tanggal 19 Juli 2025. Pembimbing I

.....

Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA. CSRS  
NIDN : 0205026401



Tanggal 11 Juli 2025. Pembimbing II

.....

Dr. Sari Sakarina, S.E, M.M, CHRM  
NIDN : 0214038501

Mengetahui

Dekan FEB

Ketua Program Studi MM-UTP



Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA. CSRS  
NIDN : 0205026401



Dr. Sari Sakarina, S.E, M.M, CHRM  
NIDN : 0214038501

Tanggal 14/07/2025

Tanggal 14 / 07 / 2025

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS**  
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN**  
**TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA**  
**PEGAWAI KANTOR KEJAKSAAN NEGERI OGAN KOMERING ILIR**

**Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis**

**Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Tridinanti**

**Nama : MUHAMMAD WAHYU ODITIA**  
**NIM : 245241031**  
**Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**Menyetujui :**

<b>Ketua Penguji :</b>	<b>Tanggal</b>	<b>Tanda Tangan</b>
<b>Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA &lt; CSRS</b> <b>NIDN : 0205026401</b>	<u>09-08-2025</u>	 .....
<b>Dr. Sari Sakarina, S.E, M.M, CHRM</b> <b>NIDN : 0214038501</b>	<u>09 / 08 / 25</u>	 .....
<b>Dr. Yuni Adinda Putri, S.E, M.Si</b> <b>NIDN : 0207069401</b>	<u>09/08/2025</u>	 .....

**Mengetahui :**

**Palembang, 09/08/ 2025**  
**Dekan FEB**



**Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA < CSRS**  
**NIDN : 0205026401**

**Palembang, 09 / 08 / 2025**  
**Ketua Program Studi MM-UTP**



**Dr. Sari Sakarina, S.E, M.M, CHRM**  
**NIDN : 0214038501**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Wahyu Oditia  
Npm : 245241031  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya  
Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta  
Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor  
Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir

**Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :**

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti, seluruhnya adalah **hasil karya sendiri**
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya sendiri atau **adanya plagiat** dalam bagian-bagian tertentu, **saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang**, dan *sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku*

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan penuh rasa tanggungjawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Agustus 2025

Yang menyatakan,



MUHAMMAD WAHYU ODITIA

## ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung dari kinerja sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir sebagai lembaga penegak hukum harus mampu melakukan identifikasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai.

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir.

Waktu penelitian dimulai sejak bulan Februari 2025 sampai dengan Juni 2025 bertempat di Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai baik ASN yakni sebanyak 42 responden.

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian kuantitatif, yaitu menguji teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan teknik pengumpulan data berupa angket dengan alat instrumen kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir. lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir. Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir. Lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja, Kinerja Pegawai**

## ABSTRACT

*The success of an organization in achieving its goals depends on the performance of human resources involved in it. Ogan Komering Ilir as a law enforcement agency must be able to identify the factors that affect employee performance. In general, this study aims to determine the influence of the work environment and leadership style on work discipline and its impact on the performance of employees of the State Prosecutor's Office Ogan Komering Ilir. The research period starts from February 2025 to June 2025 at the Ogan Komering Ilir State Prosecutor's Office. The population in this study is the good employees of ASN as many as 42 respondents. The research design used in the research is quantitative research, which tests certain theories by examining the relationship between variables. The research method used is a survey method with data collection techniques in the form of questionnaires with questionnaire instruments.*

*The results showed that the work environment affects the work discipline in the Attorney General Ogan Komering Ilir. the working environment affects the performance of employees at the State Prosecutor's Office Ogan Komering Ilir. Work discipline on employee performance at the State Attorney Ogan Komering Ilir. The work environment indirectly affects the performance of employees at the Ogan Komering Ilir District Attorney through work discipline as an intervening variable*

***Keywords: Work Environment, Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance***

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini dengan judul *"Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir"*. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi tugas kurikuler dalam memperoleh gelar Magister program studi Magister Management Universitas Tridianti Palembang.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya, kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang, Bapak Prof. H. Machmud Hasjim, M.ME;
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang, Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S;
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang, Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS sekaligus Dosen Pembimbing Pertama yang telah memberikan nasehat, saran dan komentar yang membangun di sepanjang proses penyusunan, dan dukungan beliau untuk penyelesaian proposal tesis ini;
4. Direktur Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang, Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.SI;
5. Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang, Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M sekaligus Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan nasehat, saran dan komentar yang membangun di sepanjang proses penyusunan, dan dukungan beliau untuk penyelesaian proposal tesis ini;

6. Bapak/Ibu dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan ilmu dan inspirasi selama masa perkuliahan;
7. Seluruh keluarga terutama Istri, Mama dan Papa yang telah memberikan dorongan moril maupun material;
8. Pimpinan dan seluruh atasan dan pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir, yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian, serta membantu dalam pengumpulan data;
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih terdapat banyak kekurangan yang merupakan kelemahan peneliti dalam melaksanakan tugas penelitian ini, dengan segala hormat segala bentuk kekurangan peneliti tersebut mohon dapat dikoreksi oleh pembaca

Palembang, Juli 2025

MUHAMMAD WAHYU ODITIA

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJIAN KOMISI PEMBIMBING TESIS.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS .....	iii
SURAT PERNYATAAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
ABSTRACT .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah .....	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN .....	10
2.1 Kajian Pustaka.....	10
2.1.1 Kinerja Pegawai .....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai .....	10
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	11
2.1.1.3 Tujuan dan Sasaran Kinerja Pegawai.....	11
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai .....	12
2.1.2 Disiplin Kerja.....	13
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	13
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	14
2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja .....	15
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	15
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	15
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	16
2.1.3.3 Tujuan Lingkungan Kerja .....	16
2.1.3.4 Aspek Lingkungan Kerja.....	17
2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja.....	18
2.1.4 Gaya Kepemimpinan.....	19
2.1.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	19
2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan .....	20
2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan.....	21
2.2 Penelitian yang Relevan.....	22
2.3 Kerangka Berpikir .....	26
2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin.....	26
2.3.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin.....	26
2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	27
2.3.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	27
2.3.5 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja .....	28

2.3.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja.....	28
2.3.7 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja.....	29
2.4 Hipotesis Penelitian.....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>31</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
3.2 Desain Penelitian.....	31
3.3 Populasi dan Sampel.....	32
3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	34
3.6 Teknik Analisis Data.....	34
3.6.1 Evaluasi outer model (evaluasi measurement).....	40
3.6.2 Evaluasi inner model.....	41
3.7 Hipotesis Statika.....	44
3.7.1 Pengaruh Langsung.....	44
3.7.2 Pengaruh Tidak Langsung.....	45
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>46</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	46
4.1.1 Deskriptif Data Demografis Responden.....	46
4.1.2 Deskriptif Data Jawaban Responden.....	48
4.1.3 Analisis Statistik Interferensial.....	53
4.2 Pembahasan Hasil.....	69
4.2.1 Pengaruh Langsung.....	69
4.2.1.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin pegawai pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir.....	69
4.2.1.2 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin pegawai pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir.....	70
4.2.1.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir.....	72
4.2.1.4 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir.....	73
4.2.1.5 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir.....	74
4.2.2 Pengaruh Tidak Langsung.....	75
4.2.2.1 Pengaruh lingkungan kerja secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir.....	75
4.2.2.2 Pengaruh gaya kepemimpinan kinerja terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir.....	76
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....</b>	<b>77</b>
5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Implikasi Kebijakan.....	78
5.2.1 Implikasi Teoritis.....	78
5.2.1 Implikasi Praktis.....	79
5.3 Saran.....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>81</b>

LAMPIRAN .....	85
RIWAYAT HIDUP .....	103

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kehadiran Pegawai Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir Tahun 20244.....	3
Tabel 1.2 Kepala Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	22
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	31
Tabel 3.2 Jumlah Pegawai.....	35
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Pegawai .....	36
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Disiplin Kerja.....	37
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Lingkungan Kerja .....	38
Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan.....	40
Tabel 3.7 Pedoman Mengukur Validitas dan Relibilitas Measurement .....	41
Tabel 3.8 Pedoman Evaluasi Model Struktural (Evaluasi Inner Model) .....	41
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	48
Tabel 4.4 Kategori Jawaban .....	49
Tabel 4.5 Kategori Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai.....	49
Tabel 4.6 Kategori Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja .....	50
Tabel 4.7 Kategori Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan .....	51
Tabel 4.8 Kategori Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja .....	52
Tabel 4.9 Outer Loading I.....	56
Tabel 4.10 Outer Loading II.....	59
Tabel 4.11 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading) .....	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas .....	61
Tabel 4.13 Nilai R-Square ( $R^2$ ).....	62

Tabel 4.14 Nilai F-Square ( $F^2$ ) .....	62
Tabel 4.15 Path Coefficients .....	64
Tabel 4.16 Data Indirect Effect .....	68

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	29
Gambar 3.1 Diagram Jalur Penelitian .....	43
Gambar 4.1 Full Model Setelah Dikalkulasikan 1 .....	55
Gambar 4.2 Full Model Setelah Dikalkulasikan 1I.....	58
Gambar 4. 3 Hasil Uji T-Statistic Antar Variabel.....	67

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Salah satu hakikat hidup manusia adalah selalu hidup dalam organisasi atau berorganisasi. Hal ini disebabkan karena manusia tidak akan mampu hidup sendiri tanpa adanya interaksi dengan manusia lain dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Di samping itu, manusia memiliki keterbatasan kemampuan fisik dan psikis, pemilikan materi dan waktu dalam usaha untuk mencapai tujuannya. Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi antara satu dengan yang lain, apabila salah satu dari elemen itu hilang atau rusak, maka akan berakibat pada elemen-elemen yang lain. Sistem tersebut dapat terus bekerja dengan baik selama anggota yang ada dalamnya bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dibebankan dengan baik sehingga dengan kinerja yang baik tersebut maka tujuan organisasi dapat tercapai. Artinya kinerja organisasi sangat di pengaruhi oleh kemampuan atau kinerja sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut.

Sinambela, (2012:3) menjelaskan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Dengan kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja, lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya serta akan mendorong sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan yang ditunjukkan dengan kenaikan produktivitas karyawan. Kinerja juga bisa diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing- masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara

legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kondisi lingkungan kerja.

Sunyoto, (2012:43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Aspek lingkungan kerja yang berpengaruh besar adalah kondisi lingkungan kerja yang dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Sedarmayanti, (2017:26) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti : pencahayaan, pewarnaan, kebisingan, keamanan, temperature, suhu ruangan, dekorasi tempat bekerja, komunikasi atasan dan bawahan, kepedulian atasan, dan konflik atasan dan bawahan. Sedangkan dari sisi non fisik, lingkungan kerja yang baik ditentukan oleh hubungan kerja yang menyenangkan, harmonis, dan saling menghargai sesuai posisi masing-masing, baik antara bawahan dengan atasan, maupun sebaliknya, termasuk juga antar manajer / pimpinan unit kerja. Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir telah beberapa kali mengalami renovasi, salah satunya yaitu pada tahun 2021. Di tahun itu dilakukan renovasi yang cukup masif dikarenakan seluruh pegawai harus melakukan perpindahan tempat sementara selama masa pembangunan sampai akhirnya selesai ditempati. Dalam hal ini terlihat perbedaan tingkat kinerja dan kedisiplinan pegawai dari yang sebelum ruangan kerja yang lama dan setelah diperbaharui. Para pegawai cenderung lebih betah berada ditempat kerja saat ini dibandingkan sebelum direnovasi, terlihat bahwa lebih banyak pegawai yang berkumpul dan melakukan aktifitas di dalam kantor dibandingkan diluar. Dapat dilihat juga tingkat kinerja pegawai yang lebih tinggi saat menempati tempat kerja yang penataan ruangnya sudah lebih baik dan dengan fasilitas yang lebih memadai. Suasana ruangan yang nyaman

dan bersih juga memberikan efek yang baik bagi kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Gibson, (2013,86) Disiplin Kerja adalah kemampuan individu untuk mematuhi dan melaksanakan peraturan, kebijakan, dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi, serta menunjukkan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai dan norma yang berlaku di tempat kerja. Karena tanpa adanya disiplin maka segala kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan Akibatnya, sasaran dan tujuan perusahaan tidak tercapai dan pada akhirnya akan menghambat pertumbuhan perusahaan. Banyaknya jumlah pegawai yang tidak hadir pada hari kerja dalam satu bulan cukup banyak seperti yang bisa dilihat dalam table berikut.

Tabel 1.1

Data Kehadiran Pegawai Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir Tahun 2024

Bulan	Total Pegawai	Cuti	Izin	Sakit	Tanpa Ada Keterangan	Jumlah
Januari	49	15	8	11	0	34
Februari	49	9	7	13	1	30
Maret	49	1	13	7	2	23
April	49	4	5	9	0	18
Mei	49	1	8	5	1	15
Juni	49	7	11	6	0	24
Juli	49	4	12	7	0	23
Agustus	49	3	1	0	0	4
September	49	1	11	8	0	20
Oktober	49	5	2	5	0	12
November	49	3	2	6	0	11

Bulan	Total Pegawai	Cuti	Izin	Sakit	Tanpa Ada Keterangan	Jumlah
Desember	49	12	4	4	0	20

Faktor lain yang merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi adalah gaya kepemimpinan. Rivai, (2014:265) Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Dari tahun 2021 hingga 2024 Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir telah mengalami sebanyak 3 ( tiga ) kali pergantian pimpinan. Berikut Kepala Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir periode tahun 2021 – hingga 2024 :

Tabel 1.2

Kepala Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir

No	Nama	Periode
1	M. Reza Fahlewi, SH, MH	2021-2022
2	Dicky Darmawan, SH	2022-2023
3	Hendri Hanafi, SH, MH	2023-sekarang

Sumber : <https://kejar-ogankomeringilir.kejaksaan.go.id/>

Dari tabel diatas tersaji bahwa selama kurun waktu kurang lebih 3 ( tiga ) tahun yakni dari tahun 2021 -2024 telah terjadi pergantian pimpinan sebanyak 3 ( tiga ) kali. Pergantian pemimpin yang terjadi merupakan kondisi yang rawan untuk terjadinya ketidak sinambungan laju organisasi terutama dalam upaya pencapaian kinerja yang maksimal.

Gaya kepemimpinan dari tiap Kepala Kejaksaan Negeri cenderung memberikan efek yang berbeda juga bagi tingkat kinerja dan kedisiplinan pegawai, salah satu contoh yang terlihat yaitu tingkat absensi yang lebih tertib pada saat ini dibandingkan tahun -

tahun sebelumnya. Dengan demikian kebiasaan ini diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan para pegawai untuk hadir di tempat kerja sesuai dengan waktu kerja serta dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan Gaya kepemimpinan sebagai role model, Kepala Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir Bapak Hendri Hanafi, SH, MH memberikan semangat kerja yang begitu besar bagi para pegawai di Lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir.

Dalam penelitian ini terdapat inkonsistensi dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rida Yanti, dkk (2022), dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nazarudin Aziz & Septianto Dwi Putra (2022) dalam jurnalnya juga menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Hendro Mewahaini & Helena Sidharta (2022) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ary Ferdian & Alya Rismi Devita (2020) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Radhiya Fajri (2016) dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan juga menemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap karyawan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dan disiplin kerja secara Dari penelitian yang memiliki hasil yang berbeda ini maka perlu dilakukan penelitian ulang untuk menguji kembali serta mengembangkan variabel-variabel lain yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penjelasan di atas dan kondisi-kondisi yang terjadi saat ini di Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian

dalam bentuk tesis dengan judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir**".

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari uraian pada latar belakang di atas, dapat diidentifikasi masalah terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir, diantaranya :

1. Lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai;
2. Penataan ruangan yang tidak di tata dengan baik dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai ditandai dengan tidak betahnya pegawai berada di tempat kerja;
3. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan dari tiap pimpinan yang berbeda berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai;
4. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan dari tiap pimpinan yang berbeda dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang terlihat dari belum maksimalnya capaian kinerja yang diinginkan;
5. Adanya keterkaitan antara disiplin dengan kinerja yang mempengaruhi hasil kerja pegawai.
6. Kompetensi Pegawai tidak stabil karena menyesuaikan dengan gaya kepemimpinan yang berubah-ubah.
7. Pelayanan kepada masyarakat juga tergantung pada kompetensi yang dimiliki oleh pegawai.
8. Disiplin kerja pegawai terpengaruh oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri peneliti baik menyangkut kemampuan dan waktu agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka permasalahan yang diteliti dalam studi ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin pegawai pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir ?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin pegawai pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir ?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir ?
4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir ?
5. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir ?
6. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir?
7. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Kejaksaan Negeri

Ogan Komering Ilir ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin pegawai pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin pegawai pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir.
4. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir.
5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir.
6. Pengaruh lingkungan kerja secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir.
7. Pengaruh gaya kepemimpinan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir.

### **1.6 Kegunaan Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada kegunaannya bagi Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir, yang antara lain adalah sebagai berikut :

a) Manfaat teoritis :

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan memberi kontribusi terhadap teori yang sedang

diteliti.

2) Memberikan kontribusi atau sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang terkait dengan variabel dalam penelitian ini.

b) Manfaat praktis hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan bagi Kepala Kejaksaan Negeri Ogan Komering Ilir untuk mengetahui faktor faktor yang meningkatkan Kinerja Pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan menambah pengetahuan penulis dalam bidang yang diteliti baik secara teoritis maupun aplikasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Lendy Zelvian. 2020. Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Jawa Timur : CV Penerbit Qiara Media.
- Adi Saputra. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap OCB. Inovator Jurnal Manajemen, 10(2), 85-92.
- Afandi Pandi. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator, Cetakan ke-2. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afandi, Pandi. 2016. Concept dan Indicator Human Resources Management For Management Research. Yogyakarta: Deepublish (Group penerbita CV Buudi Utama)
- Agustini, & Dewi. 2019. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen. Vol. 8 No. 1 231-258.
- Arianto Aji Nugroho, 2020. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Bagian Departemen Extruding Pt. Hankook Tire Indonesia.
- Chandra. 2016. The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance--Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. International Education Studies, 9(1), 131-140.
- Edy, Sutrisno, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ferdian & Devita. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Penelitian Ipteks
- Gomes Faustino. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta: Andi Offset
- Hamdiyah. 2016. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Di Ada Swalayan Banyumanik Semarang. Jurnal : Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang Vol.02, No.02.
- Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indah Rahayu. 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT.Badak LNG Bontang), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 43 No.1,1-9

- Iqbal, Anwar, & Haider. 2015. Effect of leadership style on employee performance. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(5), 1-6.
- Jayanti & Wati. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*. Vol. 9 No. 2. Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Mayangkara Group. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 7(6), 621-630.
- Liyas. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, 2(2), 121-129.
- Made Ambara Dita, I Wayan Putra. 2016. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Journal Akuntansi Universitas Udayana*. ISSN : 2302-8556 Vol (15) April 2016: 616 – 640.
- Mewahaini, Handoyo & Sidharta, Helena. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos
- Muthi, S. S., & Djuwita, A. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dilingkungan Telkom Regional Iii Jawa Barat. *eProceedings of Management*
- Nazarudin Aziz & Septianto Dwi Putra. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sd Kartika 1-11 Padang. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kbp, Padang*
- Nikmat, Katarina, 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Jakarta: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Ningsih, Suci Septia. 2019. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Syariah KC Madiun. *Skripsi. Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing Muchtim Humaidi, S.H.I., M.IRKH.*
- Nitisemito, Alex. 2008. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pongtuluran. 2015. *Manajemen Sumber Daya Alam dan Lingkungan*. Penerbit Andi. <https://books.google.co.id/books?id=V42ACwAAQBAJ>
- Putra. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali, Tanjung Benoa-Nusa Dua. *E-Jurnal Manajemen*, 2(7).
- Radhiya Fajri. 2016. dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Rerung, Rintho Rante. 2019. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior. Bandung : CV. Media Sains Indonesia.

- Rida Yanti. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.FelousaTrimedika Indonesia(Studi Kasus Pada PT.Felousa Trimedika Indonesia). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,Universitas Muhammadiyah Riau
- Rismawati. 2018. Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Jakarta : Grafindo.
- Rivai, Veithzal, Deddy Mulyadi, 2012 Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers
- Rivai, Veithzal. 2014. Edisi cetakan kelima Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan pertama. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. , M.B.A . (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Ketiga. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sandewa, Fadil. 2018. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. Jurnal : Ilmiah Clean Government ISSN: E-2620-3014: P-2614-7742Vol. 1, No.2.
- Sari. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store. Jurnal Ilmiah Kohesi, 4(3), 71-80.
- Sari, Megawati & Heriyanto. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management ( Tam ) Telkom Bandung. Bisnis Dan Iptek, 13(1), 31–44.
- Sedarmayanti. 2011. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung
- Sinaga, Onita Sari. 2020. Manajemen Kinerja Dalam Organisasi. Jakarta : Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Sunyoto, Sari & Elsiningtyas. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik. Eureka Media Aksara.
- Sunyoto, Danang. 2012. Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS
- Susanty & Baskoro. 2012. Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Pln (persero) apd semarang). J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri, 7(2), 77-84.
- Syamsu,Badu. 2017. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Ideas Publishing

- Wiratama & Sintaasih. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan.
- Yuli Yantika, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). Jurnal Manajemen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember
- Zaharuddin, 2021. Gaya Kepemimpinan & Organisasi. Jawa Tengah : NEM – Anggota IKAPI