

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sekolah telah diakui pemerintah sebagai tempat terbaik untuk belajar dengan harapan tercapainya integritas melalui pengembangan intelektual, potensi, spiritual, kepribadian dan sosial, serta membentuk manusia yang demokratis dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, sekolah harus dikelola secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tersebut. Sekolah sebagai Lembaga pendidikan yang berperan penting dalam menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kualifikasi dan kompetensi tinggi serta dituntut untuk mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap pembangunan dan peningkatan SDM.

Pendidikan yang diberikan oleh pemerintah di setiap Negara berbeda. Lembaga pendidikan yang dinaungi oleh pemerintah harus memenuhi standar untuk menunjang proses pembelajaran. Dalam pendidikan hal penting yang berpengaruh dalam membantu mencapai pembelajaran yang efektif dan efisien bukan hanya guru yang berperan langsung dalam kegiatan pembelajaran akan tetapi terdapat pula tenaga kependidikan yang bertanggung jawab dalam membantu system dan struktur sekolah (Sri Ayu Lestari & Ismail Tolla, 2021). Isu yang terjadi pada Lembaga Pendidikan saat ini Adanya ketidakpastian mengenai seberapa efektif Pendidikan dan pelatihan yang diberikan dalam meningkatkan kompetensi dan prestasi kerja tenaga administrasi. Banyak tenaga administrasi sekolah di Indonesia yang memiliki latar belakang pendidikan yang bervariasi, mulai dari diploma hingga sarjana. Meskipun beberapa memiliki gelar di bidang administrasi atau manajemen pendidikan, masih banyak yang hanya memiliki latar belakang pendidikan umum tanpa spesialisasi dalam administrasi pendidikan. Tenaga administrasi sekolah adalah tenaga kependidikan yang bertugas memberikan dukungan layanan administrasi guna terselenggaranya proses pendidikan di sekolah serta membantu kelancaran proses pembelajaran

yang memerlukan keterampilan khusus, keahlian tertentu, serta kompetensi berbeda dengan yang dibutuhkan oleh peserta didik. Sesuai dengan aturan kepegawaian, tugas tenaga administrasi sekolah di jenjang pendidikan tidak boleh di rangkap oleh tenaga fungsional yang lain (Wildan & Zulkarnain, 2015).

Dalam Kepmendiknas No. 053/U/2001 tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimal Penyelenggaraan Persekolahan Bidang Pendidikan Dasar dan Menengah dinyatakan bahwa Tenaga Administrasi Sekolah ialah sumber daya manusia di sekolah yang tidak terlibat langsung dalam kegiatan belajar mengajar tetapi sangat mendukung keberhasilannya dalam kegiatan administrasi sekolah. Menurut peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2012 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Unit Pelayanan Publik. Standar pelayanan adalah tolak ukur yang dipergunakan sebagai pedoman penyelenggaraan pelayanan dan acuan penilaian kualitas pelayanan sebagai kewajiban dan janji penyelenggaraan kepada masyarakat dalam rangka pelayanan yang berkualitas, cepat, mudah, terjangkau dan terukur (Sri Ayu Lestari & Ismail Tolla, 2021).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Clarasati dan Jaenab tentang “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (di Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Sape)” hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi obyektif yang dialami oleh Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan sape kabupaten bima adalah: Pegawai yang telah mengikuti berbagai kegiatan pelatihan, namun belum menunjukan prestasi kerja yang maksimal dalam memajukan organisasinya. Kongkritnya masih terdapat pegawai yang menunda-nunda pekerjaan, kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diemban kepadanya, kurang loyal terhadap pimpinan bila diberi tugas, kurang menghargai waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, adanya pegawai yang masih kurang menguasai SIMPEG (Sistem Informasi Kepegawaian). Berdasarkan hasil pengujian asosiatif menunjukkan Pendidikan tidak

berpengaruh signifikan terhadap pekerjaan kinerja pegawai pada UPTD Dinas Pendidikan Kecamatan Sape. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di UPTD Dinas Pendidikan di Kecamatan Sape, semakin baik pelatihannya maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada UPTD Dinas Pendidikan di Kecamatan Sape. Berdasarkan hasil penelitian di atas, direkomendasikan kepada pihak kantor UPTD harus memperhatikan materi dan hal-hal penting yang berkaitan dengan program pengembangan sumber daya manusia, serta lebih tegas dalam menetapkan aturan agar masalah pekerjaan dapat diperbaiki.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan penulis, penelitian ini mengambil lima sekolah SMP Negeri se- Kecamatan Cikarang Selatan. Berdasarkan observasi awal yang dilaksanakan oleh peneliti di SMP Negeri Kecamatan Cikarang Selatan, diperoleh informasi mengenai Tenaga Administrasi di sekolah tersebut. Terdapat 32 Staff Tata Usaha di sekolah tersebut dengan masing-masing personil memiliki tanggung jawab dan tugasnya masing-masing. Fenomena yang terjadi di SMP Negeri Kecamatan Cikarang Selatan ditemukan masih ada beberapa Tenaga administrasi yang belum memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan, bukti nyata yang saya temui langsung pada saat observasi pada proses pembuatan surat balasan dari sekolah ternyata masih ada tenaga administrasi yang kurang memahami cara menggunakan teknologi di era digitalisasi ini, sehingga hal tersebut berdampak terhadap tanggung jawab tenaga administrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akar masalahnya telah terjadi rendahnya kompetensi tenaga administrasi karena masih ada tenaga administrasi yang belum mengikuti Pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh sekolah dan dinas Pendidikan setiap minggunya, kedua ketidakmampuan dalam menghadapi konflik serta beban kerja yang tinggi. Sehingga hal tersebut berdampak terhadap hasil kerja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja tenaga administrasi di sekolah.

Dengan demikian, Salah satu cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendukung kegiatan operasional sebuah Lembaga Pendidikan yaitu dengan melakukan Pendidikan dan pelatihan terhadap para tenaga kerja/tenaga administrasi sekolah tersebut sehingga dapat meningkatkan kemampuan dari mereka. Pendidikan dan pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan tenaga administrasi untuk melakukan pekerjaannya (Wirotomo & Pasaribu, 2015). Pendidikan dan pelatihan sebagai sarana untuk mendukung peningkatan prestasi kerja sebagai salah satu aspek yang dihubungkan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Jenis pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada tenaga administrasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya, penyesuaiannya tergantung dari ketentuan dan kebijakan yang ditetapkan oleh sekolah itu sendiri. Pendidikan menyangkut perkembangan pengetahuan dan kecakapan seseorang dalam bentuk perilaku, terutama di masyarakat. Kecakapan sosial dan pengembangan kepribadian seseorang yang juga dipengaruhi oleh keadaan lingkungannya (dalam hal ini sekolah dan sejenisnya) menghasilkan perubahan-perubahan dalam sikap, perilaku, pikiran dan perasaannya (Umiyati dkk., 2020). Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran dalam mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara (Heri Khoiruddin, 2016).

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang, membantu memahami suatu pengetahuan dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan sekolah dalam mencapai tujuannya. Adanya pelatihan membantu tenaga administrasi dalam menjalankan proses pendidikan dan pelayanan administrasi yang telah ditetapkan. Agar efektif, pelatihan harus melibatkan pengalaman kerja, dan kegiatan organisasi yang direncanakan dan dirancang untuk menggapai kebutuhan yang diinginkan. Pendidikan

dan pelatihan memberi kesempatan kepada tenaga administrasi untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang mengubah perilakunya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja.

Dari hasil penelitian terdahulu, berdasarkan informasi yang ada, *gap* dalam penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, kemudian para pegawai Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Sape tidak mengikuti kegiatan Pendidikan hanya mengikuti kegiatan pelatihan sehingga ditemukan masih banyak SDM yang rendah. Kebaruan dari penelitian saat ini lebih memfokuskan studi Pendidikan dan pelatihan yang akan berdampak pada hasil kerja tenaga administrasi di Sekolah, kemudian yang menjadi responden pada penelitian ini yaitu tenaga administrasi sekolah yang tugasnya berbeda dengan pegawai kantor, dan lokasi yang digunakan pada penelitian saat ini yaitu sekolah yang sistem administrasinya berbeda dengan kantor Dinas, serta teknik analisis data yang digunakan berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini menggunakan uji korelasi untuk mengetahui seberapa kuat Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Prestasi Kerja Tenaga Administrasi Sekolah Oleh karena itu, peneliti sangat tertarik untuk mengambil penelitian di SMP Negeri se- Kecamatan Cikarang Selatan.

Sejalan dengan hal tersebut, penelitian ini memiliki urgensi yang penting untuk diteliti karena dapat memberikan wawasan tentang sejauh mana Pendidikan dan pelatihan dapat memperbaiki kemampuan dan meningkatkan produktivitas kerja tenaga administrasi sekolah. Pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan individu sehingga kompetensi tenaga administrasi dalam penggunaan teknologi lebih efektif dan efisien serta hasil kerja yang diperoleh tepat sasaran (Budi Prabowo & Acep Samsudin, 2024). Selain itu, penelitian ini menambah literatur tentang Manajemen Pendidikan Islam, dan ini akan memberikan dasar nyata untuk kebijakan pendidikan yang lebih baik di masa depan. Penelitian ini memiliki ciri khas yang dapat membedakan dengan penelitian

lain, seperti pada variabel yang diambil yaitu prestasi kerja tenaga administrasi sekolah dan juga ciri khas pada teori Pendidikan dan pelatihan menggunakan teori Randall, Jackso E. Susan dengan Sofyandi, Herman dan teori prestasi kerja tenaga administrasi sekolah menggunakan teori Bernardin, Rusell dengan Ranupandojo, Husnan.

Berdasarkan uraian di atas, muncul identifikasi masalah yang menjadi pedoman dasar peneliti untuk membuktikan secara pasti dengan menggunakan pendekatan metode kuantitatif dan melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Dengan Prestasi Kerja Tenaga Administrasi Sekolah (Penelitian di SMP Negeri se-Kecamatan Cikarang Selatan)”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah pada penelitian, yaitu:

1. Bagaimana Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Administrasi di SMP Negeri se-Kecamatan Cikarang Selatan?
2. Bagaimana Prestasi Kerja Tenaga Administrasi di SMP Negeri se-Kecamatan Cikarang Selatan?
3. Bagaimana Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Dengan Prestasi Kerja Tenaga Administrasi Sekolah di SMP Negeri se-Kecamatan Cikarang Selatan?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini ialah:

1. Untuk mendeskripsikan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Administrasi Sekolah di SMP Negeri se-Kecamatan Cikarang Selatan.
2. Untuk mendeskripsikan Prestasi Kerja Tenaga Administrasi Sekolah di SMP Negeri se-Kecamatan Cikarang Selatan.
3. Untuk menganalisis Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Dengan Prestasi Kerja Tenaga Administrasi Sekolah di SMP Negeri se-Kecamatan Cikarang Selatan.

#### **D. Manfaat Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat baik secara teoritis dan juga praktis, Adapun kedua manfaat tersebut dalam penjelasan dibawah ini:

##### **1. Manfaat Teoretis**

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan informasi untuk perkembangan ilmu manajemen Pendidikan islam khususnya dalam dunia Pendidikan dan pelatihan serta menjadi referensi bagi prestasi kerja tenaga administrasi sekolah dalam bekerja agar sekolah mampu bergerak mencapai tujuan Pendidikan.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Tenaga Administrasi**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan informasi serta masukan bagi tenaga administrasi dalam mengelola Lembaga Pendidikan Islam khususnya dalam pelayanan administrasi.

###### **b. Sekolah**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi positif untuk meningkatkan kualitas prestasi kerja tenaga administrasi sekolah melalui Pendidikan dan pelatihan di SMP Negeri se- Kecamatan Cikarang Selatan.

###### **c. Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan baru, wawasan dan pengalaman yang sangat berharga serta bermanfaat bagi peneliti sebagai calon manajer Pendidikan.

#### **E. Kerangka Berpikir**

Sedarmayanti (2017) menjelaskan Pendidikan merupakan suatu kegiatan dinamis yang mempengaruhi seluruh aspek kepribadian dan kehidupan individu. Pendidikan dapat meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral pegawai/tenaga kerja. Pendidikan dalam berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan



meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui Pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan kemudian hari.

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Adapun pengertian Pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai/tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja Lembaga Pendidikan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan Lembaga Pendidikan (Widodo, 2015). Saat akan dilaksanakan sebuah pelatihan dan pengembangan, sekolah harus memiliki sasaran serta tujuan pelatihan dan pengembangan yang jelas karena pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk kepentingan suatu Lembaga pendidikan dan pegawai/tenaga kerjanya (Clara Bina Br Sinuhaji dkk., 2023).

Notoatmodjo dan Soekidjo (2016) menjelaskan bahwa Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah rancangan suatu sistem dalam proses perubahan sikap dan tata laku seseorang maupun peningkatan atau perolehan kemahiran (keterampilan) dalam rangka pendewasaan melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Dengan demikian diklat merupakan cerminan dari pengalaman belajar apa saja yang harus ditimba oleh peserta berdasarkan tujuan yang akan dicapai seperti meningkatkan produktivitas kerja (Nurhayati & Junaidi, 2020). Adapun yang menjadi indikator untuk variabel pendidikan dan pelatihan yang telah diuraikan pada tinjauan pustaka sebelumnya, ada empat indikator penilaian pendidikan dan pelatihan yaitu: a. Reaksi terhadap pelatihan, b. Pelajaran,

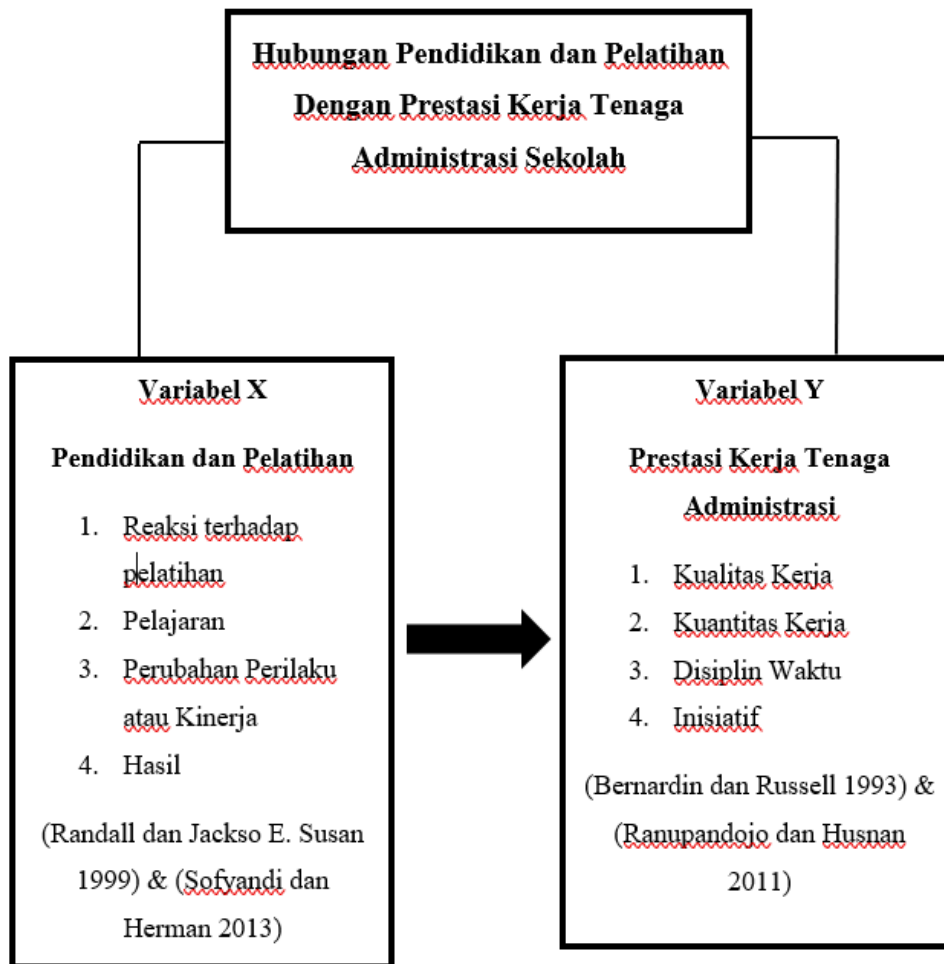


c. Perubahan perilaku atau kinerja, d. Hasil (Randall & Jackson E. Susan, 1999).

Widyawati Mashar (2015) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Prestasi kerja didorong oleh adanya motif dari diri sendiri untuk bisa melakukan yang lebih baik lagi untuk mencapai kepuasan kerja yang maksimal. Selanjutnya (Bernardin & Russell, 1993) menyebutkan empat indikator dalam pengukuran prestasi kerja, yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin waktu, dan inisiatif.

Peningkatan prestasi kerja tenaga administrasi sangat sulit, maka diperlukan upaya yang relevan dari Lembaga Pendidikan/sekolah. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh sekolah dalam rangka meningkatkan prestasi kerja tenaga administrasi, yaitu dengan cara memberikan Pendidikan dan pelatihan terhadap tenaga administrasinya. Kegiatan-kegiatan pendidikan dan pelatihan dilaksanakan sebagai upaya untuk menanggulangi kesenjangan pelaksanaan tugas/pekerjaan dalam yang disebabkan karena kekurangan kemampuan manusiawi (*humanistic skill*), kurangnya kemampuan teknis (*technical skill*), atau kurangnya kemampuan (*managerial skill*). manajerial Pekerjaan yang dilakukan dengan tingkat pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan isi kerja akan mendorong kemajuan setiap usaha yang pada gilirannya juga akan meningkatkan pendapatan, baik pendapatan perorangan, kelompok maupun pendapatan nasional (Nurhayati & Junaidi, 2020). Karena Pendidikan dan pelatihan tidak saja menambah pengetahuan akan tetapi juga meningkatkan keterampilan kerja yang berarti juga peningkatan prestasi kerja tenaga administrasi.

Dari uraian diatas berikut gambar kerangka berfikir Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Prestasi Kerja Tenaga Administrasi Sekolah:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

## F. Hipotesis Penelitian

Menurut Creswell Hipotesis adalah perkiraan yang dibuat oleh peneliti mengenai korelasi antara kedua variabel yang diinginkan. Hipotesis tersebut seringkali berbentuk angka atas populasi yang diukur dari data sampel penelitian (Creswell, 2014). Dari pembahasan tersebut terdapat dua hipotesis yang diajukan, yaitu:

### 1. Hipotesis Alternatif (Ha)

Ha: Terdapat hubungan yang signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Prestasi Kerja Tenaga Administrasi Sekolah di SMP Negeri se- Kecamatan Cikarang selatan.

2. Hipotesis Nol (Ho)

Ho: Tidak terdapat hubungan antara Pendidikan dan pelatihan dengan Prestasi Kerja Tenaga Administrasi Sekolah di SMP Negeri se- Kecamatan Cikarang Selatan.

**G. Penelitian Terdahulu**

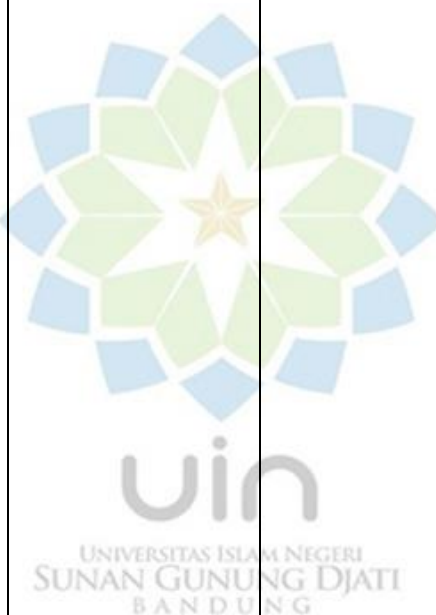
No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	(Hardianti, 2018) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Peningkatan Kompetensi Guru di SMA Negeri 8 Pinrang	Menganalisis tentang Pendidikan dan Pelatihan dan penelitian ini juga menggunakan metode kuantitatif.	Penelitian ini menggunakan variabel Y berbeda yaitu berfokus meneliti terhadap peningkatan kompetensi guru	Berdasarkan analisis data dan hasil penelitian yang telah dilakukan, Terdapat Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Peningkatan Kompetensi Guru di SMA Negeri 8 Pinrang di tunjukkan oleh hasil perhitungan dari koefisien korelasi (r) yaitu 0,333. Dengan memperhatikan besarnya $r_{xy}$ (yaitu=0,333), yang berkisaran antara 0,300-0,400 berarti korelasi positif antara variabel X dan Y termasuk Korelasi Rendah. Dengan demikian terbukti bahwa dengan adanya pendidikan dan pelatihan (Diklat) maka kompetensi guru akan meningkat.
2	(Hasanah, 2021) Pengaruh Pendidikan dan	Menganalisis tentang Pendidikan dan	Penelitian ini menggunakan variabel Y	Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah

	Pelatihan terhadap Kinerja Guru di SMPN 1 Sumbul	pelatihan dan penelitian ini juga menggunakan metode kuantitatif.	berbeda yaitu berfokus meneliti terhadap kinerja guru	dipaparkan dapat ditarik kesimpulan: Sebaran skor Diklat (X) sebanyak 13 orang (30,2 %) berada di bawah rata-rata kelas interval, 14 orang (32,6 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 16 orang (37,2 %) di atas rata-rata. Kondisi ini menggambarkan bahwa diklat di SMP N 1 Sumbul berdasarkan data di atas berada pada di atas rata-rata kelas interval. Yang hal ini menunjukkan bahwa diklat yang dilakukan di SMP N 1 Sumbul menunjukkan adanya peningkatan terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh positif antara variabel diklat terhadap kinerja guru di SMP N 1 Sumbul dilihat dari persamaan garis regresi $\hat{Y} = 138.089 + 0,724X$ dengan konstanta sebesar 138.089 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai diklat maka nilai kinerja guru 138.089.
3	(Fitriyani, 2021) Pengaruh	Menganalisis tentang	Penelitian ini menggunakan	Pendidikan berpengaruh

	Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Provinsi Sumatera Utara	Pendidikan dan Pelatihan	variabel Y berbeda dan jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan menggunakan Teknik analisis statistik linier berganda	positif signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.
4	(Musa, 2017) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bone Bolango	Menganalisis tentang Pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja dan penelitian ini juga menggunakan metode kuantitatif	Penelitian ini menggunakan lokasi dan teori yang berbeda dengan penelitian yang sekarang	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan persamaan $=42.685 + 0.128$ yang telah teruji keberartiannya pada tingkan signifikan sebesar $= 0.5\% (0.05)$ . hal ini menunjukan nilai konstan sebesar 42.685 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel Pendidikan Dan Pelatihan (X) maka nilai variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 42.685 dan nilai koefisien regresi sebesar 0.128 dengan anggapan variabel bebas lain besarnya konstan. Dan dari hasil uji

				<p>hipotesis diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 2.337 sedangkan nilai t-tabel = 0.5 yakni sebesar 1.685 jadi <math>2.337 &gt; 1.685</math> atau dengan kata lain t-hitung &gt; t-tabel maka <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima artinya terdapat hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bone Bolango. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh sebesar 4.5% dan sisanya sebesar 95.5% yang dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi pegawai, motivasi kerja, kepemimpinan.</p>
5	(Fitriyah dan Inowati, 2021) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sayung Kabupaten Demak	Menganalisis tentang Pendidikan dan Pelatihan dan penelitian ini juga menggunakan metode kuantitatif	Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat yang berbeda	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai faktor-faktor yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja guru, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Pendidikan Pelatihan

				<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pendidikan Pelatihan yang di berikan kepada guru di Kecamatan Sayung Kabupaten Demak maka Kinerja guru akan semakin meningkat.</p> <p>Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja maka akan mempengaruhi Kinerja guru di Kecamatan Sayung Kabupaten Demak. Terdapat pengaruh pendidikan pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru (Y) Sekolah Dasar di Kecamatan Sayung Kabupaten Demak. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar <math>0,000 &lt; 0,05</math></p>
6	(Mukhlis, 2020) Pengaruh	Menganalisis tentang	Penelitian ini menggunakan	Terdapat pengaruh yang signifikan

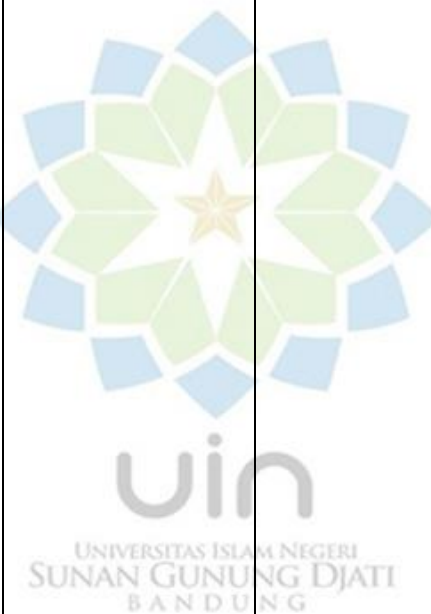




	Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru pada SLB YPAC Makassar	Pendidikan dan pelatihan	variabel Y berbeda dengan penelitian sekarang	antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji F hitung sebesar 8,436 dengan signifikansi 0,002. Berdasarkan penelitian ini pendidikan dan pelatihan dapat menjelaskan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru pada SLB YPAC Makassar sebesar 47,0%. Adapun sisanya sebesar 53,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
7	(Rezita, 2015) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta	Menganalisis tentang Pendidikan dan pelatihan, penelitian ini juga menggunakan metode kuantitatif	Penelitian ini menggunakan lokasi dan variabel Y berbeda dengan penelitian sekarang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya berada pada kategori sedang yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y=0,870X+13,584$ dengan koefisien regresi (rhitung) yang diperoleh sebesar 0,745 bila dibanding dengan rtabel sebesar 0,361, maka

				<p>hitung &gt; r tabel (0,745 &gt; 0,361). Hal ini memperlihatkan bahwa koefisien regresi adalah signifikan, sehingga <math>H_0</math> dalam penelitian ini diterima</p>
8	<p>(Nursiah, 2023) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Profesionalisme Guru di Yayasan Al-Azhar Bandar Lampung</p>	<p>Menganalisis tentang Pendidikan dan Pelatihan, penelitian ini juga menggunakan metode kuantitatif</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel y berbeda dengan penelitian sekarang yaitu berfokus pada profesionalisme guru</p>	<p>Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap profesionalisme guru sebesar 0,470 atau 47 %. Dengan kesimpulan bahwa 47% profesionalisme guru di yayasan pendidikan Al-Azhar Bandar Lampung dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan, dan 53% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar pendidikan dan iv pelatihan. Sedangkan besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap profesionalisme guru di masing-masing jenjang sekolah di yayasan pendidikan Al-Azhar Bandar Lampung, yaitu SD Al-Azhar 1 Bandar Lampung sebesar 59,9%, SMP Al-Azhar 3</p>

				Bandar Lampung sebesar 62,6%, dan SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung sebesar 36,9%.
9	(Aisyah, 2023) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Telkom Kota Pekanbaru	Menganalisis tentang Pendidikan dan Pelatihan, penelitian ini juga menggunakan metode kuantitatif	Penelitian ini menggunakan variabel Y berbeda dengan penelitian sekarang yaitu hanya berfokus pada kinerja tenaga pendidik	Berdasarkan pengujian hipotesis yang diperoleh menunjukkan bahwa berpengaruh antara pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja tenaga pendidik di SMK Telkom Pekanbaru. Sebagaimana hal ini dibuktikan dengan nilai nilai korelasi $(506) > (0,254)$ pada taraf signifikan 5%. Dari hasil uji korelasi dapat diketahui nilai korelasi antara variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja tenaga pendidik adalah sebesar 0,506. Dan berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai (R Square) sebesar 0,256. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen adalah sebesar 25,6% yaitu rendah.



				Sedangkan sisanya adalah 74,4 (100% - 74%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
10	(Clarasati, 2017) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Sape	Menganalisis tentang Pendidikan dan Pelatihan terhadap prestasi pegawai. penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif	Penelitian ini menggunakan Penelitian Asosiatif, dan lokasi yang berbeda dengan penelitian sekarang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap pekerjaan kinerja pegawai UPTD Dinas Pendidikan Kecamatan Sape. pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di UPTD Dinas Pendidikan di Kecamatan Spe, semakin baik pelatihannya maka semakin tinggi pula kinerja pekerjaan karyawan. Pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada UPTD Dinas Pendidikan di Kecamatan Sape.

Dari penelitian pendahuluan di atas semuanya berfokus pada variabel X sedangkan penelitian yang akan peneliti kembangkan adanya elaborasi dengan variabel Y, maka penelitian ini akan lebih berfokus pada hubungan yang kuat yaitu ada dan tidak adanya peningkatan kualitas tenaga administrasi di SMP Negeri se-Kecamatan Cikarang Selatan.