

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *Focus Of Control*, Iklim Kerja, dan *Job Description* terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan 3 variabel Independen dan 1 variabel Dependen. Variabel Independen pada penelitian ini adalah *Focus Of Control*, Iklim Kerja, dan *Job Description* dan variabel Dependen pada penelitian ini adalah Disiplin Kerja Pegawai. Penelitian ini bersifat kuantitatif dan menggunakan data primer yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner pada 44 orang yang menjadi sampel dalam penelitian, kemudian data pada penelitian ini diolah menggunakan *Microsoft Excel* dan *IBM SPSS Statistics 29*. Dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Penelitian ini menemukan bahwa *Locus Of Control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *Locus Of Control* pada pegawai maka akan semakin meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai.
2. Penelitian ini menemukan bahwa Iklim Kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Pada penelitian ini, meskipun iklim kerja yang kondusif dapat memberikan pengaruh terhadap disiplin

kerja pegawai, hasilnya menunjukkan bahwa iklim kerja tidak menjadi faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Temuan ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mungkin lebih berperan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di instansi tersebut.

3. *Job Description* memiliki pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja pegawai pada penelitian ini diterima. Hipotesis pada penelitian ini diterima karena pembagian *job description* terhadap pegawai sudah sesuai dengan beban kerja dan jabatan yang di miliki oleh masing-masing pegawai.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa temuan implikasi yang dapat bermanfaat bagi pengelola kepegawaian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, diantaranya:

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa pernyataan Saya meyakini bahwa keberuntungan akan membawa keberhasilan tidak menjadi faktor penentu dalam mencapai keberhasilan. Berdasarkan hasil deskriptif, pegawai cenderung tidak merasakan bahwa keberuntungan berpengaruh terhadap keberhasilan, pada kondisi ini bagian pengelola umum dan kepegawaian sebaiknya memberikan *reward* dan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi, memberikan *mentoring dan coaching* dari pegawai yang sudah berpengalaman kepada pegawai yang lebih muda, memberikan pelatihan

pengembangan kemampuan sehingga pegawai yang bersangkutan merasakan kemampuan yang dimilikinya bisa berkembang.

2. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa pernyataan tentang Jika terdapat konflik dalam Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat akan diselesaikan, berdasarkan hasil deskriptif dalam kategori kurang baik, kondisi ini sebaiknya bisa diatasi dengan mensosialisasikan prosedur penyelesaian konflik yang jelas dan transparan di lingkungan kerja, dan membentuk tim mediasi internal di masing-masing bidang, jika konflik tidak terselesaikan pimpinan tertinggi di bidang tersebut di berikan sanksi peringatan sesuai konflik yang terjadi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat peneliti menyadari bahwa penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki sejumlah kekurangan dan keterbatasan. Maka dari itu keterbatasan dalam penelitian ini dapat diperhatikan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini hanya menggunakan 3 (tiga) variabel independen yaitu *Locus Of Control*, *Iklim Kerja*, dan *Job Description*
2. Penelitian ini memiliki populasi dan sampel yang relatif kecil, yaitu sebanyak 44 orang pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

3. Peneliti ini hanya mengambil objek penelitian dan sampel responden pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Bamerat saja.

5.4 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan agar berguna untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat memperluas populasi dan sampel penelitian agar data yang dihasilkan lebih akurat.
2. Diharapkan pada penelitian selanjutnya objek yang diteliti tidak hanya terbatas pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, namun juga dapat meneliti dari jenis instansi atau perusahaan lainnya yang juga memiliki masalah atau fenomena serupa.
3. Pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang memengaruhi Disiplin Kerja. Seperti variabel Pengembangan Karir, Fleksibilitas, Keterlibatan Karyawan, Kecerdasan Emosional, dan lain sebagainya.