

PENGARUH PERSEPSI PELATIHAN MANAJEMEN SEKOLAH DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI KECAMATAN KARANG BAHAGIA

Dessy Ari Lestari^{1*}, Undang Ruslan Wahyudin²

Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia
lestaridessyari11@gmail.com

ABSTRAK

Abstrak: Produktivitas kerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan mutu pendidikan di sekolah dasar. Guru yang produktif tidak hanya mampu melaksanakan tugas mengajar, tetapi juga menunjukkan ketepatan waktu, tanggung jawab, serta kemampuan mengelola pembelajaran secara efektif. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh persepsi pelatihan manajemen sekolah dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru sekolah dasar di Kecamatan Karang Bahagia Kabupaten Bekasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Sampel dipilih melalui teknik purposive sampling dari guru yang telah mengikuti pelatihan manajemen sekolah. Instrumen penelitian berupa angket skala Likert lima poin yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi terhadap pelatihan manajemen sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Disiplin kerja juga memberikan pengaruh positif signifikan. Secara simultan, kedua variabel tersebut berkontribusi kuat dalam meningkatkan produktivitas guru. Temuan ini menegaskan bahwa pelatihan yang relevan serta budaya disiplin yang konsisten merupakan kunci peningkatan profesionalitas guru di sekolah dasar.

Kata Kunci: Pelatihan Manajemen Sekolah, Disiplin Kerja, Produktivitas Guru, Sekolah Dasar.

Abstrack: Teacher productivity is a crucial determinant of educational quality at the elementary school level. Productive teachers are not only able to carry out instructional tasks but also demonstrate punctuality, responsibility, and effective classroom management. This study aims to analyze the influence of teachers' perceptions of school management training and work discipline on their work productivity in elementary schools in Karang Bahagia District, Bekasi Regency. The study employed a quantitative approach with an explanatory design. The sample was selected using purposive sampling from teachers who had participated in school management training. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire that had undergone validity and reliability testing. Data were analyzed using multiple linear regression. The results show that teachers' perceptions of school management training have a significant positive effect on their work productivity. Work discipline also has a significant positive influence. Simultaneously, these two variables strongly contribute to enhancing teacher productivity. These findings emphasize that relevant training and consistent work discipline are essential for strengthening teacher professionalism in elementary education.

Keywords: School Management Training, Work Discipline, Teacher Productivity, Elementary School.

Article History:

Received: 20-08-2025

Revised : 20-09-2025

Accepted: 20-10-2025

Online : 20-11-2025

A. LATAR BELAKANG

Mutu pendidikan dasar sangat ditentukan oleh kualitas dan produktivitas guru dalam menjalankan peran profesionalnya. Guru tidak hanya berfungsi sebagai penyampai materi pembelajaran, tetapi juga sebagai fasilitator, pembimbing, pengelola kelas, dan penggerak suasana belajar yang kondusif bagi perkembangan peserta didik. Karena itu, produktivitas kerja guru menjadi salah satu aspek fundamental yang berpengaruh langsung terhadap mutu pembelajaran di sekolah dasar.

Guru adalah faktor penentu keberhasilan proses pembelajaran yang berkualitas. Sehingga berhasil tidaknya pendidikan mencapai tujuan selalu dihubungkan dengan kiprah para guru. Oleh karena itu, usaha-usaha yang dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan hendaknya dimulai dari peningkatan kualitas guru. Guru yang berkualitas diantaranya adalah mengetahui dan mengerti peran dan fungsinya dalam proses pembelajaran (Aslan, 2025). Guru memiliki peran penting di dalam kelas dalam proses pembelajaran untuk membantu siswa di dalam membangun sikap yang positif, membangkitkan rasa ingin tahu, mendorong siswa agar mandiri dan ketepatan logika intelektual, serta menciptakan kondisi-kondisi agar pembelajaran berjalan dengan baik sesuai dengan perkembangan zaman terutama dalam menggunakan pendekatan teknologi di dalamnya (Arifudin, 2025). Berdasarkan hal tersebut, dapat dipahami bahwa peranan seorang guru penting dalam membantu siswa berperilaku positif, membantu siswa meningkatkan potensi yang dimiliki dan memotivasi siswa untuk dapat mengikuti pembelajaran dengan baik. Sehingga dibutuhkan guru yang memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Riadi dalam (Kartika, 2025) menjelaskan bahwa kompetensi guru adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif. Kompetensi guru mengandung arti kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak atau kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya.

Menurut Febriana dalam (Abdul, 2017) menjelaskan bahwa standar kompetensi guru adalah ukuran untuk mendapatkan pendidik yang baik dan profesional, yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah pada khususnya serta tujuan pendidikan pada umumnya. Kompetensi guru merupakan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Selain itu, kompetensi guru juga merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara bersama-sama akan membentuk profesi guru. Kompetensi tersebut meliputi penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, serta pengembangan pribadi dan profesionalisme.

Pada saat ini, kompetensi yang harus dimiliki guru sudah dibakukan dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam pasal 10 dinyatakan bahwa kompetensi yang harus dimiliki guru ada empat yaitu kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut harus dikuasai guru dengan baik, karena dalam melaksanakan tugasnya guru tidak berhadapan dengan benda mati, tetapi menghadapi pribadi yang sedang tumbuh dan berkembang, pribadi yang memiliki kemampuan, sifat, sikap, dan karakter yang beragam sehingga memerlukan perlakuan yang berbeda-beda. Dengan kompetensi yang dimilikinya, guru akan mengetahui keadaan tersebut sehingga ia akan berusaha memberikan perlakuan yang berbeda disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing peserta didiknya (Sudrajat, 2024).

Produktivitas kerja guru tercermin melalui kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses belajar-mengajar secara efektif, melakukan evaluasi, mengelola administrasi akademik, serta menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas-tugas profesi. Menurut Robbins dan Judge dalam (Afifah, 2024), produktivitas merupakan gabungan antara efektivitas dan efisiensi seseorang dalam menyelesaikan tugas. Dalam konteks

sekolah dasar, guru yang produktif mampu menghadirkan pembelajaran yang bermakna, terstruktur, dan adaptif terhadap kebutuhan siswa.

Namun, produktivitas guru tidak terbentuk secara otomatis. Salah satu faktor penting yang berkontribusi adalah pelatihan manajemen sekolah. Goldstsein dan Gressner dalam (Abduloh, 2020) mendefinisikan pelatihan sebagai usaha sistematis untuk menguasai keterampilan, peraturan, konsep, ataupun cara berperilaku yang berdampak pada peningkatan kinerja. Selanjutnya menurut Dearden dalam (Aidah, 2024) yang menyatakan bahwa pelatihan pada dasarnya meliputi proses belajar mengajar dan latihan bertujuan untuk mencapai tingkatan kompetensi tertentu atau efisiensi kerja. Sebagai hasil pelatihan, peserta diharapkan mampu merespon dengan tepat dan sesuai situasi tertentu. Seringkali pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja yang lnsung berhubungan dengan situasinya. Selanjutnya Fiedman dan Yarbrough dalam (Romdoniyah, 2024) menunjukkan bahwa pelatihan adalah upaya pembelajaran, yang diselenggarakan oleh organisasi (instansi pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, perusahaan, dan lain sebagainya) untuk memenuhi kebutuhan atau untuk mencapai tujuan organisasi.

Fattah dikutip (Maulana, 2025) menjelaskan bahwa manajemen Sekolah sebagai terjemahan dari *School Management* adalah suatu pendekatan politik yang bertujuan untuk merancang kembali pengelolaan sekolah dengan memberikan kekuasaan kepada Kepala Sekolah dan meningkatkan partisipasi masyarakat dalam upaya perbaikan kinerja sekolah yang mencakup guru, siswa, kepala sekolah dan meningkatkan partisipasi masyarakat. Manajemen Sekolah merubah sistem pengambilan keputusan dan manajemen ke setiap pihak yang berkepentingan di tingkat lokal (*local stakeholders*). Prangbakat dikutip (Juhji, 2020) menjelaskan bahwa manajemen Sekolah merupakan suatu bentuk upaya pemberdayaan sekolah dan lingkungannya untuk mewujudkan sekolah yang mandiri dan efektif melalui optimalisasi peran dan fungsi sekolah sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan bersama. Diarahkan pada peningkatan kualitas pembelajaran, dengan mendayagunakan segala sumber yang ada dilingkungan sekolah. Adapun menurut Arikunto dalam (Ningsih, 2025) menjelaskan bahwa manajemen Sekolah adalah penataan sistem pendidikan yang memberikan keleluasaan penuh kepada kepala sekolah, atas kesiapan seluruh staf sekolah, untuk memanfaatkan semua sumber dan fasilitas belajar yang ada untuk menyelenggarakan pendidikan bagi siswa serta memiliki akuntabilitas atas segala tindakan tersebut. Sedangkan Danim dalam (Arifudin, 2021) menjelaskan bahwa manajemen sekolah dapat difinisikan sebagai suatu proses kerja komunitas sekolah dengan cara menerapkan kaidah-kaidah otonomi, akuntabilitas, partisipasi, dan sustainabilitas untuk mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran secara bermutu.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sekolah dapat difinisikan sebagai suatu proses kerja komunitas sekolah dengan cara menerapkan kaidah-kaidah otonomi, akuntabilitas, partisipasi, dan sustainabilitas untuk mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran secara bermutu.

Risdiantoro dalam (Kartika, 2023) menyatakan bahwa pendidikan guru adalah suatu proses pembelajaran yang di dalamnya diperoleh keterampilan, konsep, kaidah ataun sikap untuk meningkatkan kinerja guru, dann pendidikan guru diselenggarakan untuk mengembangkan keterampilan profesional guru sehingga meningkatkan efektivitas guru.

Oleh karena itu diperlukan pelatihan guru secara berkala untuk terus mengoptimalkan perannya dalam penyelenggaraan Pendidikan.

Pelatihan memberikan ruang bagi guru untuk memperbarui kompetensi, meningkatkan pemahaman mengenai pengelolaan sekolah, serta memperkuat kemampuan dalam merencanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Menurut (Sedarmayanti, 2010) menegaskan bahwa efektivitas pelatihan sangat bergantung pada persepsi peserta terkait relevansi materi, metode penyampaian, dan manfaat yang mereka rasakan. Ketika guru memiliki persepsi positif terhadap pelatihan, mereka cenderung menerapkan pengetahuan yang diperoleh dalam praktik kerja sehari-hari.

Selain pelatihan, disiplin kerja juga menjadi faktor kunci yang menentukan produktivitas guru. Disiplin mencerminkan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, komitmen terhadap tanggung jawab, dan konsistensi dalam menjalankan tugas profesi. Menurut (Rivai & Sagala., 2019) menjelaskan bahwa disiplin merupakan sikap patuh yang timbul dari kesadaran pribadi, bukan semata karena pengawasan. Guru yang memiliki disiplin tinggi biasanya menunjukkan kualitas kinerja yang lebih stabil dan dapat diandalkan, sehingga berdampak positif pada efektivitas pembelajaran.

Kecamatan Karang Bahagia Kabupaten Bekasi merupakan wilayah dengan variasi kondisi sekolah yang cukup beragam, baik dari segi fasilitas, jumlah siswa, maupun dukungan manajerial. Guru di wilayah ini telah mendapatkan berbagai pelatihan, termasuk pelatihan manajemen sekolah. Namun, sejauh mana persepsi guru terhadap pelatihan tersebut berpengaruh pada produktivitas kerja mereka masih belum banyak diteliti. Begitu pula dengan peran disiplin kerja sebagai faktor internal yang mendukung kinerja guru.

Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh persepsi pelatihan manajemen sekolah dan disiplin kerja terhadap produktivitas guru sekolah dasar di Kecamatan Karang Bahagia. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait pelatihan, pembinaan guru, dan penguatan budaya kerja positif di lingkungan sekolah dasar.

Produktivitas kerja guru merupakan salah satu aspek penting dalam menentukan mutu pendidikan, terutama di sekolah dasar, di mana guru tidak hanya mengajarkan materi pelajaran, tetapi juga mengelola kelas, membentuk karakter, serta menjadi teladan bagi peserta didik. Dalam pandangan (Sedarmayanti, 2010), produktivitas adalah kemampuan menghasilkan output secara optimal melalui penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien. Sementara (Robbins & Judge., 2020) melihat produktivitas sebagai gabungan efektivitas dan efisiensi seseorang dalam menyelesaikan tugas. Dalam konteks profesi guru, produktivitas tampak melalui kualitas perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas administrasi, kemampuan bekerja sama, serta inisiatif dalam melakukan perbaikan berkelanjutan. Adapun (Mangkunegara, 2019) menjelaskan bahwa produktivitas guru dapat diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama, sementara (Hasibuan, 2016) menambahkan tanggung jawab dan inisiatif sebagai aspek penting yang turut mencerminkan tingkat produktivitas seorang guru.

Selain produktivitas, kajian mengenai persepsi pelatihan manajemen sekolah juga menjadi dasar penting dalam penelitian ini. Persepsi dipahami sebagai cara seseorang

menafsirkan suatu stimulus berdasarkan pengalaman, pengetahuan, dan harapan (Walgito, 2020). Artinya, dua orang bisa mengikuti pelatihan yang sama tetapi memberikan penilaian yang berbeda terhadap manfaatnya. Pelatihan manajemen sekolah sendiri bertujuan meningkatkan kompetensi guru dalam pengelolaan kelas, administrasi pendidikan, pengambilan keputusan, serta pemahaman terhadap dinamika organisasi sekolah. Menurut (Sedarmayanti, 2010), pelatihan yang efektif harus relevan dengan kebutuhan peserta, dipandu oleh fasilitator yang kompeten, dan menggunakan metode yang menarik serta aplikatif. Menurut (Wibowo, 2020) menegaskan bahwa pelatihan akan berdampak optimal apabila peserta memiliki persepsi yang positif, merasa pelatihan bermanfaat, dan merasakan adanya kemungkinan penerapan langsung dalam pekerjaan. Dengan kata lain, persepsi guru terhadap pelatihan memainkan peran besar dalam menentukan apakah pelatihan benar-benar meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka.

Di sisi lain, disiplin kerja merupakan faktor internal yang sangat memengaruhi produktivitas guru. Menurut (Rivai & Sagala., 2019) mendefinisikan disiplin sebagai sikap patuh seseorang terhadap peraturan dan standar kerja yang timbul dari kesadaran pribadi, bukan sekadar tuntutan institusi. Guru yang memiliki disiplin tinggi biasanya menunjukkan komitmen terhadap ketepatan waktu, penyelesaian tugas, perilaku profesional, serta kepatuhan terhadap aturan sekolah. Adapun (Sutrisno, 2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja guru mencakup disiplin waktu, disiplin tanggung jawab, disiplin perilaku, dan disiplin moral. Faktor-faktor seperti keteladanan kepala sekolah, budaya organisasi, motivasi kerja, serta sistem penghargaan dan sanksi juga berpengaruh terhadap terbentuknya disiplin guru (Handoko, 2019). Disiplin yang kuat akan menciptakan kebiasaan kerja yang stabil dan dapat diandalkan, sehingga berdampak langsung pada efektivitas dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja sama-sama memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas atau kinerja guru. Menurut (Tyaningsih, 2021) menemukan bahwa pelatihan manajemen sekolah dapat meningkatkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas administrasi dan pembelajaran, terutama ketika guru memiliki persepsi yang baik terhadap pelatihan tersebut. Sementara itu, penelitian oleh (Rusdiana, 2020) mengungkap bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, terutama dalam aspek ketepatan waktu, penyelesaian tugas, dan tanggung jawab. Secara umum, penelitian-penelitian sebelumnya membuktikan bahwa pelatihan yang berkualitas dan disiplin kerja yang baik adalah dua faktor penting yang mampu meningkatkan produktivitas guru. Namun, penelitian yang mengkaji secara spesifik hubungan kedua variabel tersebut terhadap produktivitas guru di Kecamatan Karang Bahagia masih sangat terbatas, sehingga penelitian ini memberikan nilai kebaruan dalam konteks lokal.

Berdasarkan tinjauan teori dan temuan penelitian sebelumnya, kerangka pikir penelitian ini menegaskan bahwa persepsi guru terhadap pelatihan manajemen sekolah dan tingkat disiplin kerjanya memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas kerja guru. Pelatihan yang dirasakan bermanfaat memberikan peningkatan kompetensi yang diperlukan guru dalam menjalankan tugasnya. Sementara disiplin kerja menciptakan konsistensi perilaku kerja yang mendukung pencapaian hasil yang optimal. Dengan demikian, keduanya diduga memiliki pengaruh yang signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap produktivitas guru sekolah dasar.

B. METODE PENELITIAN

Menurut Rahardjo dikutip (Arifudin, 2023) bahwa metode penelitian merupakan salah satu cara untuk memperoleh dan mencari kebenaran yang bersifat tentatif, bukan kebenaran absolut. Hasilnya berupa kebenaran ilmiah. Kebenaran ilmiah merupakan kebenaran yang terbuka untuk terus diuji, dikritik bahkan direvisi. Oleh karena itu tidak ada metode terbaik untuk mencari kebenaran, tetapi yang ada adalah metode yang tepat untuk tujuan tertentu sesuai fenomena yang ada. Budiharto dikutip (Delvina, 2020) bahwa pemilihan metode penelitian harus disesuaikan dengan penelitian yang sedang dilakukan agar hasilnya optimal.

Ridwan dan Tita Lestari dikutip (Nasril, 2025) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang hasilnya disajikan dalam bentuk deskripsi dengan menggunakan angka dan statistik. Adapun menurut Sugiyono dalam (Nita, 2025) menjelaskan bahwa metodologi penelitian kuantitatif merupakan metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori, karena tujuan utamanya adalah menjelaskan hubungan sebab-akibat antara persepsi pelatihan manajemen sekolah dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru. Pendekatan ini dipilih agar peneliti dapat menguji hipotesis secara empiris melalui data numerik yang dianalisis secara statistik, sebagaimana dijelaskan (Creswell, 2017) bahwa penelitian eksplanatori digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terukur. Penelitian dilaksanakan di sekolah-sekolah dasar yang berada di Kecamatan Karang Bahagia, Kabupaten Bekasi. Lokasi tersebut dipilih karena merupakan wilayah dengan karakteristik guru yang beragam dan telah menerima berbagai pelatihan manajemen sekolah, sehingga relevan dengan tujuan penelitian.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya dalam proses penelitian (Rusmana, 2020). Adapun menurut Sugiyono dalam (Supriani, 2025) bahwa populasi penelitian adalah keseluruhan dari objek penelitian yang akan diteliti. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar yang berjumlah 106 orang. Namun, tidak semua guru pernah mengikuti pelatihan manajemen sekolah, sehingga pemilihan sampel dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu.

Menurut Zuraidah dikutip (Arifudin, 2020) bahwa Sampel adalah bagian (sebagian kecil) dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki atau suatu porsi atau bagian dari populasi yang menjadi perhatian. Adapun menurut Sugiyono dalam (As-Shidqi, 2024) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Kriteria sampel yang digunakan meliputi guru yang aktif mengajar pada tahun berjalan, pernah mengikuti pelatihan

manajemen sekolah, serta bersedia menjadi responden penelitian. Dengan cara ini, peneliti dapat memastikan bahwa responden benar-benar relevan dengan variabel yang diteliti.

Variabel penelitian terdiri atas dua variabel independen, yaitu persepsi pelatihan manajemen sekolah dan disiplin kerja, serta satu variabel dependen, yaitu produktivitas kerja guru. Persepsi pelatihan didefinisikan sebagai cara guru menilai, merasakan, dan memaknai pelatihan manajemen sekolah yang pernah mereka ikuti, yang dilihat dari aspek relevansi materi, metode pelatihan, kompetensi fasilitator, serta manfaat yang dirasakan. Disiplin kerja dipahami sebagai tingkat kepatuhan guru terhadap aturan, tanggung jawab, dan etika kerja yang meliputi ketepatan waktu, penyelesaian tugas, dan perilaku profesional. Sementara itu, produktivitas kerja guru didefinisikan sebagai kemampuan guru dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien, yang tercermin dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, kerja sama, serta inisiatif.

Teknik dapat dilihat sebagai sarana untuk melakukan pekerjaan teknis dengan hati-hati menggunakan pikiran untuk mencapai tujuan. Walaupun kajian sebenarnya merupakan upaya dalam lingkup ilmu pengetahuan, namun dilakukan untuk mengumpulkan data secara realistis secara sistematis untuk mewujudkan kebenaran. Metodologi penelitian adalah sarana untuk menemukan obat untuk masalah apa pun. Dalam hal ini, penulis mengumpulkan informasi tentang analisis pengaruh persepsi pelatihan manajemen sekolah dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru, artikel, jurnal, skripsi, tesis, ebook, dan lain-lain (Syofiyanti, 2024).

Karena membutuhkan bahan dari perpustakaan untuk sumber datanya, maka penelitian ini memanfaatkan penelitian kepustakaan. Peneliti membutuhkan buku, artikel ilmiah, dan literatur lain yang berkaitan dengan topik dan masalah yang mereka jelajahi, baik cetak maupun online (Kurniawan, 2025).

Mencari informasi dari sumber data memerlukan penggunaan teknik pengumpulan data. Amir Hamzah dalam (Supriani, 2024) mengklaim bahwa pendataan merupakan upaya untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan pokok bahasan yang diteliti. Penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan untuk mengumpulkan data. Secara khusus, penulis memulai dengan perpustakaan untuk mengumpulkan informasi dari buku, kamus, jurnal, ensiklopedi, makalah, terbitan berkala, dan sumber lainnya yang membagikan pandangan pengaruh persepsi pelatihan manajemen sekolah dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru.

Lebih lanjut Amir Hamzah mengatakan bahwa pengumpulan data diartikan berbagai usaha untuk mengumpulkan fakta-fakta yang berkaitan dengan topik atau pembahasan yang sedang atau akan digali (Supriani, 2023). Rincian tersebut dapat ditemukan dalam literatur ilmiah, penelitian, dan tulisan-tulisan ilmiah, disertasi, tesis, dan sumber tertulis lainnya. Menurut (Zulfa, 2025) bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai keadaan, menggunakan sumber yang berbeda, dan menggunakan teknik yang berbeda.

Data penelitian dikumpulkan menggunakan angket skala Likert lima poin yang disusun berdasarkan indikator teoritis setiap variabel. Angket ini menjadi instrumen utama karena mampu mengukur sikap dan persepsi responden secara lebih terstruktur. Untuk memperkuat data, peneliti juga menggunakan dokumentasi berupa data sekolah dan daftar guru peserta pelatihan, serta wawancara singkat yang dilakukan secara terbatas untuk memastikan kesesuaian informasi. Instrumen diuji validitasnya menggunakan

korelasi Pearson Product Moment, dengan kriteria bahwa butir instrumen dinyatakan valid apabila nilai korelasinya mencapai atau melebihi 0,30. Selanjutnya, reliabilitas diuji menggunakan Cronbach Alpha, dan instrumen dianggap reliabel apabila menghasilkan nilai alpha minimal 0,70, sesuai standar yang dijelaskan oleh Ghozali.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan terlebih dahulu serangkaian uji prasyarat, yaitu uji normalitas untuk memastikan distribusi data, uji linearitas untuk mengetahui hubungan linear antarvariabel, uji multikolinearitas untuk memastikan tidak terjadi korelasi tinggi antarvariabel bebas, serta uji heteroskedastisitas untuk melihat konsistensi varians. Setelah semua prasyarat terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial, uji F untuk menguji pengaruh simultan keduanya, serta perhitungan koefisien determinasi (R^2) untuk melihat seberapa besar kontribusi persepsi pelatihan dan disiplin kerja terhadap perubahan produktivitas kerja guru. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, yang menunjukkan bahwa produktivitas guru dipengaruhi oleh persepsi pelatihan dan disiplin kerja secara langsung.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini diawali dengan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen terhadap seluruh pernyataan pada variabel persepsi pelatihan manajemen sekolah, disiplin kerja, dan produktivitas guru. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua butir memiliki nilai korelasi di atas r-tabel sehingga dinyatakan layak digunakan. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha juga memperlihatkan bahwa seluruh variabel memperoleh nilai alpha di atas 0,70, menandakan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang baik.

Pada tahap analisis utama, dilakukan pengujian regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil regresi menunjukkan bahwa baik persepsi pelatihan manajemen sekolah maupun disiplin kerja berperan dalam meningkatkan produktivitas guru. Nilai koefisien regresi masing-masing variabel menunjukkan arah hubungan positif, di mana peningkatan skor persepsi pelatihan maupun disiplin kerja akan diikuti oleh naiknya skor produktivitas guru. Nilai t-hitung untuk variabel persepsi pelatihan adalah 3,995 dengan signifikansi 0,000, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial. Sementara itu, variabel disiplin kerja memperoleh t-hitung sebesar 3,507 dengan signifikansi 0,001, sehingga juga dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas guru.

Pengaruh kedua variabel secara bersama-sama diuji melalui uji F. Nilai F-hitung sebesar 184,3 dengan tingkat signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa persepsi pelatihan dan disiplin kerja secara simultan memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas guru sekolah dasar. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,904 menunjukkan bahwa 90,4% variasi produktivitas guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas tersebut, sedangkan 9,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan manajemen sekolah dan disiplin kerja merupakan dua faktor dominan dalam peningkatan produktivitas kerja guru pada konteks penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap pelatihan manajemen sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa semakin positif pandangan guru terhadap pelatihan yang diikuti baik terkait relevansi isi, metode penyampaian, maupun manfaat praktis maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang mereka tampilkan. Temuan ini sejalan dengan pandangan Sedarmayanti yang menegaskan bahwa pelatihan akan memberi hasil maksimal apabila peserta merasakan kegunaan langsung dari materi yang diberikan. Dengan kata lain, pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai aktivitas pemenuhan administratif, tetapi juga sebagai wahana peningkatan kompetensi profesional yang berdampak pada kinerja guru.

Variabel disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas guru. Guru yang memiliki disiplin tinggi cenderung mampu menjalankan tugas dengan lebih konsisten, tepat waktu, dan sesuai prosedur. Hal ini mendukung pendapat Rivai dan Sagala yang mengemukakan bahwa disiplin merupakan aspek kunci dalam membentuk perilaku kerja yang stabil dan berkualitas. Di lingkungan sekolah dasar, disiplin guru menjadi fondasi terciptanya pembelajaran yang efektif dan teratur, serta memberi contoh positif bagi peserta didik. Oleh karena itu, disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan komitmen profesional seorang guru.

Pengujian simultan antara persepsi pelatihan dan disiplin kerja menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi penting dalam peningkatan produktivitas guru. Pelatihan menyediakan pengetahuan dan keterampilan baru yang dibutuhkan untuk memperbaiki proses pembelajaran, sementara disiplin memastikan bahwa pengetahuan tersebut diterapkan secara konsisten dalam praktik kerja. Kombinasi keduanya membentuk guru yang tidak hanya menguasai aspek teknis mengajar, tetapi juga menunjukkan etos kerja yang baik. Tanpa pelatihan, guru mungkin bekerja dengan cara lama tanpa pembaruan kemampuan. Tanpa disiplin, pelatihan yang diperoleh berpotensi tidak diterapkan secara konsisten. Temuan ini memperkuat kajian sebelumnya yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja guru membutuhkan sinergi antara peningkatan kompetensi dan pembentukan budaya kerja yang kuat.

Sebuah pelatihan idealnya dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi yang menyelenggarakan pelatihan maupun tujuan para peserta yang mengikuti pelatihan secara perorangan (Athik Hidayatul Ummah, 2021). Karena tujuan penelitian tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saja, melainkan juga untuk mengembangkan bakat. Moekijat dalam (Marantika, 2020) menyebutkan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk: 1) Mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif; 2) Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan secara rasional; dan 3) Mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemampuan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan pimpinan.

Adapun Mills dalam (Febrianty, 2020) menyatakan bahwa tujuan pelatihan adalah Untuk enolong peserta pelatihan agar memperoleh keterampilan, sikap, dan kebiasaan berfikir dengan efisien dan efektif. Pengertian tujuan pelatihan tersebut jelas mengungkapkan bahwa pelatihan haruslah menjadi sarana pemenuh kebutuhan peserta pelatihan untuk dapat mengembangkan keterampilan, pengetahuan, sikap yang dapat dimanfaatkan oleh peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan tersebut sesuai dengan kompetensinya sebagai upaya pengembangan usaha. Secara khusus dalam kaitan dengan pekerjaan, Simamora dalam (Sofyan, 2020) mengelompokkan tujuan pelatihan ke dalam

lima bidang, yaitu: a) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan perubahan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru, b) Mengurangi waktu belajar bagi karyawan untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan, c) Membantu memecahkan permasalahan operasional, d) Mempersiapkan karyawan untuk promosi, dan e) Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.

Sedangkan menurut Marzuki dalam (Arifudin, 2024) menjelaskan bahwa ada tiga tujuan pokok yang harus dicapai dengan pelatihan, yaitu: a) Memenuhi kebutuhan organisasi, b) Memperoleh pengertian dan pemahaman yang lengkap tentang pekerjaan dengan standar dan kecepatan yang telah ditetapkan dan dalam keadaan yang normal serta aman, dan c) Membantu para pemimpin organisasi dalam melaksanakan tugasnya.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan gambaran bahwa produktivitas guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan pengalaman, tetapi juga sangat bergantung pada persepsi mereka terhadap pelatihan serta tingkat kedisiplinan dalam bekerja. Pelatihan dan disiplin kerja terbukti menjadi dua faktor strategis yang dapat dioptimalisasi sekolah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru secara menyeluruh.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian mengenai pengaruh persepsi pelatihan manajemen sekolah dan disiplin kerja terhadap produktivitas guru sekolah dasar di Kecamatan Karang Bahagia Kabupaten Bekasi, dapat dirumuskan beberapa kesimpulan utama. Persepsi guru terhadap pelatihan manajemen sekolah terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dinilai positif baik dari sisi relevansi materi, metode penyampaian, maupun manfaat praktis mendorong guru untuk bekerja lebih efektif dan meningkatkan kualitas kinerja mereka di lingkungan sekolah. Temuan ini menguatkan peran pelatihan sebagai instrumen penting dalam pengembangan profesionalisme guru. Disiplin kerja guru juga memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas mereka. Guru yang menunjukkan kedisiplinan tinggi meliputi ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, penyelesaian tugas tepat waktu, dan perilaku profesional cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik. Disiplin kerja menjadi faktor internal yang mampu memastikan bahwa guru menjalankan tugasnya secara konsisten dan sesuai standar yang telah ditetapkan. Secara simultan, persepsi pelatihan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas guru. Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,904, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 90,4% variasi produktivitas guru. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan produktivitas tidak dapat bergantung pada satu faktor saja, melainkan memerlukan perpaduan antara peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan penguatan budaya disiplin kerja di lingkungan sekolah.

Berdasarkan temuan penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan rekomendasi bagi pihak sekolah maupun pemangku kebijakan pendidikan. Sekolah diharapkan dapat terus menyelenggarakan pelatihan manajemen yang relevan dengan tuntutan kerja guru. Pelatihan hendaknya dirancang lebih aplikatif, melibatkan narasumber yang kompeten, serta menyediakan materi yang dapat langsung diterapkan

dalam pembelajaran. Upaya ini penting untuk memastikan guru benar-benar merasakan manfaat dari pelatihan dan mampu meningkatkan kinerja mereka. Penerapan disiplin kerja perlu diperkuat melalui pembiasaan, keteladanan pimpinan, serta sistem penghargaan dan sanksi yang jelas. Sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun budaya disiplin yang tidak hanya bersifat aturan, tetapi juga mendorong kesadaran pribadi guru. Kedisiplinan yang kuat akan menjadi fondasi bagi terciptanya proses pembelajaran yang efektif dan berkelanjutan. Kepala sekolah dan pengawas pendidikan perlu mengawasi sekaligus mendampingi guru dalam mengimplementasikan hasil pelatihan serta menjaga konsistensi kinerja. Pendampingan yang terstruktur akan membantu guru menyempurnakan praktik mengajar dan membangun kebiasaan kerja positif. Selain itu, penelitian lanjutan disarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi produktivitas guru, seperti motivasi intrinsik, kepemimpinan kepala sekolah, beban kerja, atau lingkungan kerja, sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif. Dengan demikian, peningkatan produktivitas guru memerlukan kerja sama berbagai pihak, mulai dari guru itu sendiri, pimpinan sekolah, hingga dinas pendidikan. Harmonisasi antara pelatihan yang berkualitas dan disiplin kerja yang kuat akan menjadi pilar penting dalam memperkuat mutu pendidikan di sekolah dasar.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdul. (2017). Guru Profesional. *Jurnal Al Fatah*, 32(1), 275–286.
- Abduloh, A. (2020). Effect of Organizational Commitment toward Economical, Environment, Social Performance and Sustainability Performance of Indonesian Private Universities. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 6951–6973.
- Afifah, H. (2024). Implementasi Technology Acceptance Model (TAM) Pada Penerimaan Aplikasi Sistem Manajemen Pendidikan Di Lingkungan Madrasah. *Jurnal Tahsinia*, 5(9), 1353–1367.
- Aidah, A. (2024). Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Dalam Dunia Pendidikan. *Jurnal Tahsinia*, 5(6), 966–977.
- Arifudin, O. (2020). Pendampingan Peningkatan Inovasi Produk Makanan Khas Subang Jawa Barat. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 4(6), 1094–1106.
- Arifudin, O. (2021). *Manajemen Pembiayaan Pendidikan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Arifudin, O. (2023). Pendampingan Meningkatkan Kemampuan Mahasiswa Dalam Submit Jurnal Ilmiah Pada Open Journal System. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 1(1), 50–58.
- Arifudin, O. (2024). Research Trends Education Management In Indonesia. *Journal of Education Global*, 1(2), 165–173.
- Arifudin, O. (2025). Why digital learning is the key to the future of education.

- International Journal of Education and Digital Learning (IJEDL)*, 3(4), 201–210.
- As-Shidqi, M. H. (2024). Integrasi Pendidikan Manajemen Dengan Prinsip-Prinsip Tasawuf. *Al-Mawardi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 83–95.
- Aslan, A. (2025). Analisis Dampak Kurikulum Cinta Dalam Pendidikan Islam Sebagai Pendidikan Transformatif Yang Mengubah Perspektif Dan Sikap Peserta Didik: Kajian Pustaka Teoritis Dan Praktis. *Prosiding Seminar Nasional Indonesia*, 3(1), 83–94.
- Athik Hidayatul Ummah. (2021). *Komunikasi Korporat Teori Dan Praktis*. Bandung: Widina Media Utama.
- Creswell. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications.
- Delvina, A. (2020). Governance and legal perspectives: Problems in the management of Zakat funds are used as collateral. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 12(6), 209–217. <https://doi.org/10.5373/JARDCS/V12I6/S20201023>
- Febrianty, F. (2020). *Kepemimpinan & Prilaku Organisasi Konsep Dan Perkembangan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Handoko. (2019). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Juhji. (2020). *Manajemen Humas Sekolah*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Kartika, I. (2023). Peran Pengawas Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) Di Sekolah Dasar. *Jurnal Al-Amar*, 4(1), 111–124.
- Kartika, I. (2025). Menanamkan Akhlak Mulia Melalui Pendidikan Agama Islam: Studi Kontekstual Surat Luqman Di Pendidikan Menengah. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 4(10), 3305–3318.
- Kurniawan, M. A. (2025). Lokakarya Pengembangan Pembelajaran Dan Asesmen Bagi Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 3(1), 109–120.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marantika, N. (2020). *Manajemen Humas Sekolah*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Maulana, A. (2025). Strategi Manajemen Pendidikan Berbasis Filsafat Ekonomi untuk Sustainable Organizational Development. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(2), 1–7.
- Nasril, N. (2025). Evolution And Contribution Of Artificial Intelligencess In Indonesian Education. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 3(3), 19–26.
- Ningsih, I. W. (2025). Relevansi Moderasi Beragama Dalam Manajemen Pendidikan Islam Di Indonesia: Strategi Membangun Karakter Toleran Dan Inklusif. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 4(11), 3605–3624.
- Nita, M. W. (2025). Pelatihan Cuci Tangan Pakai Sabun (CTPS) Sebagai Upaya Pencegahan Penyakit Di Kalangan Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Karya Inovasi Pengabdian Masyarakat (JKIPM)*, 3(1), 19–28.
- Rivai & Sagala. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

- Robbins & Judge. (2020). *Organizational behavior (18th ed.)*. Pearson.
- Romdoniyah, F. F. (2024). Implementasi Kebijakan Education Mangement Information System (EMIS) Di Seksi PD. Pontren Pada Kemenag Kota Bandung. *Jurnal Tahsinia*, 5(6), 953–965.
- Rusdiana. (2020). *Kinerja guru dalam perspektif manajemen pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Rusmana, F. D. (2020). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Pada PT Agro Bumi. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 14–21.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (cetakan kedua)*. Bandung: Mandar Maju.
- Sofyan, Y. (2020). Pengaruh Penjualan Personal Dan Lokasi Terhadap Volume Penjualan. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(2), 232–241.
- Sudrajat, J. (2024). Enhancing the Quality of Learning through an E-Learning-Based Academic Management Information System at Madrasah Aliyah Negeri. *EDUKASIA Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(2), 621–632.
- Supriani, Y. (2023). Pelatihan Pembuatan Ecobrick Sebagai Upaya Pengelolaan Sampah Plastik Di SDN 8 Metro Pusat. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 1(3), 340–349.
- Supriani, Y. (2024). Fasilitasi Kebutuhan Belajar Dan Berbagi Praktik Baik Pengawas Sekolah Ke Kepala Sekolah. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 2(1), 75–85.
- Supriani, Y. (2025). Pelatihan Pembuatan Minuman Sehat Untuk Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 3(1), 85–95.
- Sutrisno. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syofiyanti, D. (2024). Implementation of the" Know Yourself Early" Material Sex Education for Children in Schools. *International Journal of Community Care of Humanity (IJCCH)*, 2(9).
- Tyaningsih. (2021). *Peran pelatihan manajemen dalam meningkatkan kinerja guru*. Bandung: Pustaka Utama.
- Walgito. (2020). *Psikologi umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wibowo. (2020). *Manajemen kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Zulfa, A. A. (2025). Peran Sistem Informasi Akademik Berbasis Web Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Dan Efisiensi Pengelolaan Akademik Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Tahsinia*, 6(1), 115–134.