

The Effect Of Work Discipline, Work Motivation And Teacher Competence On The Performance Of Elementary School Teachers At Sdn 252 Huta Toras Pakantan

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Sdn 252 Huta Toras Pakantan

Wisnu Rizaldi ¹⁾; Desi Astuti ²⁾; Yohny Anwar³⁾

¹²³⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Panca Budi Medan

Email: ¹⁾ wisnurizaldi95@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [07 Januari 2026]

Revised [27 April 2026]

Accepted [30 April 2026]

KEYWORDS

Work Discipline, Work Motivation, Teacher.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru di SD 252 Huta Toras Pakantan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD 252 Huta Toras Pakantan yang berjumlah 40 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling (sensus). Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), serta uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi guru berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru. Disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,285, motivasi kerja sebesar 0,331, dan kompetensi guru sebesar 0,103, yang seluruhnya lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Namun demikian, secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai F-hitung sebesar 12,530 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,470 menunjukkan bahwa 47,0% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work discipline, work motivation, and teacher competence on teacher performance at SD 252 Huta Toras Pakantan. This study uses a quantitative approach with a survey method. The population in this study is all teachers of SD 252 Huta Toras Pakantan totaling 40 people, with a sampling technique using total sampling (census). Data was collected through a questionnaire deployment that was compiled based on the indicators of each variable and measured using the Likert scale. The data analysis techniques used include validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis test (t test and F test), and determination coefficient (R^2) test with the help of SPSS version 22 program. The results of the study showed that partially work discipline, work motivation, and teacher competence had a positive but not significant effect on teacher performance. Work discipline has a significance value of 0.285, work motivation of 0.331, and teacher competence of 0.103, all of which are greater than the significance level of 0.05. However, simultaneously, work discipline, work motivation, and teacher competence had a significant effect on teacher performance with an F-count value of 12.530 and a significance level of 0.000. The Adjusted R Square value of 0.470 indicates that 47.0% of the variation in teacher performance can be explained by the three independent variables, while the rest is influenced by other factors outside of this study.

PENDAHULUAN

Salah satu faktor Pendidikan memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat saat ini, mutu pendidikan menjadi faktor penentu dalam kemajuan suatu bangsa. Pemerintah Indonesia melalui berbagai kebijakan pendidikan terus berupaya meningkatkan kualitas pendidikan, salah satunya melalui peningkatan kualitas tenaga pendidik, khususnya guru. Guru merupakan komponen utama dalam proses pendidikan karena secara langsung berperan dalam mentransfer ilmu pengetahuan, membentuk karakter, dan mengembangkan potensi peserta didik.

Kinerja guru menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan proses pendidikan di sekolah. Menurut Rivai (2020), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru mencerminkan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran serta dalam melaksanakan tugas tambahan lainnya seperti pembimbingan dan administrasi sekolah. Kinerja

guru yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap kualitas proses dan hasil belajar siswa. Namun demikian, masih banyak faktor yang memengaruhi kinerja guru, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Di antara faktor-faktor tersebut, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi guru merupakan tiga aspek penting yang secara langsung memengaruhi kualitas kinerja guru.

Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk sikap tanggung jawab guru terhadap pelaksanaan tugas dan kewajibannya. Menurut Hasibuan (2019), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam konteks pendidikan, guru yang memiliki disiplin tinggi akan datang tepat waktu, menyelesaikan administrasi pembelajaran, mematuhi jadwal mengajar, serta menjadi teladan bagi peserta didik. Penelitian terkini (Nasution, 2023; Siregar & Harahap, 2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah dasar, terutama dalam hal tanggung jawab dan efektivitas pelaksanaan pembelajaran.

Selain disiplin, motivasi kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang membuat seseorang bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Robbins dan Judge (2022) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuan. Penelitian mutakhir yang mengacu pada Self-Determination Theory (Slemp et al., 2020) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik seperti rasa tanggung jawab, keinginan untuk berprestasi, dan kebanggaan terhadap profesi berpengaruh lebih kuat terhadap kinerja guru dibanding motivasi ekstrinsik. Guru yang termotivasi dengan baik cenderung memiliki komitmen tinggi, berinisiatif dalam mengembangkan pembelajaran, dan menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Selanjutnya, kompetensi guru juga menjadi faktor fundamental dalam menentukan kinerja. Kompetensi guru mencakup kemampuan pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam perkembangan terkini, kompetensi guru juga mencakup kompetensi digital, yang menjadi penting seiring penerapan Kurikulum Merdeka dan pembelajaran berbasis teknologi (González-Fernández et al., 2024). Guru yang kompeten mampu merancang pembelajaran yang inovatif, menggunakan teknologi secara efektif, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa. Penelitian yang dilakukan oleh Rachmadtullah et al. (2025) menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi guru, baik melalui pelatihan maupun pengembangan profesional berkelanjutan (continuous professional development), berdampak positif terhadap peningkatan kinerja dan efektivitas pembelajaran di sekolah dasar.

SD 252 Huta Toras Pakantan sebagai lembaga pendidikan dasar di Kecamatan Pakantan, Kabupaten Mandailing Natal, memiliki peran penting dalam mewujudkan mutu pendidikan yang berkualitas. Berdasarkan observasi awal dan pra-survei terhadap 20 guru, ditemukan variasi dalam tingkat disiplin, motivasi, dan kompetensi guru yang memengaruhi pelaksanaan tugas pembelajaran. Kondisi awal ini akan dijelaskan lebih rinci pada Tabel 1.1 yang memuat persentase kinerja guru berdasarkan indikator yang diteliti.

Tabel 1 Hasil Pra-Survey

No	Indikator Kinerja Guru	Jumlah Guru Memenuhi Kriteria (dari 20)	Persentase (%)	Keterangan
1	Perencanaan Pembelajaran	14	70%	Masih ada keterlambatan penyusunan RPP
2	Pelaksanaan Pembelajaran	16	80%	Mayoritas guru melaksanakan pembelajaran sesuai jadwal
3	Evaluasi Hasil Belajar	12	60%	Belum rutin melakukan evaluasi hasil belajar
4	Pelaksanaan Tugas Tambahan	14	70%	Tugas tambahan belum sepenuhnya konsisten
5	Tanggung Jawab Profesional & Pengembangan Diri	12	60%	Pengembangan diri guru masih perlu ditingkatkan
6	Hubungan Sosial & Kolaborasi	16	80%	Umumnya mampu bekerja sama, koordinasi masih bisa ditingkatkan

Sumber: Diolah Peneliti 2025

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa kinerja guru SD 252 Huta Toras Pakantan secara umum cukup baik, terutama pada pelaksanaan pembelajaran dan hubungan sosial, masing-masing 80%.

Perencanaan pembelajaran dan pelaksanaan tugas tambahan berada di level 70%, sedangkan evaluasi hasil belajar dan pengembangan diri masih perlu ditingkatkan (60%). Data ini menjadi dasar awal untuk analisis lebih lanjut tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi guru terhadap kinerja secara keseluruhan.

Melihat pentingnya peran guru dalam keberhasilan proses pendidikan, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru di SD 252 Huta Toras Pakantan. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh gambaran empiris tentang hubungan ketiga faktor tersebut dengan kinerja guru, sehingga dapat menjadi bahan evaluasi dan dasar bagi pengambilan kebijakan peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

LANDASAN TEORI

Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan (Rivai, 2020). Kinerja guru mencakup kemampuan dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar, mengevaluasi hasil belajar, serta melaksanakan tugas tambahan secara profesional. Menurut Mangkunegara (2021), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru sangat berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Penelitian terbaru oleh Wahyuni (2024) menunjukkan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan disiplin, motivasi, dan kompetensi profesional. Guru yang memiliki ketiga aspek tersebut akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam menciptakan pembelajaran yang efektif dan menyenangkan. Menurut Depdiknas (2020), indikator kinerja guru meliputi kemampuan guru dalam melaksanakan peran dan tanggung jawabnya sebagai pendidik profesional, yang mencakup beberapa aspek utama

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap taat dan patuh terhadap peraturan, tata tertib, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Menurut Hasibuan (2019), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik tercermin dari perilaku tepat waktu, tertib administrasi, dan pelaksanaan tugas dengan penuh tanggung jawab. Selanjutnya, Rivai dan Mulyadi (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah bentuk pengendalian diri pegawai dalam bekerja yang mencerminkan rasa hormat terhadap ketentuan dan wewenang organisasi. Disiplin yang tinggi menjadi indikator penting bagi terciptanya kinerja yang optimal. Dalam konteks pendidikan, guru yang disiplin akan menjadi teladan bagi peserta didik. Disiplin guru tidak hanya berkaitan dengan kehadiran dan ketepatan waktu, tetapi juga mencakup kepatuhan terhadap rencana pembelajaran, pelaporan hasil belajar, serta tanggung jawab moral terhadap siswa (Siregar & Harahap, 2024).

Motivasi Kerja

Motivasi Kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang menimbulkan semangat dan keinginan seseorang untuk bekerja mencapai tujuan tertentu. Menurut Robbins dan Judge (2022), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai tujuan. Teori motivasi klasik seperti Hierarchy of Needs oleh Maslow menjelaskan bahwa manusia termotivasi oleh kebutuhan bertingkat, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Namun, penelitian modern menekankan pentingnya motivasi intrinsik, yakni dorongan dari dalam diri untuk berkembang dan berprestasi (Deci & Ryan, 2020; Slemp et al., 2020). Dalam konteks guru, motivasi kerja sangat memengaruhi kualitas pengajaran. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha terus memperbaiki proses pembelajaran, mengikuti pelatihan, dan mencari inovasi untuk meningkatkan hasil belajar siswa (Nasution, 2023).

Kompetensi Guru

Kompetensi guru merupakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki guru untuk melaksanakan tugasnya secara profesional. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Menurut Mulyasa (2021), guru yang kompeten akan mampu merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran dengan baik, serta menjadi panutan moral bagi peserta didik. Kompetensi yang tinggi juga meningkatkan kepercayaan diri guru dalam berinovasi dan mengambil keputusan pendidikan secara tepat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Metode survei dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner guna menguji hubungan antarvariabel penelitian. Penelitian ini bersifat kausal, yaitu untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru. Menurut Sugiyono (2022), metode survei digunakan untuk mengumpulkan data dari sampel yang diambil dari suatu populasi dengan menggunakan instrumen penelitian, sehingga dapat diperoleh gambaran serta hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik. Pendekatan kuantitatif dengan metode survei dinilai tepat karena memungkinkan peneliti mengukur persepsi responden dalam bentuk data numerik.

Penelitian ini mengambil sampel dari seluruh guru SD 252 Huta Toras Pakantan. Karena jumlah sampel yang relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner (angket) yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi guru, dan kinerja guru. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan lima tingkat penilaian, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Tahapan analisis data meliputi uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis yang terdiri dari uji t dan uji F, serta uji koefisien determinasi (R^2).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja guru

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi masing-masing variabel bebas

X_1 = Disiplin kerja

X_2 = Motivasi kerja

X_3 = Kompetensi guru

e = Error term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kelayakan butir pernyataan pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini. Instrumen penelitian yang baik harus mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur. Oleh karena itu, setiap item pernyataan diuji tingkat validitasnya dengan menggunakan teknik Corrected Item-Total Correlation melalui program SPSS 22. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan dalam angket layak digunakan dan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat melalui program SPSS 22.

Tabel 2 Uji Validitas Data

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	R-Mean	Hasil
KINERJA GURU (Y)	Y1	0,843	0,30	VALID
	Y2	0,821		VALID
	Y3	0,794		VALID
	Y4	0,877		VALID
	Y5	0,854		VALID
	Y6	0,914		VALID
	Y7	0,832		VALID
DISIPLIN KERJA (X1)	X1.1	0,733	0,30	VALID
	X1.2	0,787		VALID
	X1.3	0,867		VALID

	X1.4	0,736		VALID
	X1.5	0,856		VALID
	X1.6	0,625		VALID
	X1.7	0,839		VALID
MOTIVASI KERJA (X ₂)	X2.1	0,774	0,30	VALID
	X2.2	0,873		VALID
	X2.3	0,864		VALID
	X2.4	0,762		VALID
	X2.5	0,762		VALID
	X2.6	0,811		VALID
	X2.7	0,779		VALID
KOMPETENSI GURU (X ₃)	X3.1	0,863	0,30	VALID
	X3.2	0,832		VALID
	X3.3	0,828		VALID
	X3.4	0,852		VALID
	X3.5	0,883		VALID
	X3.6	0,838		VALID
	X3.7	0,806		VALID

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2025

Berdasarkan Tabel 1 Uji Validitas Data, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂), Kompetensi Guru (X₃), dan Kinerja Guru (Y) memiliki nilai Corrected Item–Total Correlation yang lebih besar dari nilai r tabel. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam instrumen penelitian ini dinyatakan valid. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner telah mampu mengukur konstruk variabel yang diteliti secara tepat dan akurat. Oleh karena itu, instrumen penelitian yang digunakan layak dan dapat digunakan untuk tahap analisis data selanjutnya.

Pengujian Uji Realibilitas

Dalam penelitian ini, reliabilitas angket ditentukan menggunakan koefisien Alpha Cronbach. Angket dinyatakan reliabel apabila nilai Alpha Cronbach > 0,70, dan dinyatakan tidak reliabel apabila nilai Alpha Cronbach ≤ 0,70.

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0.785	7	0,70
Motivasi Kerja (X ₂)	0.798	7	0,70
Kompetensi Guru (X ₃)	0.802	7	0,70
Kinerja Guru (Y)	0.803	7	0,70

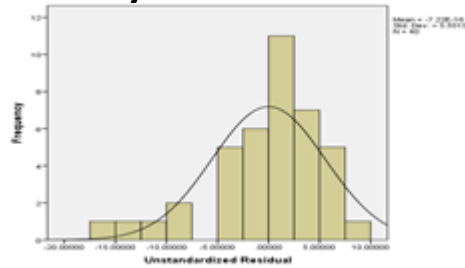
Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2025

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel penelitian, yaitu Digital Marketing (X₁), Kualitas Produk Lenovo ThinkPad (X₂), Citra Merek (X₃), dan Minat Beli Konsumen (Y), menunjukkan nilai lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik atau handal (reliabel). Hal ini menunjukkan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini konsisten, memiliki tingkat keandalan yang tinggi, serta layak digunakan pada tahap analisis data selanjutnya.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang bertujuan untuk menilai sebaran data dalam sekumpulan data atau variabel, tanpa memperhatikan apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak.

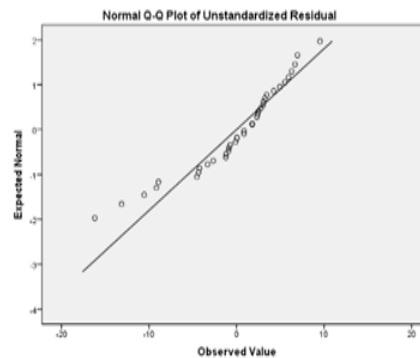
Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Metode Grafik Histogram



Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2025

Gambar di atas menunjukkan bahwa garis-garis pada model regresi membentuk garis lonceng yang melengkung disepanjang sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Metode Grafik P-P Plot



Sumber: Data diolah dengan SPSS v.22, 2025

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada model regresi tersebar secara merata dan disepanjang garis diagonal dan rapat sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Kolmogrov Smirnov

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Predicted Value	Unstandardize d Residual
N		40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	25.9750000	.0000000
	Std. Deviation	5.67276141	5.55149862
Most Extreme Differences	Absolute	.163	.163
	Positive	.108	.080
	Negative	-.163	-.163
Test Statistic		.163	.163
Asymp. Sig. (2-tailed)		.009 ^c	.009 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.22, 2025

Hasil Uji Multikolinearitas

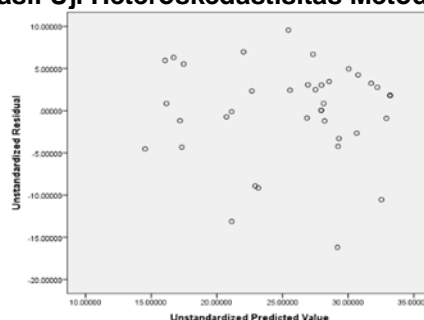
Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian multikolinearitas dari pengolahan tabulasi jawaban responden terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
^(Constant)	6.989	3.238		2.159	.038		
Disiplin_Kerja	.248	.228	.255	1.085	.285	.247	4.048
Motivasi_Kerja	.218	.221	.225	.984	.331	.261	3.835
Kompetensi_Guru	.283	.169	.299	1.675	.103	.426	2.348

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Scatterplot


Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2025

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di atas dan di bawah sumbu Y (nilai 0), seperti yang ditunjukkan oleh grafik scatterplot yang menggambarkan ketidaksesuaian residual dan ketidaksesuaian nilai yang diprediksi. Pola sebaran titik tidak membentuk pola seperti gelombang, kerucut, atau pola teratur lainnya. Mereka juga tidak menunjukkan kecenderungan untuk menyempit atau melebar pada nilai yang diprediksi. Ini menunjukkan bahwa varians residual hampir tidak berubah di seluruh jangkauan nilai prediksi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa asumsi homokedastisitas telah terpenuhi dan model regresi tidak menunjukkan heterokedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
^(Constant)	6.989	3.238		2.159	.038		
Disiplin_Kerja	.248	.228	.255	1.085	.285	.247	4.048
Motivasi_Kerja	.218	.221	.225	.984	.331	.261	3.835
Kompetensi_Guru	.283	.169	.299	1.675	.103	.426	2.348

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2025

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) pada masing-masing variabel. Apabila nilai Sig. < 0,05 maka variabel tersebut berpengaruh signifikan, sedangkan apabila Sig. > 0,05 maka variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji t pada tabel regresi, diperoleh penjelasan sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.989	3.238		2.159	.038		
Disiplin_Kerja	.248	.228	.255	1.085	.285	.247	4.048
Motivasi_Kerja	.218	.221	.225	.984	.331	.261	3.835
Kompetensi_Guru	.283	.169	.299	1.675	.103	.426	2.348

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2025

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen yang diuji secara simultan adalah Digital Marketing, Kualitas Produk Lenovo ThinkPad, dan Citra Merek, sedangkan variabel dependennya adalah Minat Beli Konsumen di Toko Lasitech Computer. Pengujian uji F dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) hasil analisis regresi dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Apabila nilai Sig. $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara simultan, yang berarti Digital Marketing, Kualitas Produk Lenovo ThinkPad, dan Citra Merek secara bersama-sama berpengaruh terhadap Minat Beli Konsumen. Sebaliknya, apabila nilai Sig. $\geq 0,05$, maka model regresi dinyatakan tidak signifikan secara simultan.

Tabel 8 Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1255.029	3	418.343	12.530	.000 ^b
Residual	1201.946	36	33.387		
Total	2456.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

b. Predictors: (Constant), Kompetensi_Guru, Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2025

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari Digital Marketing, Kualitas Produk Lenovo ThinkPad, dan Citra Merek, sedangkan variabel dependennya adalah Minat Beli Konsumen

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.511	.470	5.77818

a. Predictors: (Constant), Kompetensi_Guru, Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2025

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t), diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,248 dengan nilai t-hitung sebesar 1,085 dan tingkat signifikansi sebesar 0,285. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru secara parsial ditolak. Secara empiris, hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja guru, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan sekolah, dan tanggung jawab terhadap tugas, memang cenderung meningkatkan kinerja guru, namun peningkatan tersebut belum

cukup kuat untuk memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik. Kondisi ini dapat disebabkan oleh fakta bahwa sebagian besar guru telah memiliki tingkat disiplin yang relatif homogen, sehingga variasi disiplin kerja antar guru tidak terlalu besar untuk memengaruhi perbedaan kinerja secara nyata. Selain itu, disiplin kerja guru di SD 252 Huta Toras Pakantan cenderung lebih bersifat administratif, seperti kehadiran dan ketepatan waktu, namun belum sepenuhnya tercermin dalam peningkatan kualitas pembelajaran dan pengembangan profesional guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nasution (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja apabila tidak diiringi dengan pengawasan dan evaluasi kinerja yang berkelanjutan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,218 dengan nilai t-hitung sebesar 0,984 dan tingkat signifikansi sebesar 0,331. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru secara parsial ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun guru memiliki motivasi kerja yang cukup baik, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, namun motivasi tersebut belum mampu secara signifikan meningkatkan kinerja guru. Hal ini dapat disebabkan oleh keterbatasan fasilitas, beban kerja yang relatif tinggi, serta minimnya kesempatan pengembangan karier yang dapat menurunkan efektivitas motivasi kerja dalam mendorong kinerja yang optimal. Temuan ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja hanya akan berdampak signifikan terhadap kinerja apabila didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dan sistem penghargaan yang adil. Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Siregar dan Harahap (2024) yang menemukan bahwa motivasi kerja guru tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja apabila tidak disertai dengan dukungan organisasi yang memadai.

Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t), variabel Kompetensi Guru (X_3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,283 dengan nilai t-hitung sebesar 1,675 dan tingkat signifikansi sebesar 0,103. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Guru berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Kompetensi Guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru secara parsial ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi guru, baik kompetensi pedagogik, profesional, sosial, maupun kepribadian, telah dimiliki oleh guru secara umum, namun belum memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja. Hal ini dimungkinkan karena kompetensi guru yang dimiliki belum sepenuhnya diterapkan secara optimal dalam praktik pembelajaran sehari-hari, khususnya dalam inovasi pembelajaran dan pemanfaatan teknologi. Selain itu, keterbatasan pelatihan berkelanjutan dan minimnya evaluasi kinerja berbasis kompetensi juga menjadi faktor yang menyebabkan kompetensi guru belum berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rachmadtullah et al. (2025) yang menyatakan bahwa kompetensi guru akan berdampak signifikan terhadap kinerja apabila didukung oleh pelatihan berkelanjutan dan sistem penilaian kinerja yang terstruktur.

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru secara Simultan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji-F), diperoleh nilai F-hitung sebesar 12,530 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun secara parsial masing-masing variabel belum berpengaruh signifikan, namun apabila dikombinasikan secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut mampu meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang saling mendukung, bukan hanya ditentukan oleh satu faktor saja. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,470 menunjukkan bahwa sebesar 47,0% variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Guru, sedangkan sisanya sebesar 53,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, sarana dan prasarana, budaya organisasi, serta faktor individu guru. Hasil ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2021) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal secara simultan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Guru.
Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,248, nilai t-hitung sebesar 1,085, dan tingkat signifikansi sebesar 0,285 yang lebih besar dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja guru cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja guru, namun pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk dinyatakan signifikan.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Guru.
Hasil uji parsial menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,218, nilai t-hitung sebesar 0,984, dan tingkat signifikansi sebesar 0,331. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja guru belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru secara individual.
3. Kompetensi Guru berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Guru.
Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,283, nilai t-hitung sebesar 1,675, dan tingkat signifikansi sebesar 0,103. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki guru belum sepenuhnya diterapkan secara optimal sehingga belum memberikan dampak signifikan terhadap kinerja guru.
4. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
Hal ini ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar 12,530 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu memengaruhi kinerja guru secara signifikan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,470 menunjukkan bahwa 47,0% variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Guru, sedangkan sisanya sebesar 53,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, budaya organisasi, serta sarana dan prasarana sekolah.

Saran

1. Bagi Pihak Sekolah: Diharapkan pihak sekolah dapat meningkatkan penerapan disiplin kerja guru tidak hanya pada aspek kehadiran dan ketepatan waktu, tetapi juga pada kedisiplinan dalam perencanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan profesional secara berkelanjutan. Pengawasan dan evaluasi kinerja yang konsisten diharapkan mampu meningkatkan dampak disiplin kerja terhadap kinerja guru.
2. Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Guru: Sekolah diharapkan dapat memberikan dukungan yang lebih besar melalui pemberian penghargaan, pengakuan atas prestasi guru, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Peningkatan motivasi intrinsik guru melalui pelatihan, pembinaan, dan pengembangan karier diharapkan mampu mendorong peningkatan kinerja guru secara lebih optimal.
3. Terkait Kompetensi Guru: Sekolah disarankan untuk meningkatkan program pelatihan dan pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan, baik dalam aspek pedagogik, profesional, sosial, maupun pemanfaatan teknologi pembelajaran. Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki guru dapat diimplementasikan secara lebih efektif dalam proses pembelajaran.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya: Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian dapat dilakukan dengan jumlah responden yang lebih besar atau menggunakan pendekatan metode penelitian yang berbeda agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Y., Jatsiyah, V., Zahari, M., Saefudin, A., & Nofirman, N. (2023). Transforming Traditional Farmers into Professionals: An Introduction to Human Resource Management in Rural. *Jurnal Penelitian Pendidikan IPA*, 9(12), 12266-12275.
- Astuti, D., & Achadiyah, BN (2016). Pengaruh Sosialisasi Perpajakan, Pelayanan Fiskus Dan Penerapan Self Assessment System Terhadap Tingkat Kepatuhan Wajib Pajak Atas Pajak Rumah Kos (Studi Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Malang). *Jurnal Nominal*, 5 (1), 19-34.
- Astuti, DT (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif, Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah di Kota dan Kabupaten Magelang)* (Disertasi doctoral, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).

- Dini Rahmadanti, D. (2023). *ANALISIS MOTIVASI PEREMPUAN MENJADI JURNALIS BERDASARKAN HIERARKI KEBUTUHAN MASLOW (STUDI JURNALIS PEREMPUAN DI KOTA PEKANBARU)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369-373.
- Gani, M. A., Sebayang, S. A., & Wahyuni, E. (2024). ANALISIS KETERAMPILAN DAN KESEHATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PTPN II SEI SEMAYANG. *JOURNAL OF SCIENCE AND SOCIAL RESEARCH*, 7(4), 1933-1942.
- Harahap, A. Z. (2024). *Keterampilan guru pendidikan agama Islam dalam mengontrol sikap baik siswa SMP Negeri 1 Silangkitang Kabupaten Labuhanbatu Selatan* (Doctoral dissertation, UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan).
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247-258.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247-258.
- Istiqomah, NK, Astuti, D., Hikmah, N., & Adelia, P. (2024). ANALISIS KETERAMPILAN, PENDIDIKAN DAN KUALITAS KERJA TERHADAP MENINGKATKAN KOMPETENSI MASYARAKAT PADA UKM DIDESA KOTA PARI KABUPATEN SERDANG BEDAGAI. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 11 (6), 2520-2530.
- Joen, S., Purnamawati, P., & Amiruddin, A. (2022). Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru.
- Lubis, A. (2023). *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal* (Doctoral dissertation, UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan).
- Lubis, R. A. (2024). *Problematika guru honor pendidikan Agama Islam dalam melaksanakan tugas keprofesional di SMP Negeri 1 Lingga Bayu Kecamatan Lingga Bayu Kabupaten Mandailing Natal* (Doctoral dissertation, UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan).
- Maulidin, S., Hadiati, E., & Supriadi, N. (2024). Pengaruh kinerja kepala madrasah dan kinerja guru terhadap mutu lulusan siswa madrasah aliyah di Kabupaten Lampung Tengah. *Raudhah Proud To Be Professionals: Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 9(1), 84-99.
- Nasution, S. (2023). *Upaya guru fiqih dalam meningkatkan hasil belajar siswa di MTs Swasta Al-Jumhuriyah Kecamatan Sosa Kabupaten Padang Lawas* (Doctoral dissertation, UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan).
- Nasution, S. A. (2024). *Penerapan model pembelajaran STAD student team achievement division dalam meningkatkan hasil belajar siswa pada mata pelajaran PPKN di Kelas IV SDN 090 Panyabungan Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal* (Doctoral dissertation, UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan).
- Puspitasari, H. R., Widiarti, N., & Subali, B. (2025). Digital Storytelling For Enjoyable and Effective Learning in the Technological Era (2020–2025). *Pedagogia: Jurnal Pendidikan*, 14(2), 161-173.
- Rachmadtullah, R., Prasetyo, T., Humaira, MA, Sari, DA, Samsudin, A., Nurtanto, M., & ZamZam, R. (2025). Pengembangan profesional guru sekolah dasar di Indonesia: Peningkatan kompetensi dan program pengembangan guru yang berkelanjutan. *F1000Research*, 13, 1375.
- Rahman, M. A., & Kurniawan, S. (2025). Evaluasi Kebijakan Kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) Bahasa Indonesia di Kecamatan Tanggulangin Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Insan Mulia*, 2(1), 8-18.
- istianah, N., & Kholiq, A. (2025). TINJAUAN UPAYA PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN MELALUI KINERJA PENDIDIK. *JURNAL PIKIR: Jurnal Studi Pendidikan dan Hukum Islam*, 11(1), 70-79.
- Rivai, A., Fausy, M., & Mulyadi, M. (2023). Penggunaan Alat Pembakaran Sampah Tanpa Asap Untuk Mengatasi Pencemaran Lingkungan. *Sulolipu: Media Komunikasi Sivitas Akademika Dan Masyarakat*, 23(1), 88-93.
- Rizky, C., Anwar, Y., Ardian, N., & Suharsono, R. P. (2024). Strategi peningkatan sumber daya manusia pelaku UMKM desa melalui optimasi platform digital dalam aspek produksi, pemasaran dan permodalan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Sapangambe Manoktok Hitei*, 4(2), 235-241.
- Rizky, M. C., Hakim, R., Anam, M., Alim, M. N., & Suhartatik, W. (2022). Implementasi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen terhadap kesejahteraan dosen profesional di Universitas Sunan Giri Surabaya. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 5(8), 561-569.
- Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). Peran kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Harum Maju Mapan Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1584-1594.
- Syam, S. (2023). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU HONORER SMK NEGERI 1 TINAMBUNG KABUPATEN POLEWALI MANDAR* (Doctoral dissertation, Universitas Sulawesi Barat).

- Usman, K., Uno, H. B., Oroh, F. A., & Mokolinug, R. (2021). Analisis kemampuan berpikir kritis matematis siswa pada materi pola bilangan. *Jambura Journal of Mathematics Education*, 2(1), 15-20.
- Wahyuni, E., & Nurhayati, S. (2023, April). SOSIALISASI TENTANG PERAN DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DI DESA MEDAN KRIO. In *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)* (pp. 166-174).
- Wahyuni, S., Hartinah, S., & Prihatin, Y. (2024). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, beban kerja, kompetensi dan religiusitas terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Journal of Education Research*, 5(3), 4060-4072.
- Wahyuni, W., & Emi, S. (2020). *PENGARUH KOMPENSASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN* (Doctoral dissertation, Universitas Bina Darma).
- Windarto, A. P., Hutahaeen, J., & Sussolaikah, K. (2025). Peningkatan Kompetensi Guru dalam Menggunakan TikTok sebagai Media Pembelajaran Interaktif untuk Meningkatkan Minat Belajar Siswa. *ADA Bulletin of Community Service*, 1(1), 25-32.