

Peranan Tingkat Pendidikan dan Diklat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Barat Daya

Said Hamzali¹

¹Ekonomi dan Bisnis/Manajemen, PSDKU Universitas Syiah Kuala Gayo Lues

ARTICLE INFO

Article history:

Received Juni 20, 2024
Revised Juni 25, 2024
Accepted Juni 30, 2024
Available online 16 July, 2024

Keywords:

Level of Education, Training and Work Discipline

Keywords:

Tingkat Pendidikan, Diklat dan Disiplin Kerja



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the role of education level and training simultaneously on employee work discipline at the Social and Manpower Office of Aceh Barat Daya Regency, to determine the effect of education level on employee work discipline at the Social and Manpower Office of Aceh Barat Daya Regency and to determine the effect of training on employee work discipline at the Social and Manpower Office of Aceh Barat Daya Regency. This study was conducted at the Social and Manpower Office of Aceh Barat Daya Regency, while the object of this study was the level of education, and training and employee work discipline, with a total of 33 respondents. The results of the study showed that the level of education and employee training had a positive and significant effect on the variable of work discipline at the Social and Manpower Office of Aceh Barat Daya Regency. Then the results of the study also proved that partially the level of education had a positive and significant effect on the variable of employee work discipline of 0.180 at the Social and Manpower Office of Aceh Barat Daya Regency, and the training variable also had a positive and significant effect on the variable of employee work discipline of 0.190 at the Social and Manpower Office of Aceh Barat Daya Regency. After conducting this research, the Social and Manpower Service of Southwest Aceh Regency must be able to

improve employee work discipline through the employee training program and should be a concern for the leadership, because in this research the education program has a significant effect on improving work discipline, so that work discipline becomes even better.

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Peranan tingkat pendidikan dan diklat secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Barat Daya, untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Barat Daya dan untuk mengetahui pengaruh diklat terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Barat Daya. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Barat Daya, sedangkan objek penelitian ini adalah mengenai tingkat pendidikan, dan Diklat serta disiplin kerja pegawai, dengan jumlah responden sebanyak 33 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa tingkat pendidikan dan Diklat pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Barat Daya. Kemudian hasil penelitian juga membuktikan bahwa secara parsial tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja pegawai sebesar 0.180 pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Barat Daya, serta variabel Diklat juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja pegawai sebesar 0.190 pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Barat Daya. Setelah melakukan penelitian ini Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Barat Daya harus mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui program Diklat pegawai dan hendaknya menjadi perhatian pimpinan, karena dalam penelitian ini program pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja, agar disiplin kerja menjadi lebih baik lagi.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta berusaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawainya meningkat. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006), kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Secara umum sumber daya manusia pada organisasi pemerintah masih belum memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja organisasi, hal ini karena keterbatasan dari organisasi pemerintah dalam memberdayakan sumber daya manusia tersebut menjadi lebih berdaya guna. Hal ini

*Corresponding author

Email: hamzali_psdku@usk.ac.id

juga terjadi hampir diseluruh instansi Pemerintah di Aceh di mana masih banyak sumber daya manusia yang masih belum mampu menunjukkan kinerja sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi, sehingga kinerja organisasi yang diharapkan tidak sesuai dengan harapan pimpinan dari lembaga atau dinas yang berada di Provinsi Aceh. Sedangkan salah satu pengembangan sumber daya manusia pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Barat Daya juga belum menunjukkan kinerja sebagaimana yang diharapkan oleh pimpinan.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Adapun salah satu unsur yang masuk dalam manajemen sumber daya manusia di antaranya adalah kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan (diklat), disiplin kerja, kinerja pegawai maupun kinerja organisasi.

Proses pengembangan SDM merupakan kegiatan yang harus ada di dalam organisasi. Dalam pelaksanaannya perlu dipertimbangkan beberapa faktor, baik secara internal atau eksternal. Pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi sebagai salah satu upaya untuk pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara terus menerus, karena organisasi harus berkembang untuk mengatasi perubahan di luar organisasi. Oleh karena itu SDM dalam suatu organisasi harus terus ditingkatkan seiring dengan kemajuan dan kapasitas perkembangan organisasi. Tujuan dari pendidikan dan pelatihan pada hakekatnya merupakan perumusan kemampuan yang diharapkan dari pendidikan tersebut.

Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur utama SDM yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Untuk membentuk aparatur pemerintah yang baik dan meningkatkan kinerja pegawai, maka salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat). Diklat adalah suatu keharusan dari suatu organisasi birokrasi dan merupakan bagian dari upaya pengembangan SDM. Keadaan sumber daya manusia pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Barat Daya yaitu, jumlah pegawai tetap sebanyak 31 orang dengan rincian, tingkat pendidikan SMP 1 orang, SMA 21 orang, D3 2 orang, S1 6 orang dan S2 1 orang. Sementara pegawai kontrak dan honor berjumlah 37 orang dengan rincian tingkat pendidikan, SD sebanyak 1 orang, SMP 4 orang, SMA 19 orang, D3 7 orang, S1 6 orang. Seluruh pegawai sudah mengikuti diklat di dalam kabupaten, sedangkan yang diklat ke luar daerah sebanyak 3 orang.

Setiap organisasi perlu memiliki ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Pendisiplinan pegawai adalah suatu upaya memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai untuk bekerja secara kooperatif. Sedangkan mengenai pendidikan dan pelatihan (Diklat) bagi seluruh pegawai juga menjadi salah satu bagian penting dalam meningkatkan kinerja pegawai maupun kinerja organisasi. Fenomena yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai karena diperkirakan masih rendahnya tingkat pengetahuan bagi sebagian pegawai Dinas Sosial Aceh di mana tingkat pendidikan dominan adalah pendidikan SMA dan Diploma III. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka diharapkan tingkat pendidikan pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Aceh Barat Daya adalah setingkat sarjana atau pada jenjang yang lebih tinggi lagi yaitu pascasarjana.

Tingkat pendidikan pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Aceh Barat Daya, mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai, di mana semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai dilihat dari pendidikan formal akan semakin meningkatkan kapasitas sumber daya manusia pegawai menjadi lebih baik. Sedangkan mengenai pengalaman diklat yaitu dilihat dari pengalaman mengikuti Diklat yang pernah diikuti oleh pegawai juga akan memberikan wawasan dan pengetahuan bagi pegawai menjadi lebih baik lagi. Diklat yang sesuai dengan latar belakang pegawai akan memberikan pengaruh yang lebih besar dalam meningkatkan wawasan dan pengetahuan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Salah satu konsep yang bisa digunakan untuk mengukur tingkat kapasitas sumber daya manusia pegawai di lingkungan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Aceh Barat Daya adalah tingkat kedisiplinan pegawai. Disiplin kerja pegawai merupakan adalah suatu prosedur yang mengoreksi atau menghukum seorang bawahan karena melanggar aturan atau prosedur yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan, Dessler (2007 : 275).

TINJAUAN TEORITIS

a. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa latin "disipel" yang berarti pengikut. Dalam perkembangannya kata tersebut mengalami perubahan menjadi "disipline" yang artinya

kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Dan kata disiplin telah berkembang mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan, dan banyak pengertian disiplin yang berbeda di antara para ahli yang satu dengan pendapat para ahli lainnya. Menurut Heidjrachman dan Husnan, (2004; 15) disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Pada dasarnya seseorang Pegawai Negeri Sipil mau bekerja dengan penuh disiplin sesuai dengan janji/sumpah Pegawai Negeri Sipil. Seseorang mau bekerja dengan jujur dan penuh semangat. Hal ini terlihat dari tingkat kehadirannya, loyalitas yang ditunjukkan kepada lembaga organisasi dan kepada pimpinan yang begitu tinggi, namun pada sisi lain kadangkala kenyataannya terjadi sebaliknya, ada Pegawai Negeri Sipil yang tidak disiplin, bahkan semula disiplin tetapi sewaktu-waktu menjadi tidak disiplin. Menurut Saleh & Hosek (1996 : 213) seseorang mau bekerja karena : (1). Pekerjaan merupakan pusat perhatian, (2). Mereka secara aktif turut serta dalam pekerjaan, (3). Mereka memandang pekerjaan sebagai pusat harga diri, dan (4). Mereka memandang pekerjaan sesuai dengan konsep pribadi.

Dari pendapat di atas dapat difahami, bahwa bagi seseorang yang tidak terlibat dalam suatu pekerjaan tidak dapat diharapkan untuk mencapai disiplin yang sama dengan mereka yang terlibat. Dalam hal ini dua orang pegawai berbeda tingkat disiplinnya. Perbedaan itu karena ada perbedaan sifat secara individu. Seseorang sangat disiplin dalam menjalankan tugas karena ia dilibatkan dalam bekerja dan ia sangat senang untuk bekerja, tetapi bagi orang lain ia senang bila tidak ada pekerjaan. Hal itu karena ada perbedaan persepsi dan kepribadian.

Perbedaan individu sebagaimana dikemukakan di atas dapat mempengaruhi disiplin pegawai dalam bekerja di dalam organisasi. Ada sejumlah faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, yaitu : 1) Faktor Kesejahteraan; 2) Faktor Ancaman; 3) Faktor Ketegasan Pimpinan; 4) Faktor Minat dan Kemampuan; dan 5) Faktor Keteladanan Pimpinan. (Nitisemito, 2005 : 269).

Indikator disiplin kerja menurut Dessler, (2007) terdiri atas: (1) Tepat waktu dalam menjalankan tugas, (2) Taat pada Peraturan yang telah ditetapkan, (3) Kesadaran akan pentingnya tugas dan tanggung jawab, (4) Disiplin pada aturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan (5) Sikap dan Tingkah Laku dan (6) target waktu.

b. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Darmaningtyas (2009:3) memberikan definisi pendidikan sebagai berikut "Pendidikan adalah suatu usaha sadar yang dilakukan oleh pendidik melalui bimbingan, pengajaran dan pendidikan untuk membantu peserta didik agar mengalami proses kemanusiaan diri ke arah tercapainya pribadi yang dewasa bersusila. Latihan adalah pembinaan kecakapan, kemahiran, ketangkasan (skill building) dalam melaksanakan tugas dan kewajiban."

Sedangkan menurut Cushway (2012 : 14) Pendidikan adalah : "Proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan yang perlu serta sikap supaya mereka dapat melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar. Ini berbeda dari Pendidikan yang memberikan pengetahuan tentang subjek tertentu secara umum, karena pendidikan memusatkan diri pada kebutuhan khusus dalam pekerjaan".

Simamora (2007 : 342) menjelaskan bahwa "Pendidikan (education) adalah proses sistematis perubahan perilaku karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam pendidikan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pendidikan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka. Dalam pendidikan diberikan instruksi untuk mengembangkan keahlian-keahlian yang dapat langsung terpakai pada pekerjaan. Melalui pendidikan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang didudukinya sekarang".

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan cara peningkatan keahlian, pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Sedangkan pelatihan merupakan suatu keharusan bagi perusahaan, karena penempatan karyawan secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil. Dengan adanya pelatihan maka para karyawan akan mengetahui tugas dan kewajibannya dalam perusahaan.

Proses Diklat adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran pendidikan. Secara nyata perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan mutu kemampuan dari sasaran pendidikan dan pelatihan. Teori pendidikan dan pelatihan faktor yang mempengaruhi proses pendidikan dan pelatihan dibedakan menjadi dua yaitu perangkat lunak (software) dan perangkat keras (hardware) (Soekidjo, 2003 : 31-32).

Perangkat lunak dalam proses pendidikan dan pelatihan ini mencakup kurikulum, organisasi pendidikan dan pelatihan, peraturan-peraturan, metode belajar mengajar dan tenaga pengajar atau pelatih itu sendiri. Sedangkan perangkat keras yang juga besar pengaruhnya terhadap proses pendidikan dan pelatihan adalah fasilitas-fasilitas yang mencakup gedung, buku-buku referensi, alat bantu pendidikan, dan sebagainya.

Indikator pelatihan menurut Rivai, (2005 :256) adalah sebagai berikut: (1) Kecakapan, (2) Tanggung jawab, (3) Program pelatihan, (4) Peningkatan karir dan (5) Sesuai kemampuan.

c. Tingkat Pendidikan

Dalam meningkatkan kinerja pegawai dan untuk memotivasi pegawai dalam bekerja adalah melalui pendidikan. Tingkat pendidikan yang ditempuh dan dimiliki oleh seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan dapat memperoleh kinerja yang baik. Pengertian pendidikan menurut Hasbullah (2009:1) bahwa "Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat." Lebih lanjut Hasbullah (2009:1) menyatakan bahwa "Pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental."

Menurut Hasibuan, (2005:78), pendidikan adalah proses abadi dari penyesuaian lebih tinggi bagi makhluk yang telah berkembang secara fisik dan mental yang bebas dan sadar kepada Tuhan seperti termanifestasikan dalam alam sekitar, intelektual, emosional dan kemauan dari manusia. Sedangkan menurut Rivai, Veithzal (2005), pendidikan adalah suatu proses pengalaman. Karena kehidupan adalah pertumbuhan, pendidikan berarti membantu pertumbuhan batin tanpa dibatasi oleh usia. Proses pertumbuhan ialah proses menyesuaikan pada tiap-tiap fase serta menambahkan kecakapan di dalam perkembangan seseorang.

Tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan formal yang ditempuh oleh seseorang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi (UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003: pasal 13). Dalam UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS pada bab VI menjelaskan bahwa jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.

Menurut Darmaningtyas (2005) indikator tingkat pendidikan terdiri atas: (1) Wawasan yang dimiliki pegawai, (2) peningkatan karir pegawai, (3) Pendidikan sesuai kebutuhan yang diinginkan organisasi, (4) Manfaat dari tingkat pendidikan dan (5) Kepekaan pegawai terhadap lingkungan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Barat Daya di Kota Blang Pidie. Sedangkan yang menjadi objek penelitian ini adalah mengenai Peranan Tingkat pendidikan dan Diklat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Barat Daya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Barat Daya yaitu sebanyak 33 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sensus terhadap semua pegawai. Dimana dari jumlah pegawai yang mengikuti diklat dalam satu tahun terakhir tersebut diambil keseluruhan menjadi sampel penelitian yaitu sebanyak 33 orang

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Pengujian Instrumen

Menurut Arikunto (1995) dan Indriantoro (1999), kualitas data yang diperoleh dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas (uji kehandalan) berdasarkan koefisien Cronbach Alpha yang lazim digunakan dalam penelitian ilmu-ilmu sosial.

1) Pengujian Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji Pearson product-moment coefficient of correlation dengan bantuan SPSS version 15.0. Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment di mana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu di atas 0.344 sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstruktif. atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Sebagaimana dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No. Pernyataan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=33)	Ket
----------------	----------	--------------------	------------------------	-----

1.	A1	Diklat (X1)	0.834	0.344	Valid
2.	A2		0.796		
3.	A3		0.813		
4.	A4		0.764		
5.	A5		0.688		
6.	B1	Tingkat Pendidikan (X2)	0.868	0.344	Valid
7.	B2		0.816		
8.	B3		0.801		
9.	B4		0.700		
10.	B5		0.679		
11.	C1	Disiplin Kerja (Y)	0.787	0.344	Valid
12.	C2		0.643		
13.	C3		0.801		
14.	C4		0.687		
15.	C5		0.631		
16.	C6		0.681		

Sumber: Data Primer 2024, (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi product moment yaitu sebesar 0.344 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

2) Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten juga dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS version 15.0. Hasilnya seperti yang terlihat pada tabel di bawah yang menunjukkan bahwa instrumen dalam penelitian ini reliabel (handal) karena nilai alphanya lebih besar dari 0,60.

Tabel 2
Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No.	Variabel	Rata-rata	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Diklat (X1)	3.808	5	0.836	Handal
2.	Tingkat Pendidikan (X2)	4.016	5	0.830	Handal
3.	Disiplin Kerja (Y)	4.169	6	0.799	Handal

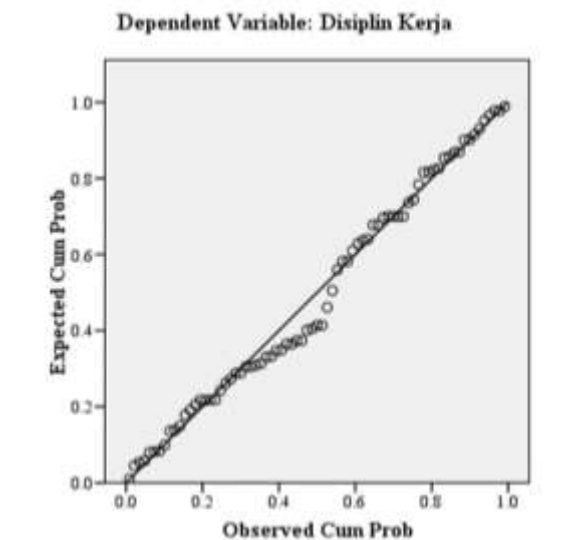
Sumber: Data Primer 2024, (diolah)

Berdasarkan analisis reliabilitas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel persepsi responden dapat dilihat dari beberapa variabel yaitu variabel Diklat (X1) diperoleh nilai alpha sebesar 83.6 persen, variabel tingkat pendidikan (X2) diperoleh nilai alpha sebesar 83.0 persen, dan variabel disiplin kerja (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 79.9 persen. Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran kehandalan memenuhi kredibilitas *Cronbach Alpha* di mana nilai alphanya lebih besar dari Alpha 0.60 persen.

b. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Normalitas

Asumsi klasik yang pertama diuji adalah normalitas. Residual variabel yang terdistribusi normal akan terletak di sekitar garis horizontal (tidak terpecah jauh dari garis diagonal). Berdasarkan dari gambar normal P-P Plot pada lampiran menunjukkan sebaran *standarrized residual* berada dalam kisaran garis diagonal. Seperti terlihat pada gambar berikut :



Gambar 1
Normalitas Disiplin Kerja

2) Pengujian Multikolinearitas

Multikolinearitas diuji dengan melihat Variance Inflation Factor (VIF) dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent. Bila Variance Inflation Factor (VIF) < 5 maka tidak terjadi multikolinearitas atau non multikolinearitas (Santoso, 2000). Hasil pengujian ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3
Nilai Variance Inflation Factor (VIF) Variabel Bebas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Diklat (X1)	0.736	1.360	Non Multikolinieritas
Tingkat pendidikan (X2)	0.736	1.360	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

c. **Diklat**

Diklat pegawai merupakan proses pelatihan untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori. Tabel berikut ini akan menjelaskan mengenai indikator dari Diklat pegawai, sebagaimana dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4
Diklat

No.	Variabel	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Netral		Setuju		Sgt Setuju		Rat a-rata
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Pelatihan yang telah diberikan kepada pegawai dapat berpengaruh terhadap kecakapan pegawai	0	0,0	3	9,1	4	12,1	20	60,6	6	18,2	3.92
2.	Dengan adanya pelatihan mampu meningkatkan tanggung jawab pegawai terhadap beban tugasnya	0	0,0	6	18,2	7	21,2	15	45,5	5	15,2	3.60
3.	Program pelatihan yang berkelanjutan mampu meningkatkan kinerja pegawai	0	0,0	3	9,1	12	36,4	13	39,4	5	15,2	3.68
4.	Program pelatihan yang dijalankan selama ini berdampak terhadap	0	0,0	2	6,1	10	30,3	16	48,5	5	15,2	3.72

	pengembangan karir pegawai											
5.	Program pelatihan yang dijalankan sesuai dengan kemampuan pegawai dalam menjalankan beban kerjanya	0	0,0	4	12,1	6,1	6,1	17	51,5	10	30,3	4.12
Rerata												3.80

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa variabel Diklat pegawai Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Barat Daya diperoleh nilai rerata sebesar 3.80 atau $(X_1) < 4$ sehingga bermakna belum baik bahwa Diklat pegawai selama ini belum berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan pegawai mengenai pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan dapat berpengaruh terhadap kecakapan karyawan, dengan adanya pelatihan mampu meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap beban tugasnya, program pelatihan yang berkelanjutan mampu meningkatkan kinerja karyawan, program pelatihan yang dijalankan selama ini berdampak terhadap pengembangan karir pegawai dan program pelatihan yang dijalankan sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menjalankan beban kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa program Diklat yang dilaksanakan oleh Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Barat Daya kepada setiap pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kompetensi pegawai dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

d. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan suatu usaha sadar yang dilakukan oleh pendidik melalui bimbingan, pengajaran dan pelatihan untuk membantu peserta didik agar mengalami proses kemanusiaan diri ke arah tercapainya pribadi yang dewasa bersusila, adapun untuk lebih jelasnya dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Tingkat Pendidikan

No.	Variabel	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Netral		Setuju		Sgt Setuju		Rata-rata
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Wawasan dan pengetahuan pegawai semakin bertambah dengan mengikuti pendidikan dan latihan	1	3,0	5	15,2	4	12,1	18	54,5	5	15,2	3.84
2.	Dengan mengikuti pendidikan mampu meningkatkan kemampuan dan karir pegawai	0	0,0	6	18,2	5	15,2	13	39,4	9	27,3	3.88
3.	Anda menerima pendidikan sesuai dengan kebutuhan Anda dalam menjalankan pekerjaan	0	0,0	4	12,1	3	9,1	17	51,5	9	27,3	3.93
4.	Program pendidikan memberi manfaat yang besar dalam pengembangan dan kemampuan pegawai	0	0,0	3	9,1	1	3,0	15	45,5	14	42,4	4.33
5.	Dengan mengikuti pendidikan pegawai menjadi lebih peka terhadap setiap perubahan yang terjadi	0	0,0	2	6,1	1	3,0	20	60,6	10	30,3	4.09
Rerata												4.01

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel tingkat pendidikan diperoleh nilai rerata sebesar 4.01, (X^2) ≥ 4 bermakna sudah baik atau responden menyatakan setuju bahwa tingkat pendidikan pegawai pada kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Barat Daya berpengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan responden mengenai wawasan dan pengetahuan pegawai semakin bertambah dengan mengikuti pendidikan dan latihan, dengan mengikuti pendidikan mampu meningkatkan kemampuan dan karir pegawai, Anda menerima pendidikan sesuai dengan kebutuhan Anda dalam menjalankan pekerjaan, program pendidikan memberi manfaat yang besar dalam pengembangan dan kemampuan pegawai dan dengan mengikuti pendidikan pegawai menjadi lebih peka terhadap setiap perubahan yang terjadi.

Hasil penelitian terhadap tingkat pendidikan pegawai pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Barat Daya ternyata dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Barat Daya.

e. Disiplin Kerja

Disiplin kerja pegawai merupakan suatu prosedur yang mengoreksi atau menghukum seorang bawahan karena melanggar aturan yang telah ditentukan oleh organisasi. Adapun indikator dari disiplin kerja untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Disiplin Kerja

No.	Variabel	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Netral		Setuju		Sgt Setuju		Rat a-rata
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Setiap hari saya yang bersangkutan selalu masuk kerja sesuai jam kerja yang telah ditetapkan	0	0,0	1	3,0	8	24,2	12	36,4	12	36,4	4.11
2.	Pegawai saya mematuhi dan taat pada setiap peraturan yang telah disepakati bersama	0	0,0	2	6,1	3	9,1	20	60,6	8	24,2	4.04
3.	Pegawai banyak mempunyai kesadaran akan pentingnya disiplin kerja	0	0,0	1	3,0	8	24,2	13	39,4	11	33,3	4.09
4.	Pegawai disiplin pada aturan yang telah dibuat oleh pimpinan	0	0,0	3	9,1	1	3,0	12	36,4	17	51,5	4.36
5.	Sikap dan tingkah laku saya menunjukkan pada sikap penuh tanggung jawab	0	0,0	1	3,0	2	6,1	19	57,6	11	33,3	4.12
6.	Setiap pekerjaan yang direncanakan dapat mencapai target yang telah ditetapkan	0	0,0	3	9,1	2	6,1	16	48,5	12	36,4	4.29
Rerata												4.16

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 6 di atas juga dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4.16, $Y \geq 4$ sudah baik atau responden menyatakan setuju bahwa disiplin kerja yang dihasilkan oleh para pegawai sudah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi bersangkutan. Hal ini juga dapat dilihat dari pernyataan pegawai mengenai setiap hari saya yang bersangkutan selalu masuk kerja sesuai jam kerja yang telah ditetapkan, pegawai saya mematuhi dan taat pada setiap peraturan yang telah disepakati bersama, pegawai banyak mempunyai kesadaran akan pentingnya disiplin kerja, pegawai disiplin pada aturan yang telah dibuat oleh pimpinan, sikap dan tingkah laku saya menunjukkan pada sikap penuh tanggung jawab dan setiap pekerjaan yang direncanakan dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Barat Daya sudah relatif baik terutama dalam menjalankan tugas dan fungsi yang sudah melekat pada diri pegawai tersebut.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan sebelumnya diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian terhadap variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Barat Daya sebesar 0.180.
- 2) Kemudian hasil penelitian juga membuktikan bahwa variabel Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Barat Daya sebesar 0.190.
- 3) Sedangkan pengaruh secara simultan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Barat Daya.

REFERENSI

- Cushway (2002). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Edisi Baru. Jakarta : Rineka Cipta.
- Darmaningtyas (2009). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler Gary (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke VI. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Hasbullah (2009). *Pengaruh Komitmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan*. Padang.
- Hasibuan, SP Malayu. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Husnan, (2004), *Manajemen Personalialia*, Fakultas Ekonomi UGM (BPFE), Yogyakarta.
- Nitisemito, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Insan Cendekia,
- Rivai, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; Dari Teori Ke Praktek*. Cetakan ke-3. Jakarta.: PT. Raja Grafindo Persada,
- Saleh & Hosek (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Simamora (2007). *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Soekidjo, (2003). *Kepemimpinan dan Motivasi dalam Perusahaan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta,
- Undang-undang No. 20 tahun 2003, Tentang Pendidikan Nasional.