



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 14452-14469

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh *Locus Of Control, Work Climate, Job Description*, terhadap Disiplin Kerja Pegawai dengan Gender sebagai Variabel Kontrol  
(Studi Kasus Ppada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I, II Dan III Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat)

Yulisda<sup>1✉</sup>, Zuripal<sup>2</sup>

Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

Email: [yulisdaryus@gmail.com](mailto:yulisdaryus@gmail.com)<sup>1✉</sup>

Abstrak

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. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Locus of Control, Work Climate, Job description Terhadap keberhasilan Disiplin Kerja Pegawai dengan Gender Sebagai Variabel Kontrol (Studi Kasus pada UPTD Pengawasan Ketenagkerjaan Wilayah I, II dan III Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat). Populasi yang berjumlah 45 orang dan seluruh populasi menjadi sampel. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dengan menggunakan metode SEM-PLS (Structural Equating Modelling – Partial Least Square). Hasil penelitian menemukan bahwa Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja. Work climate berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Disiplin kerja. Job Description berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Gender tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Kata Kunci: *Locus Of Control, Work Climate, Job Description, Disiplin Kerja, Gender*

## Abstract

In the current era of globalization, quality human resources are very necessary because the progress and decline of an agency is very dependent on the quality of its human resources or employees. The better the quality of an agency's employees, the higher and better the value of that agency. The aim of this research is to analyze the influence of Locus of Control, Work Climate, Job description on the success of employee work discipline with Gender as a Control Variable (Case Study at the UPTD for Labor Inspection Regions I, II and III of the West Sumatra Province Manpower and Transmigration Service). The population is 45 people and the entire population is the sample. Data collection techniques using questionnaires, interviews and documentation. The data analysis technique uses the SEM-PLS (Structural Equating Modeling - Partial Least Square) method. The research results found that Locus of control has a positive and significant effect on work discipline. Work climate has a positive and insignificant effect on work discipline. Job Description has a positive and significant effect on Work Discipline. Gender does not have a significant effect on work discipline

Keywords: *Locus Of Control, Work Climate, Job Description, Work Discipline, Gender.*

## PENDAHULUAN

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 (Achmad et al., 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 (Al-Marwai & Subramaniam, 2009).

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 (Anggraini, 2020). 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 (Barokah & Dwityanto, 2013).

Disiplin kerja diartikan sebagai sebuah kesadaran dan kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan serta menaati peraturan yang berlaku (Djalil & Mirza Tabrani, 2022). 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)

Berdasarkan hasil pengamatan dan informasi yang penulis terima dari kepala UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I, II dan III Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat terlihat masih adanya pegawai yang tidak mentaati aturan disiplin kerja yang telah ditetapkan di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I, II dan III Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Hal ini terlihat dalam daftar absensi Pegawai UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I, II dan III Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Pegawai UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I, II dan III Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Juli - Desember 2023

Bulan	Hari kerja	Jumlah Pegawai	% Kehadiran
Juli	20	45	88
Agustus	23	45	88
September	20	45	92
Oktober	22	45	82
November	22	45	90
Desember	18	45	92
Rata-rata persentase kehadiran			88,7

Berdasarkan tabel 1. di atas terlihat bahwa tingkat disiplin Pegawai di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I, II dan III 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.

Fakta yang terjadi bahwa bulan Januari sampai Juli 2024 menunjukkan bahwa *Locus of Control* pada pegawai UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I, II dan III Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat cenderung kurang mampu untuk mengatasi penurunan kinerjanya. Hal ini disebabkan oleh kecenderungan pegawai yang kurang aktif, sehingga kinerjanya tidak berorientasi pada produktivitas tugas. Penurunan kinerja pegawai dapat menimbulkan perasaan yang tidak nyaman bagi pegawai, sehingga menyebabkan ketidakberdayaan dan kekhawatiran. Selain itu adanya sikap kurang percaya diri terhadap kemampuannya sendiri terkadang berdampak negatif pada kinerjanya. Kegagalan kerja pegawai dipandang oleh sebagian pegawai sebagai penilaian dari pimpinan.

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.

Di Antara fenomena fenomena rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I, II dan III Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat tersebut, salah satu diantaranya dapat penulis jelaskan pada pelaksanaan istirahat siang menurut ketentuan yang berlaku, waktu istirahat siang dimulai jam 12.00 Wib sampai jam 13.00 Wib untuk setiap hari kerja senin sampai dengan kamis, namun kenyataan lebih dari 30% tidak masuk kembali bekerja tepat pada pukul 13.00 Wib dan sebagian besar pegawai terlihat setelah istirahat siang masuk kerja pada pukul 14.00 Wib bahkan ada yang tidak kembali masuk kerja sebagaimana mestinya.

Tabel 2. Kondisi Disiplin Kerja Pegawai UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I, II dan III Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Juli - Desember 2023

No	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%

Berdasarkan dari data dan fenomena di atas maka perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil dalam hal ini pegawai UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I, II dan III 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. Gender sebagai variabel control juga mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Gender dapat mempengaruhi disiplin kerja dari segi absensi. Wanita memiliki tingkat absensi yang lebih tinggi karena biasanya ia menjaga dan mengurus anak-anak, orang tua yang renta, dan pasangannya yang sakit, sehingga membuatnya absen dari pekerjaan (Putra & Aprianti, 2020a). Ketika peran wanita di tempat kerja semakin meningkat, harapan yang ditumpukan pada mereka dalam memainkan peran di keluarganya tidaklah hilang. Oleh karena itu, ketika pekerjaan mengganggu tuntutan-tuntutan di keluarga, wanita lebih cenderung mengembangkan sikap negatif terhadap pekerjaan dibandingkan dengan pria, karena pekerjaan dilihatnya

lebih sebagai ancaman bagi peran sosial sentralnya.

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, Work Climate, Job description Terhadap Disiplin Kerja Pegawai dengan Gender Sebagai Variabel Kontrol (Studi Kasus pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I, II dan III Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat)".

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan studi kasus untuk menjawab rumusan masalah utama penelitian yakni terkait dengan pengaruh Pengaruh Locus of Control, Work Climate, Job description Terhadap Disiplin Kerja Pegawai dengan Gender Sebagai Variabel Kontrol (Studi Kasus pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I, II dan III Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat). Sumber data pada penelitian ini ada 2 (dua) yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber utama yaitu data yang dikumpulkan peneliti langsung dengan cara kuesioner yang disebar melalui google formulir kepada responden. Data sekunder adalah data yang diambil dari literatur yang relevan yang berasal dari website resmi pemerintah maupun perusahaan, buku, penelitian terdahulu, jurnal, serta sumber bacaan lain termasuk dari internet. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I, II dan III Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, yang berjumlah 45 orang dan seluruh populasi menjadi sampel. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dengan metode SEM-PLS (*Structural Equating Modelling-Partial Least Square*). Penggunaan SEM-PLS ini dapat menggunakan beberapa variabel eksogen dan endogen sekaligus dalam satu model. Serta penggunaan metode ini dapat memperhitungkan adanya kesalahan pengukuran dalam menguji hubungan mediasi dan/atau moderasi dalam satu model secara simultan (Sholihin & Ratmono, 2021). Pengujian menggunakan PLS ini terdiri dari dua tahap yakni *outer model* dan *inner model* (Hair et al., 2017). *Software* yang digunakan untuk melakukan analisis pada penelitian ini adalah Smartpls 4.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan 45 responden Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, *Human Capital*, *Gender* terhadap Manajemen Perubahan pegawai UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I, II dan III Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

### Analisis Data

Pengujian data dapat dilakukan setelah dilakukan tabulasi pada data yang telah peneliti peroleh. Pengujian data pada penelitian ini menggunakan metode PLS dengan aplikasi SmartPLS 4.0. Pengujian yang dilakukan diantaranya uji validitas, uji reliabilitas, uji model struktural, uji hipotesis dan pengujian mediasi.

### Analisis Model Pengukuran (Outer Model).

Validitas konvergen merupakan validitas konstruk yang mengukur sejauh mana suatu konstruk berkorelasi positif dengan konstruk-konstruk yang lain. Suatu nilai akan dinyatakan valid apabila output average variance extracted (AVE) menunjukkan nilai besar dari 0,5 dan nilai dari outer loading besar dari 0,7 (Leguina, 2017). Apabila output dari AVE dan outer loading tidak memenuhi ketentuan tersebut maka dinyatakan tidak valid . Nilai outer loading 0,5 - 0,6 dan nilai AVE lebih besar dari 0,5 sudah dapat dikatakan cukup untuk penelitian tahap awal. Pada penelitian ini dipakai nilai outer loading lebih besar dari 0,5 dan nilai AVE lebih besar dari 0,5 (Leguina, 2017)

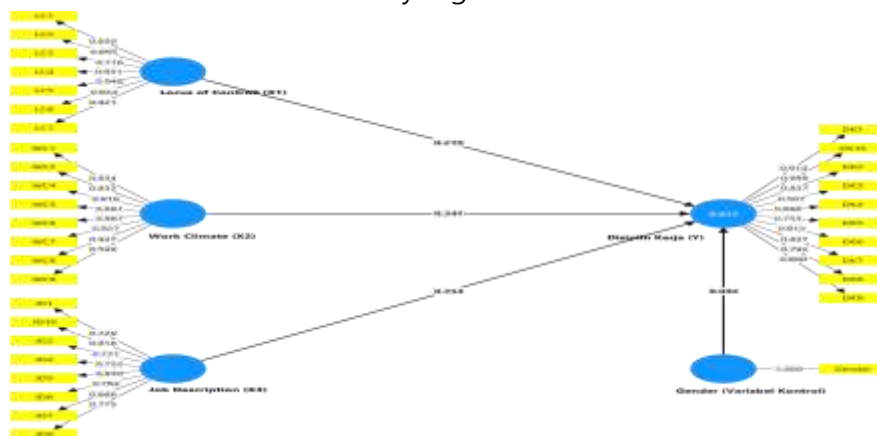
Tabel 3. Hasil Analisis Outer Model

Construcs	Item	Outer Loading	AVE	Cronbach Alpha	Composite Reliability
Locus of Controll	LC1	0.850	0,786	0,953	0,943
	LC2	0.895			
	LC3	0.716			
	LC4	0.931			
	LC5	0.948			
	LC 6	0.924			
	LC7	0.921			
Work climate	WC1	0.834	0.677	0.929	0,949
	WC2	0.832			
	WC4	0.816			
	WC5	0.691			
	WC6	0.887			
	WC7	0.927			

Construcs	Item	Outer Loading	AVE	Cronbach Alpha	Composite Reliability
Job Description n	WC8	0.937	0.580	0.896	0,898
	WC9	0.599			
	JD1	0.729			
	JD10	0.816			
	JD2	0.731			
	JD4	0.733			
	JD5	0.830			
	JD6	0.784			
	JD7	0.686			
	JD9				
		0.775			
Gender		1.000			
Disiplin Kerja	DK1	0.914	0.627	0,930	0.943
	DK10	0.699			
	DK2	0.837			
	DK3	0.507			
	DK4	0.698			
	DK5	0.753			
	DK6	0.912			
	DK7	0.837			
	DK8	0.792			
	DK9	0.880			

Hasil Outer Loading untuk keseluruhan item pengukuran telah memperlihatkan nilai > 0,5. Tingkat reliabilitas variable dapat diterima yang ditunjukkan oleh nilai Cronbach alpha > 0,60. Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa nilai AVE semua variabel sudah berada diatas 0,50 yang mana sudah bisa dikatakan bahwa nilai sudah memenuhi standar untuk convergent validity. Composite reliability Locus of control sebesar 0.961, work climate sebesar 0.949, Job Description dengan nilai 0.898, terakhir Disiplin kerja dengan nilai 0.943. Ini mencerminkan bahwa nilai composite reliability dari semua variabel sudah bernilai lebih besar dari 0,7. Kemudian nilai Cronbach's alpha Locus of control sebesar 0.953, Work climate sebesar 0.929, Job Description dengan nilai 0.896, terakhir Disiplin kerja dengan nilai 0.930. Hal ini mencerminkan bahwa nilai cronbach's alpha dari semua variabel sudah bernilai lebih

besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan dari hasil composite reliability dan cronbach's alpha semua variabel memiliki nilai reliabilitas yang baik



Gambar 1. Hasil Uji Outer Model

Pendekatan lainnya adalah dengan membandingkan akar kuadrat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) setiap variabel dengan korelasi antar variabel lain dalam model (*Fornell-Larcker Criterion*). Apabila nilai pengukuran awal kedua teknik tersebut lebih tinggi dibandingkan nilai variabel lain dalam model, maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut mempunyai validitas diskriminan yang sangat baik, atau sebaliknya. Syarat dari pengujian ini adalah korelasi variabel dengan dirinya sendiri harus lebih besar dari korelasi variabel dengan variabel lain. Output dari Fornell-Larcker criterion ditunjukkan di bawah ini.

Tabel 4. Forner Lacker

	DK	G	JD	LC	WC
DK	0.792				
G	0.012	1.000			
JD	0.741	-0.032	0.762		
LC	0.616	-0.105	0.566	0.887	
WC	0.736	-0.133	0.767	0.595	0.823

Berdasarkan tabel diatas, pengujian validitas diskriminan pada penelitian ini telah memenuhi syarat untuk tahap pengujian selanjutnya. Indikator yang digunakan untuk mengukur variable lebih tinggi dari korelasi indikator tersebut dengan variabel lainnya, sehingga dapat disimpulkan masing-masing variabel memiliki validitas yang tinggi. Cross loading dapat dianalisis dengan cara membandingkan korelasi antara indikator dengan konstruk. Nilai *cross loading* yang diprediksi melebihi 0,7 (Latan, 2013). Pendekatan lainnya adalah dengan membandingkan akar kuadrat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) setiap variabel dengan korelasi antar variabel lain dalam model (*Fornell-Larcker Criterion*). Apabila nilai pengukuran awal kedua teknik tersebut lebih tinggi dibandingkan nilai variabel lain dalam model, maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut mempunyai validitas

diskriminan yang sangat baik, atau sebaliknya.

Berdasarkan hasil dari tabel cross loading dibawah mengungkapkan bahwa, nilai masing masing indikator terhadap variabel latennya lebih tinggi daripada korelasi antar konstruk atau indikator dengan variabel yang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil cross loading menunjukkan discriminat validity bernilai baik.

Tabel 5. Hasil Cross Loading

	DK	G	JD	LC	WC
DK1	-				
	0.914	0.003	0.690	0.557	0.739
DK10	-				
	0.717	0.048	0.617	0.470	0.699
DK2	0.837	0.003	0.573	0.614	0.509
DK3	-				
	0.507	0.037	0.434	0.338	0.271
DK4	0.698	0.092	0.504	0.313	0.454
DK5	-				
	0.753	0.020	0.593	0.442	0.643
DK6	-				
	0.912	0.003	0.678	0.552	0.745
DK7	0.837	0.003	0.573	0.614	0.509
DK8	0.792	0.138	0.552	0.432	0.485
DK9	-				
	0.880	0.010	0.586	0.468	0.578
Gender			-	-	-
	0.012	1.000	0.032	0.105	0.133
JD1	-				
	0.647	0.020	0.740	0.729	0.630
JD10	-				
	0.595	0.030	0.816	0.478	0.651
JD2	-				
	0.580	0.143	0.731	0.607	0.600
JD4	0.458	0.036	0.733	0.261	0.471
JD5	0.528	0.112	0.830	0.251	0.542
JD6	-				
	0.519	0.008	0.784	0.289	0.634
JD7	-				
	0.631	0.172	0.686	0.333	0.629

JD9	0.475	0.091	0.775	0.371	0.440
LC1	-				
	0.481	0.100	0.415	0.850	0.433
LC2	-				
	0.513	0.091	0.477	0.895	0.508
LC3	0.473	0.032	0.496	0.716	0.478
LC4	-				
	0.617	0.150	0.551	0.931	0.581
LC5	-				
	0.629	0.068	0.542	0.948	0.561
LC6	-				
	0.574	0.120	0.542	0.924	0.587
LC7	-				
	0.500	0.136	0.470	0.921	0.522
WC1	-				
	0.587	0.074	0.675	0.423	0.834
WC2	-				
	0.656	0.196	0.733	0.549	0.832
WC4	-				
	0.571	0.096	0.660	0.552	0.816
WC5	0.484	0.053	0.402	0.328	0.691
WC6	-				
	0.793	0.115	0.743	0.556	0.887
WC7	-				
	0.595	0.154	0.620	0.515	0.927
WC8	-				
	0.667	0.154	0.709	0.593	0.937
WC9	-				
	0.362	0.105	0.377	0.317	0.599

Tabel 6. Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)

	DK	G	JD	LC	WC
DK					
G	0.047				
JD	0.796	0.106			
LC	0.646	0.115	0.59		
			0		

W	0.766	0.150	0.812	0.621
C				

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada pernyataan dari masing masing variabel semuanya dinyatakan valid, hal ini dikarenakan nilai Heterotrait – Monotrait Ratio < 0,90. Selain mengevaluasi nilai cross loading dan Heterotrait – Monotrait Ratio (HTMT) pengujian validitas diskriminan dapat ditentukan dari hasil fornell-larcker criterion. Syarat dari pengujian ini adalah korelasi variabel dengan dirinya sendiri harus lebih besar dari korelasi variabel dengan variabel lain.

Tabel 7. R Square

	R-square	R-square adjusted
Disiplin Kerja (Y)	0.653	0.618

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R-square variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 0,653. Dalam hal ini semakin besar nilai R-Square maka semakin besar pula kemampuan variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Selanjutnya, untuk variabel Disiplin kerja (Y) mempunyai nilai R- square sebesar 0.653 yang berarti 65,3% variabel yang mempengaruhi Disiplin kerja (Y) adalah adalah Locus of controll(X1), Work Climate (X2), dan Job Description (X3), Sedangkan untuk sisanya 34.7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel penelitian ini.

#### Pengujian Hipotesis

Fungsi bootstrap digunakan di smartPLS 4.0 untuk pengujian hipotesis. Nilai t-statistik dan p- value mencerminkan apakah hipotesis ditolak atau diterima. Jika nilai t-statistik lebih dari t-tabel, tepatnya 1,96, dan p- value lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima. Sedangkan nilai koefisien jalur dapat digunakan untuk mengetahui apakah hubungan suatu variabel mempunyai pengaruh positif atau negatif. Jika nilai path coefficient adalah positif, maka pengaruh tersebut searah.

Tabel 8. Hasil Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Kesimpulan
Locus of Control (X1) -> Disiplin Kerja (Y)	0,219	0,219	0,105	2,077	0,038	Didukung
Work Climate (X2) -> Disiplin Kerja (Y)	0,347	0,312	0,179	1,940	0,052	Tidak Didukung
Job Description (X3) -> Disiplin Kerja (Y)	0,354	0,391	0,175	2,026	0,043	Didukung
Gender (Variabel Kontrol) -> Disiplin Kerja (Y)	0,092	0,087	0,087	1,066	0,286	Tidak Didukung

## Pembahasan

### Pengaruh Locus of Control Terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian menunjukkan hubungan variabel Locus of control terhadap Disiplin Kerja mempunyai nilai original sampel sebesar 0,219, kemudian nilai t-statistics sebesar 2.077 dan p value sebesar 0,038 yang bermakna hubungan antar variabel variabel ini adalah signifikan karena nilai t-statistic yang lebih besar dari acuan yaitu 1,96 dan p value yang lebih kecil dari 0,05. Artinya setiap ada perubahan pada variabel Locus of Control akan mempengaruhi variabel Disiplin kerja. Hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa Locus of control berpengaruh positif dan significant terhadap Disiplin kerja. Sehingga terdapat hubungan langsung antara Locus of control terhadap Disiplin kerja, sehingga hipotesis pertama (H1) Diterima. Berdasarkan analisis Deskriptif responden terbanyak pada usia >40 tahun, sebanyak 38 orang dengan persentase 85%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden yang terdapat pada Pegawai UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Pegawai Wilayah I, II, dan III Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dominan memiliki usia matang yang sudah mampu bertanggung jawab dirinya sendiri. Didukung juga dengan Pendidikan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Pegawai Wilayah I, II, dan III Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat pegawai didominasi adalah Sarjana sebanyak 26 orang dengan persentase 58% dan magister 18 orang dengan persentase 40%. Serta D3 ada sebanyak 1 orang dengan persentase 2%. Artinya mayoritas Pegawai Wilayah I, II, dan III Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat berpendidikan tinggi yang sudah mampu mengelola dan bertanggung jawab terhadap tugas yang dijalankannya. Terdapat hubungan positif antara perilaku disiplin yang tidak diinginkan dengan *Locus of Control* eksternal pada siswa, sedangkan siswa yang melakukan perilaku disiplin yang baik mempunyai kontrol internal yang lebih tinggi (Putra & Aprianti, 2020b). Studi ini mengamati hubungan antara perilaku disiplin yang diinginkan siswa

sekolah menengah, fungsi keluarga, *Locus of Control*, dan harga diri. Faktor-faktor ini dimaksudkan untuk menilai kaitannya dengan perilaku disiplin yang diinginkan di kalangan siswa sekolah menengah di Teheran. Didukung juga oleh penelitian dalam Atlantis Press yang menemukan bahwa *Locus of Control* mempunyai dampak besar terhadap disiplin karyawan (Pratiwi et al., 2024).

Orang yang memiliki *Locus of Control* internal akan lebih mampu mengatur waktunya, melakukan pekerjaannya dengan lebih serius, dan bekerja lebih baik dalam situasi yang rumit. Menurut penemuan Bagus Arief Aprilianto Hasibuan dan Mochamad (2017), *Locus of Control* internal berkaitan dan memengaruhi disiplin kerja dengan hubungan searah atau penguatan, sementara *Locus of Control* eksternal berpengaruh terhadap disiplin kerja tetapi dengan arah hubungan yang berlawanan. Variabel internal *Locus of Control* (X1) memiliki keterkaitan dan dampak terhadap disiplin kerja (Y), dengan hubungan searah atau penguatan.

#### Pengaruh Work Climate Terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian menunjukkan hubungan variabel work climate terhadap Disiplin kerja mempunyai nilai path coefficients sebesar 0,347, kemudian nilai t-statistics sebesar 1.940 dan p value sebesar 0.052 yang bermakna hubungan antar variabel ini adalah tidak signifikan karena nilai t-statistic yang lebih kecil dari acuan yaitu 1,96 dan p value yang lebih besar dari 0,05. Artinya setiap ada perubahan pada variabel Work climate tidak mempengaruhi variabel Disiplin kerja. Hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa work climate berpengaruh positif dan tidak significant terhadap Disiplin kerja sehingga tidak terdapat hubungan langsung antara Work Climate dengan Disiplin kerja, sehingga hipotesis kedua (H2) Ditolak. Hasil ini menjelaskan bahwa Work climate pada Pegawai UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I, II dan III Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat belum mampu meningkatkan Disiplin kerja pegawai. Hal ini juga mengindikasikan bahwa work climate bukan merupakan factor utama yang dapat menciptakan Disiplin kerja pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I, II dan III Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti, Iklim kerja Pegawai UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I, II dan III Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat kurang kondusif. Ini terlihat dari 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.

Iklim organisasi merupakan cara pandang anggota organisasi (secara individu maupun kolektif) tentang apa yang terjadi atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara berkala, yang berdampak pada sikap, perilaku organisasi, dan kinerja anggota. Suasana perusahaan yang positif dapat membantu karyawan meningkatkan disiplin kerja. Interaksi karyawan dengan berbagai keadaan internal dan eksternal akan menentukan disiplin kerja.

Iklim organisasi berpengaruh baik dan besar terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi. Menurut Barokah (2013), terdapat hubungan positif yang kuat antara iklim organisasi dan disiplin kerja di kalangan pejabat pemerintah. Peningkatan disiplin kerja karyawan dapat dicapai jika organisasi dapat mengembangkan iklim kerja yang ramah, menyenangkan, dan cukup menarik sehingga dapat membangkitkan minat pekerja terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik menurut pandangan individu merupakan hasil dari iklim organisasi yang positif.

#### Pengaruh *Job Description* Terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian menunjukkan hubungan variabel *Job Description* terhadap Disiplin kerja mempunyai nilai path coefficients sebesar 0.354, kemudian nilai t-statistics sebesar 2.026 dan p value sebesar 0.043 yang bermakna hubungan antar variabel ini adalah signifikan karena nilai t-statistic yang lebih besar dari acuan yaitu 1,96 dan p value kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antar variabel. Artinya setiap ada perubahan pada variabel *Job Description* akan mempengaruhi variabel Disiplin kerja. Hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa *Job Description* berpengaruh positif terhadap Disiplin kerja dan significant sehingga terdapat hubungan langsung antara *Job description* dengan Disiplin kerja, sehingga hipotesis ketiga (H3) Diterima.

Berdasarkan analisis Deskriptif, Pendidikan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Pegawai Wilayah I, II, dan III Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat pegawai didominasi adalah Sarjana sebanyak 26 orang dengan persentase 58% dan magister 18 orang dengan persentase 40%. Serta D3 ada sebanyak 1 orang dengan persentase 2%. Artinya mayoritas Pegawai Wilayah I, II, dan III Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat berpendidikan tinggi yang sudah berpendidikan dan mampu mengelola serta bertanggung jawab terhadap tugas yang dijalankannya.

*Job Description* berpengaruh positif terhadap Disiplin kerja karyawan. Semakin ketat *Job Description* karyawan maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan yang dimiliki perusahaan [19]. *Job description* atau gambaran dari pekerjaan merupakan hal pertama yang harus dikembangkan oleh organisasi. Deskripsi pekerjaan membantu mengidentifikasi individu berdasarkan posisi mereka yang berbeda. Deskripsi pekerjaan juga akan membantu karyawan memahami apa yang diharapkan untuk dicapai, sehingga akan meningkatkan

kinerja dan disiplin karyawan di tempat kerjanya.

Pengaruh Gender terhadap Disiplin Kerja

*Hasil* pengujian menunjukkan hubungan variabel gender terhadap Disiplin kerja mempunyai nilai path coefficients sebesar 0.092, kemudian nilai t-statistics sebesar 1.066 dan p value sebesar 0.286 yang bermakna hubungan antar variabel variabel ini adalah tidak signifikan karena nilai t-statistic yang lebih kecil dari acuan yaitu 1,96 dan p value besar dari 0,05 menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antar variabel. Artinya baik Wanita maupun laki laki tidak ada pengaruhnya dengan Disiplin kerja. Hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa Gender sebagai variabel kontrol tidak berpengaruh terhadap Disiplin kerja, sehingga hipotesis ke-empat (H4) Ditolak.

*Belum* ada data meyakinkan yang menunjukkan bahwa pria lebih baik kinerjanya daripada wanita, ataupun sebaliknya. Satu-satunya area di mana ditemukan perbedaan yang agak konsisten antara pria dan wanita adalah mengenai disiplin kerja dari segi absensi (Zarnaghash, 2011). Wanita memiliki tingkat absensi yang lebih tinggi karena biasanya ia menjaga dan mengurus anak-anak, orang tua yang renta, dan pasangannya yang sakit, sehingga membuatnya absen dari pekerjaan. Ketika peran wanita di tempat kerja semakin meningkat, harapan yang ditumpukan pada mereka dalam memainkan peran di keluarganya tidaklah hilang. Oleh karena itu, ketika pekerjaan mengganggu tuntutan-tuntutan di keluarga, wanita lebih cenderung mengembangkan sikap negatif terhadap pekerjaan dibandingkan dengan pria, karena pekerjaan dilihatnya lebih sebagai ancaman bagi peran sosial sentralnya.

## SIMPULAN

Berdasarkan analisa pada hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja. Sehingga pada penelitian ini terdapat pengaruh langsung antara Locus of control dengan Disiplin kerja.
2. Work climate berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Disiplin kerja. Hal ini membuktikan bahwa Work climate pimpinan belum mampu meningkatkan Disiplin kerja pegawai UPTD Pengawasan Ketenagkerjaan Wilayah I, II dan III Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
3. Job Description berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin meningkatnya Job Description pegawai, maka Disiplin kerja pegawai pun akan meningkat.

4. Gender berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja. Pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap disiplin kerja bersifat umum dan tidak dipengaruhi oleh perbedaan gender.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, A., Umar, A., & Budiman, B. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Mirai Management*, 92–119.
- Al-Marwai, S. A., & Subramaniam, I. D. (2009). A Review Of The Need For Writing & Updating Job Descriptions For 21st Century Organizations. *European Journal Of Social Sciences*, 241–251.
- Anggraini, N. (2020). Influence Internal Locus Of Control, School Environment And Discipline On Student Achievement. In The Fifth Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business And Management, Accounting And Entrepreneurship. *Atlantis Press*, 328–333.
- Barokah, F., & Dwityanto, A. (2013). *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kedisiplinan Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Djalil, M. A., & Mirza Tabrani, M. (2022). Perilaku Gender Dalam Memperkuat Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisas Sektor Publik Dinas Pendidikan Di Aceh-Indonesia. *Journal Of Positive Psychology And Wellbeing*, 474–492.
- Hair, J. F., M.Hult, G. T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least square equation modeling (PLS-SEM)* (G. Dickens (ed.)). SAGE Publications.
- Hasibuan, B. A. A., & Al Musadieq, M. (2017). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Pt Pumpindo Ekamas Pratama). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Husmiati, H., Setiawan, H., Sumarno, S., Kurniasari, A., Murni, R., Rahman, A., & S, B.-B. L. (2019). Implementasi Standar Pelayanan Minimal (Spm) Bidang Sosial Terkait Pelaksanaan Rehabilitasi Sosial Di Dalam Panti. *Pusat Penelitian Dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial*.
- Leguina, A. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *International Journal of Research & Method in Education*, 38(2), 220–221. <https://doi.org/10.1080/1743727x.2015.1005806>
- Pratiwi, R., Putra, R. B., Kumbara, V. B., & Fitri, H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Locus Of Control Terhadap Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bupati Pasaman Barat. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal Of Economics And Business*, 10–22.

- Putra, A., & Aprianti, K. (2020a). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 19–27.
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020b). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2021). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk hubungan nonlinier dalam penelitian sosial dan bisnis*. Penerbit Andi.
- Zarnaghash, M. (2011). The Relationship Between The Desired Disciplinary Behavior And Family Functioning Locus Of Control And Self Esteem Among High School Students In Cities Of Tehran Province. *Procedia-Social And Behavioral Sciences*, 2463–2467.