

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu yang perlu dipenuhi. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah instansi baik instansi pemerintahan maupun instansi swasta. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan sumber daya manusia yang bermutu karena maju mundurnya suatu instansi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia atau pegawainya. Semakin baik kualitas pegawai suatu instansi maka semakin tinggi dan baik nilai dari instansi tersebut (Rozarie and Indonesia. 2017).

Sumber daya manusia di era globalisasi saat ini menjadi promotor utama dalam perkembangan dan kemajuan negara. Sumber daya manusia saat ini sangat banyak dan memiliki beragam keahlian baik dari keahlian teknis sampai dengan keahlian dalam pengambilan keputusan. Keahlian selalu dituntut dalam sumber daya manusia agar manusia mampu bekerja sesuai standar yang ada dalam aturan perusahaan agar pekerjaan dapat sejalan dengan apa yang menjadi tujuan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri dalam sebuah manajemen karena keberhasilan suatu pemerintahan tergantung pada sumber daya manusianya (Sunarsi. 2018).

Untuk melaksanakan kegiatan pemerintahan umum pada suatu lembaga/organisasi, seluruh anggota termasuk pimpinan dan staf harus mampu

bekerja sesuai dengan aturan, norma, dan ketentuan yang ada, dengan menitikberatkan pada disiplin pribadi yang tinggi. Tanpa kerja sama yang kuat, tujuan utama, fungsi, dan wewenang organisasi tidak mungkin tercapai. Oleh karena itu, disiplin menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi (Runtunuwu, Lopian *et al.* 2015).

Prinsip penting dalam penyelenggaraan pemerintahan adalah good governance (pemerintahan yang baik). *Good Governance* sebagai tujuan utama dalam penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai goals, tentunya good governance membutuhkan sebuah proses penyelenggaraan pemerintahan yang berkualitas, profesional dan akuntabel. (Hayat. 2021).

Sebagai pelayan publik, maka pegawai pemerintahan harus bertanggung jawab dan terus berupaya untuk dapat menunjukkan suatu pelayanan yang terbaik kepada semua lapisan masyarakat. Apabila mutu pelayanan publik yang selama ini masih rendah terhadap masyarakat, maka hal ini bisa menjadi citra buruk pemerintah di tengah masyarakat (Rahman and Setiawan. 2019). Beberapa masyarakat telah berinteraksi dengan birokrasi sering kali mengeluh dan merasa tidak puas dengan layanan yang diberikan, seperti waktu menunggu yang terlalu lama, pelayanan yang tidak sesuai dengan jam kerja, dan ketidakhadiran para petugas pada saat jam layanan. Selain memberi dampak terhadap kepuasan masyarakat, indiscipliner pada pegawai juga menyebabkan produktivitas dan kualitas kerja yang diberikan juga akan menurun (Umar. 2017).

Masalah pelayanan publik yang menggejala dan terjadi di Indonesia sudah menjadi fenomena terbesar di negara kita, ditandai dengan semakin rendahnya

kepercayaan masyarakat kepada birokrasi publik. Masih ditemukannya pemberian pelayanan tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan dan Masih kurang terlaksananya jaminan kepastian waktu penyelesaian pelayanan yang telah ditetapkan. Teori yang digunakan menurut (Sinambela . 2017)

Disiplin kerja diartikan sebagai sebuah kesadaran dan kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan serta menaati peraturan yang berlaku (Hasibuan. 2017). Maksud dari kesadaran yaitu seseorang dengan sadar melakukan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya dengan sukarela dan tanpa paksaan. Kedisiplinan dapat dilihat dari ketaatan dalam bekerja, memenuhi aturan atau SOP, berangkat tepat waktu, istirahat tepat waktu, dan pulang tepat waktu, dengan adanya kedisiplinan maka sebuah organisasi akan mudah dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Kedisiplinan pegawai dalam bekerja ditentukan oleh banyak faktor. Faktor-faktor yang berkaitan erat dengan kedisiplinan adalah *Locus of Control*, iklim kerja serta *Job description*. *Locus of Control* sangat besar berperan dalam membentuk kedisiplinan pegawai. Jika *Locus of Control* dapat menjalankan perannya sebagai pribadi yang baik, maka ia akan mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, menggerakkan, memotivasi dan mengarahkan dirinya untuk bekerja dengan baik (Hasibuan & Al Musadieq, 2017). Tetapi jika *Locus of Control* tidak dapat mengendalikan dirinya dengan baik, maka tidak ada motivasi, kreatif dan akan malas dalam bekerja.

Lingkungan kerja berdampak pada disiplin. Lingkungan kerja yang kondusif yang tercipta dari hubungan kerja yang solid antar rekan kerja dan saling mendukung di tempat kerja akan menjadikan karyawan teliti dan waspada dalam bekerja, sehingga disiplin karyawan khususnya kehadiran dan penyelesaian tugas terpenuhi tepat waktu (Hasibuan & Al Musadieq, 2017). *Job description* merupakan alasan hukuman atau kegagalan kinerja karyawan. Pegawai yang bekerja sesuai uraian tugasnya akan melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik, sedangkan pegawai yang tidak bekerja sesuai uraian tugasnya akan malas bekerja dan memberikan hasil yang di bawah standar (Husmiati et al, 2019)

Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat merupakan Pegawai Negeri Sipil yang tidak terlepas dari peraturan perundang-undangan yang menyangkut Pegawai Negeri Sipil pada umumnya. Oleh karena itu selain tunduk pada peraturan yang berlaku di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, juga tunduk pada peraturan/ketentuan yang bersifat umum bagi Pegawai Negeri Sipil, seperti Undang-undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden dan Keputusan Menteri, Surat Edaran dan sebagainya.

Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat berjumlah 44 orang yang berasal dari berbagai latar belakang pendidikan dan memiliki kemampuan dan keterampilan yang berbeda. Untuk terlaksananya dengan baik tugas pokok, fungsi serta wewenang tersebut, maka diperlukan disiplin kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Provinsi Sumatera Barat yang didukung oleh *Locus of control* , iklim kerja serta *Job description* yang baik.

Berdasarkan hasil pengamatan dan informasi yang penulis terima dari kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat terlihat masih adanya pegawai yang tidak mentaati aturan disiplin kerja yang telah ditetapkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

Hal ini terlihat dalam daftar absensi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat sebagai berikut:

**Tabel 1 Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Januari - September 2024**

No	Bulan	Hari Kerja	Rata-rata Kehadiran (Hari)	Jumlah Pegawai (orang)	Persentase Kehadiran (%)
1	Januari	22	19	44	86
2	Februari	20	18	44	90
3	Maret	19	16	44	84
4	April	20	16	44	80
5	Mei	20	17	44	85
6	Juni	19	16	44	84
7	Juli	23	20	44	86
8	Agustus	22	20	44	90
9	September	20	17	44	85
Rata-rata persentase kehadiran					85.5

Sumber data : Kepala Sub Bagian Umum, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 di atas terlihat bahwa tingkat disiplin Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat masih kurang baik, hal ini tampak dari tingkat kehadiran yang masih kurang dari 100% dan tingkat ketidakhadiran yang lebih dari 10%. Hal ini merupakan masalah yang perlu mendapat perhatian untuk dicarikan penyebab dan diharapkan dapat dilakukan perbaikan kedepan.

Berdasarkan paparan fenomena terlihat bahwa disiplin kerja yang menurun disebabkan salah satu faktor yang mempengaruhi, yaitu iklim organisasi. Hasil penelitian (Andriani. 2010) menjelaskan bahwa peningkatan disiplin kerja pegawai dapat terwujud apabila perusahaan mampu mendesain iklim organisasi yang kondusif, nyaman, menggairahkan sehingga menjadi semangat bagi individu dalam bekerja. Lingkungan kerja kondusif yang dipersepsikan individu merupakan hasil dari iklim organisasi yang baik disiplin kerja yang tinggi pula. Hal ini menunjukkan bahwa secara langsung iklim organisasi yang baik dapat menumbuhkan kedisiplinan kerja yang baik pula (Andriani. 2010).

Fakta yang terjadi bahwa bulan Januari sampai September 2024 menunjukkan bahwa *Locus of control* pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat cenderung rendah dalam mengatasi penurunan kinerja. Hal ini disebabkan oleh kurangnya inisiatif pegawai, sehingga kinerja mereka tidak berorientasi pada produktivitas. Penurunan kinerja ini memunculkan perasaan tidak nyaman, ketidakberdayaan, dan kekhawatiran. Selain itu, kurangnya kepercayaan diri terhadap kemampuan sendiri juga berdampak negatif pada kinerja. Sebagian pegawai cenderung menganggap kegagalan kerja sebagai hasil penilaian dari pimpinan, bukan akibat dari faktor internal.

Begitu pula yang terjadi pada iklim kerja terlihat bahwa masih kurangnya saling percaya antara pegawai, adanya persaingan yang kurang sehat antar sesama pegawai yang tunjukkan dengan mencari perhatian lebih kepada pimpinan, rajin bekerja ketika pimpinan ada, tetapi jika pimpinan sedang tidak ada di tempat

kebanyakan pegawai duduk-duduk di kantin dan meninggalkan kantor ketika jam kerja mulai berlangsung.

Apabila dilihat dari proses pelaksanaan suatu pekerjaan tidak teratur, pekerjaan-pekerjaan rutin terbengkalai dan karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya karena kurang paham apa fungsi uraian tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan dan tanggung jawab yang harus dipikul oleh pegawai tersebut di bagian mana ia ditempatkan. Selain itu, juga menimbulkan kelelahan pegawai dalam bekerja karena pekerjaan akan terasa rumit akibat karyawan atau pegawai tidak memahami *Job description* pada jabatannya.

Disamping rendahnya kepatuhan pegawai terhadap jam kerja, juga terlihat rendahnya kepatuhan pegawai terhadap perintah pimpinan, norma atau aturan yang berlaku dan rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas yang diberikan diantaranya masih adanya terlihat Pegawai dalam melaksanakan tugas yang meninggalkan tempat kerja pada jam dinas, untuk melakukan kepentingan pribadi. Selanjutnya masih ada pegawai yang pulang lebih cepat dari ketentuan jam kerja yang berlaku. Hal ini ditandai dengan beberapa fenomena sebagai berikut :

1. Beberapa pegawai datang terlambat dan istirahat siang melewati batas waktu yang telah ditetapkan serta pulang lebih cepat dari ketentuan yang berlaku.
2. Beberapa pegawai tidak masuk kerja tanpa keterangan.
3. Beberapa pegawai meninggalkan tempat kerja pada jam dinas untuk melakukan kepentingan pribadi.

4. Beberapa pegawai melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan yang tidak tepat.

Salah satu fenomena rendahnya disiplin kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat terlihat pada pelaksanaan istirahat siang. Sesuai ketentuan, waktu istirahat siang berlangsung dari pukul 12.00 WIB hingga 13.00 WIB pada hari kerja Senin hingga Kamis. Namun, lebih dari 30% pegawai tidak kembali bekerja tepat waktu pada pukul 13.00 WIB, dan sebagian besar baru kembali pada pukul 14.00 WIB, bahkan ada yang tidak kembali bekerja sama sekali.

**Tabel 2 Kondisi Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Januari - September 2024**

No	Fenomena-Fenomena	Persentase
1	Datang tepat waktu	71,5%
2	Pulang kantor sesuai jadwal	72,4%
3	Istirahat siang dan kembali bertugas sesuai jadwal	60,8%
4	Mampu melaksanakan tugas tepat waktu	62,7%

*Sumber : Kepala Sub Bagian Umum, 2024*

Berdasarkan dari data dan fenomena di atas maka perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil dalam hal ini pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat khususnya mengenai sumber daya manusia adalah peningkatan disiplin pegawai, sebab apapun kualitas yang dimiliki oleh seseorang atau pekerja, tanpa ditunjang dengan kedisiplinan yang kuat maka tugas atau pekerjaan yang diselesaikan tidak akan membuahkan hasil yang maksimal bahkan bisa saja mengalami kegagalan yang dapat berakibat buruk bagi perusahaan tempat mereka beroperasi.

Fenomena yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai diterangkan pada hasil wawancara awal peneliti pada tabel 3 dengan tiga orang pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Berikut ini hasil ringkasan wawancara yang penulis lakukan bersama Perwakilan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

**Tabel 3 Hasil Wawancara Pra Survey**

No.	Pertanyaan	Kesimpulan
1.	<b>Bagaimana dengan Disiplin Kerja Pegawai Disnakertrans Prov. Sumbar saat ini? Apakah meningkat setiap tahunnya? atau belum stabil?</b>	Disiplin Kerja Disnakertrans Prov. Sumbar selama 5 tahun terakhir masih belum stabil dan belum pernah mencapai target.
	Responden 1 Untuk Disiplin kerja pegawai Disnakertrans Prov. Sumbar berdasarkan hasil kinerja tahun 2023 saya lihat masih belum stabil dan tahun 2024 juga terjadi penurunan lagi, selama ini untuk beberapa tahun terakhir juga belum pernah mencapai target Disiplin Kerja yang telah ditetapkan saat perjanjian kinerja untuk tahun-tahun yang akan dijalani.	
2.	<b>Bagaimana dengan <i>Locus Of Control</i> pada Pegawai Disnakertrans Prov. Sumbar ini?</b>	Masih minimnya pegawai
	Responden 1 Untuk penerapan <i>Locus Of Control</i> nya saya lihat ada, tetapi pegawai Disnakertrans Prov. Sumbar ini masih rendahnya kemampuan individu untuk mengenali dan memahami hubungan sebab-akibat antara tindakan mereka, upaya yang mereka lakukan, dan hasil yang mereka peroleh, tetapi hal tersebut tidak dipungkiri juga dengan banyak nya pegawai yang hampir memasukan purna tugas.	Disnakertrans Prov. Sumbar untuk berperilaku <i>Locus Of Control</i> disebabkan pengaruh external lebih mendominasi
	Responden 2 Dalam bekerja dikarenakan meemiliki pimpinan struktural, pegawai lebih merasa bahwa hasil pekerjaan mereka lebih ditentukan oleh	

No.	Pertanyaan		Kesimpulan
	kebijakan pusat, keputusan atasan, atau faktor-faktor eksternal lain yang berada di luar kendali mereka. Hal ini bisa mempengaruhi motivasi mereka untuk berinovasi atau mengambil keputusan, karena mereka merasa bahwa usaha mereka tidak banyak berpengaruh terhadap hasil akhir		
Responden 3	Saya merasa bertanggung jawab atas hasil pekerjaan saya, dan saya yakin bahwa usaha saya dalam menangani masalah ketenagakerjaan berdampak positif. Ketika saya berinisiatif untuk memberikan solusi, saya percaya bahwa hal itu akan memberikan hasil yang lebih baik. Namun Keberhasilan atau kegagalan pekerjaan kami lebih ditentukan oleh faktor eksternal, seperti perubahan regulasi, anggaran, atau keputusan pimpinan. Sulit bagi kami untuk memiliki pengaruh yang besar terhadap hasil		
<b>3.</b>	<b>Apakah Iklim Kerja berpengaruh pada Disiplin Kerja bagi pegawai Disnakertrans Prov. Sumbar?</b>		Pegawai Disnakertrans Prov. Sumbar merasa Iklim Kerja itu sangat dibutuhkan untuk menciptakan disiplin kerja yang maksimal
Responden 1	Di Disnakertrans Prov. Sumbar Iklim Kerja sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja. Ketika lingkungan kerja mendukung, seperti adanya hubungan yang baik antarpegawai, keterbukaan dari atasan, serta suasana yang nyaman, hal ini membuat saya lebih termotivasi untuk datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas dengan baik. Iklim Kerja yang positif membuat disiplin terasa lebih mudah dijalankan, karena kami merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan tugas-tugas kami, namun di beberapa kondisi external banyak dari pegawai yang lalai dalam disiplin kerja ini		
Responden 2	Bagi saya, Iklim Kerja mempengaruhi disiplin kerja. Namun disiplin lebih bergantung pada		

No.	Pertanyaan		Kesimpulan
	<p>tanggung jawab individu. Walaupun Iklim Kerja kurang ideal, saya tetap berusaha disiplin karena itu adalah bagian dari tanggung jawab saya sebagai pegawai. Namun, saya akui, lingkungan kerja yang kondusif bisa membantu meningkatkan semangat dan membuat pekerjaan terasa lebih mudah, yang secara tidak langsung juga berpengaruh pada kedisiplinan</p>		
	<p><b>Apakah ada kendala atau permasalahan yang dialami Pegawai Disnakertrans Prov. Sumbar mengenai Iklim Kerja ini?</b></p>		<p>bahwa kendala yang dihadapi oleh pegawai</p>
Responden 1	<p>Iya tentu ada, kendala utama yang saya rasakan adalah suasana kerja yang kurang mendukung kolaborasi antarbidang. Terkadang, ada perasaan bahwa masing-masing divisi bekerja secara terpisah, dan ini menyebabkan kurangnya koordinasi. Jika ada proyek yang membutuhkan kerja sama lintas divisi, komunikasi menjadi kurang lancar dan menyebabkan pekerjaan tidak berjalan seefektif mungkin.</p>	<p>Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat terkait Iklim Kerja adalah kurangnya kolaborasi antarbidang dan ketidakseimbangan beban kerja</p>	
Responden 2	<p>Salah satu permasalahan yang saya alami terkait Iklim Kerja adalah beban kerja yang tidak merata. Ada beberapa pegawai yang tampaknya harus menangani lebih banyak tugas dibandingkan yang lain. Hal ini bisa menyebabkan ketidakseimbangan dalam tim, di mana beberapa orang merasa kelelahan, sementara yang lain mungkin tidak terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan. Ini juga bisa menimbulkan ketegangan di antara pegawai.</p>		
4.	<p><b>Apakah Anda sebagai Pegawai Disnakertrans Prov. Sumbar memiliki <i>Job Description</i> yang jelas?</b></p>		<p>Pegawai Disnakertrans</p>
Responden 1	<p>Saya merasa <i>job description</i> saya cukup jelas, dan saya tahu apa yang diharapkan dari saya dalam pekerjaan ini. Namun, terkadang ada</p>		<p>Provinsi Sumatera Barat memiliki <i>job description</i> yang</p>

No.	Pertanyaan		Kesimpulan
	tugas tambahan yang muncul di luar deskripsi pekerjaan yang tidak selalu diatur dengan jelas. Hal ini bisa membuat saya merasa bingung mengenai prioritas tugas		jelas namun ada beberapa faktor yang mempengaruhi berkurangnya kinerja
Responden 2	<i>Job description</i> saya memang ada, tetapi saya rasa masih perlu beberapa penyesuaian. Beberapa tanggung jawab yang saya lakukan tidak sepenuhnya tercantum, dan di Disnakertrans sering terjadinya promosi dan mutasi maka pimpinan sering ganti posisi dan terkadang pimpinan baru juga harus belajar dan memahami <i>job description</i> posisi yang baru di duduki dan terkadang hal ini menyebabkan kebingungan.		keberlangsungan <i>job description</i> tersebut.
Responden 3	<i>Job Description</i> memang ada namun dikarenakan banyak kekurangan pegawai terkadang 1 orang bisa merangkap beberapa posisi da pekerjaan, ini bisa menyebabkan fokus dan konsentrasi kinerja terganggu		

Sumber: Hasil wawancara lapangan (2024)

Berdasarkan hasil wawancara pada tabel 3 yang dilakukan penulis dengan 3 orang pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dengan 2 (dua) orang Aparatur SDM dan 1 (satu) orang pejabat fungsional, sehingga ditemukan indikasi permasalahan. Sebagian besar responden mengungkapkan bahwa *Locus of Control* di kalangan pegawai Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat cenderung bercampur, namun lebih dominan ke arah eksternal. Banyak pegawai merasa bahwa hasil kerja mereka lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kebijakan pusat, keputusan atasan, regulasi, dan anggaran, sehingga mengurangi motivasi untuk berinovasi atau mengambil inisiatif. Selain

itu, kurangnya pemahaman hubungan sebab-akibat antara tindakan dan hasil, ditambah dengan banyaknya pegawai yang mendekati masa purna tugas, turut memengaruhi hal ini. Meskipun demikian, terdapat beberapa pegawai yang memiliki *Locus of Control* internal, merasa bertanggung jawab atas hasil kerja, dan percaya bahwa usaha mereka dapat memberikan dampak positif. Namun, secara keseluruhan, keberhasilan atau kegagalan pekerjaan masih dinilai lebih banyak ditentukan oleh faktor di luar kendali individu

Lingkungan kerja mendukung, seperti adanya hubungan yang baik antarpegawai, keterbukaan dari atasan, serta suasana yang nyaman, hal ini membuat pegawai lebih termotivasi untuk datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas dengan baik. Iklim Kerja yang positif membuat disiplin terasa lebih mudah dijalankan, karena kami merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan tugas-tugas.

Beberapa tanggung jawab yang dilakukan tidak sepenuhnya tercantum, dan di Disnakertrans sering terjadinya promosi dan mutasi maka pimpinan serang ganti posisi dan terkadang pimpinan baru juga harus belajar dan memahami *job description* posisi yang baru di duduki dan terkadang hal ini menyebabkan kebingungan, dan kondisi ini mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Bertitik tolak dari alasan-alasan tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut permasalahan tersebut yang dituangkan dalam penulisan tesis yang berjudul **“Pengaruh *Locus of control* , *Iklim Kerja*, *Job description***

## **Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh *Locus of control* terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimanakah pengaruh iklim kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?
3. Bagaimanakah pengaruh *Job description* terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis tentang :

1. Pengaruh *Locus of control* terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
2. Pengaruh Iklim kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
3. Pengaruh *Job description* terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, yaitu:

### 1. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan bagi Instansi Sebagai acuan mengambil kebijakan dalam rangka peningkatan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil khususnya di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

### 2. Bagi Penulis

Sebagai bahan penyusunan dan penulisan yang merupakan syarat untuk memperoleh gelar Sarjan Manajemen pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas.

### 3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan dalam memahami konsep manajemen, dan juga penelitian ini dapat memperkaya bahan kepustakaan dan sebagai referensi yang dapat dijadikan pembanding bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang sejenis.

## 1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Dalam melakukan penelitian ini, penulis juga membatasi ruang lingkup Penelitian untuk menghindari kerancuan pembahasan dan perluasan pembahasan yang dilakukan, penelitian ini berfokus pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Ruang lingkup yang diteliti adalah pemahaman tentang Pengaruh *Locus Of Control* (X1), *Iklm Kerja* (X2), *Dan Job Description* (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini disusun sebagaimana yang telah ditulis di bawah ini untuk membuat pembahasan serta penyajian skripsi nantinya menjadi lebih mudah:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini dibahas bagian pendahuluan yang meliputi latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN LITERATUR**

Pada bab ini berisikan teori-teori yang menjadi acuan penelitian mengenai pengaruh tentang Pengaruh *Locus Of Control*, Iklim Kerja, Dan *Job Description* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini berisi tahap-tahap dalam melakukan penelitian yang menjelaskan penjabaran mengenai alasan pemilihan objek, sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, teknik pengambilan sampel, dan teknis analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini merupakan inti dari penulisan yang membahas data dari informasi penelitian kemudian dianalisis sehingga kita dapat mengetahui bagaimana hasil penelitian apakah dapat menjawab permasalahan dalam hasil yang didapatkan.

## **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini membahas tentang kesimpulan yang diambil dari penelitian dengan menjelaskan kekurangan dan keterbatasannya, implikasi penelitian, serta memberikan masukan dan saran untuk penelitian selanjutnya.

