



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
 Volume 8 Nomor 3, 2025
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 29/08/2025
 Reviewed : 05/09/2025
 Accepted : 09/09/2025
 Published : 22/09/2025

Juan Charmel Askelon
 Siregar¹
 Lokot Muda Harahap²

PENGARUH ETIKA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN UMUM PADA PTPN IV REGIONAL I MEDAN

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Umum pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian Umum yang berjumlah 60 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik total sampling. Sedangkan teknik pengumpulan data diperoleh melalui penyebaran kuesioner (angket). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji asumsi klasik, dan uji hipotesis (uji t, uji F, dan koefisien determinasi). Hasil penelitian yang diperoleh melalui pengolahan data menggunakan program SPSS menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,510. Artinya, sebesar 51% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel etika kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 49% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan Fhitung sebesar $29,708 > F_{tabel} 3,16$, sehingga etika kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa etika kerja memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan thitung $6,098 > t_{tabel} 2,002$, artinya etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga memiliki nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dengan thitung $3,649 > t_{tabel} 2,002$, yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Kata kunci: Etika Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the influence of work ethics and work environment on the performance of general department employees at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. The population in this study consisted of all 60 general department employees, all of whom were taken as samples using the total sampling technique. Data were collected through the distribution of questionnaires. The data analysis techniques used in this study included classical assumption tests and hypothesis testing (t-test, F-test, and the coefficient of determination). The results obtained using SPSS software show that the R Square value is 0.510, meaning that 51% of employee performance can be explained by the variables of work ethics and work environment, while the remaining 49% is explained by other variables outside the research model. The simultaneous test (F-test) shows a significance value of $0.000 < 0.05$ and an F-count of $29.708 > F_{table} 3.16$, indicating that work ethics and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The partial test (t-test) shows that work ethics has a significance value of $0.000 < 0.05$ with a t-count of $6.098 > t_{table} 2.002$, indicating a positive and significant effect on employee performance. The work environment also has a significance value of $0.001 < 0.05$ with a t-count of $3.649 > t_{table} 2.002$, which also indicates a positive and significant effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Keywords: Work Ethics, Work Environment, Employee Performance

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan
 email:juan@gmail.com

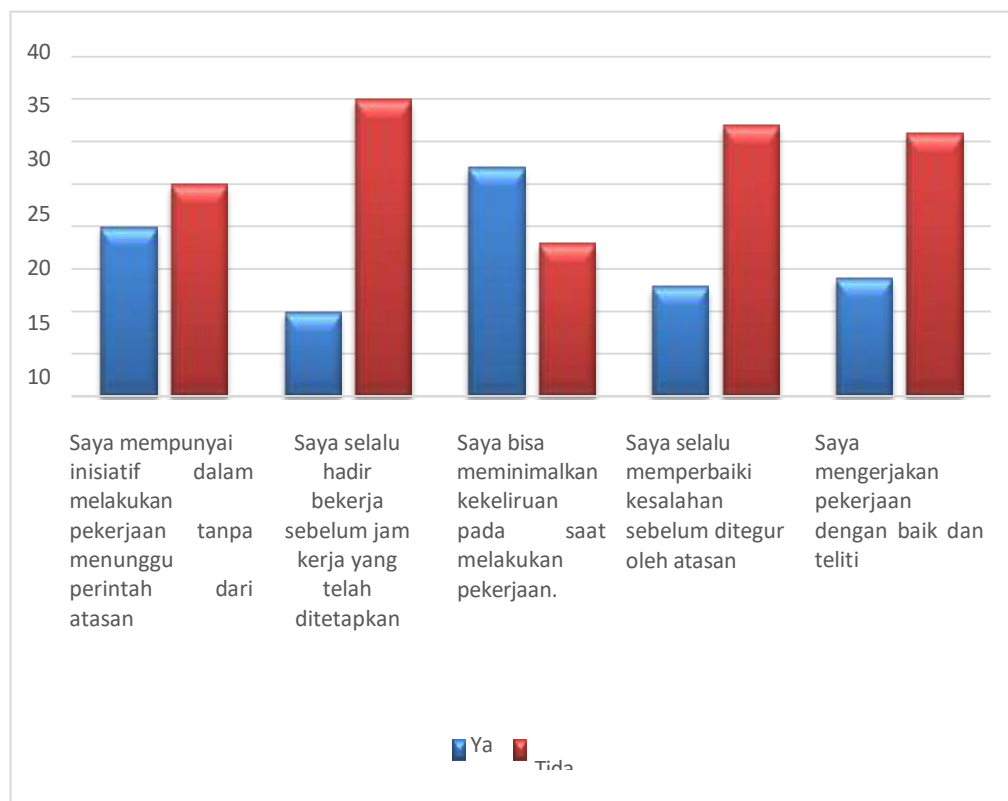
PENDAHULUAN

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah etika kerja dan lingkungan kerja. Etika kerja mencerminkan sikap, tanggung jawab, kedisiplinan, dan nilai moral yang melekat pada diri karyawan, sedangkan lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang dapat mendukung produktivitas kerja.

PTPN IV Regional I Medan dipilih sebagai lokasi penelitian karena perusahaan ini menghadapi tantangan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di tengah tuntutan industri perkebunan yang semakin kompetitif. Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana etika kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

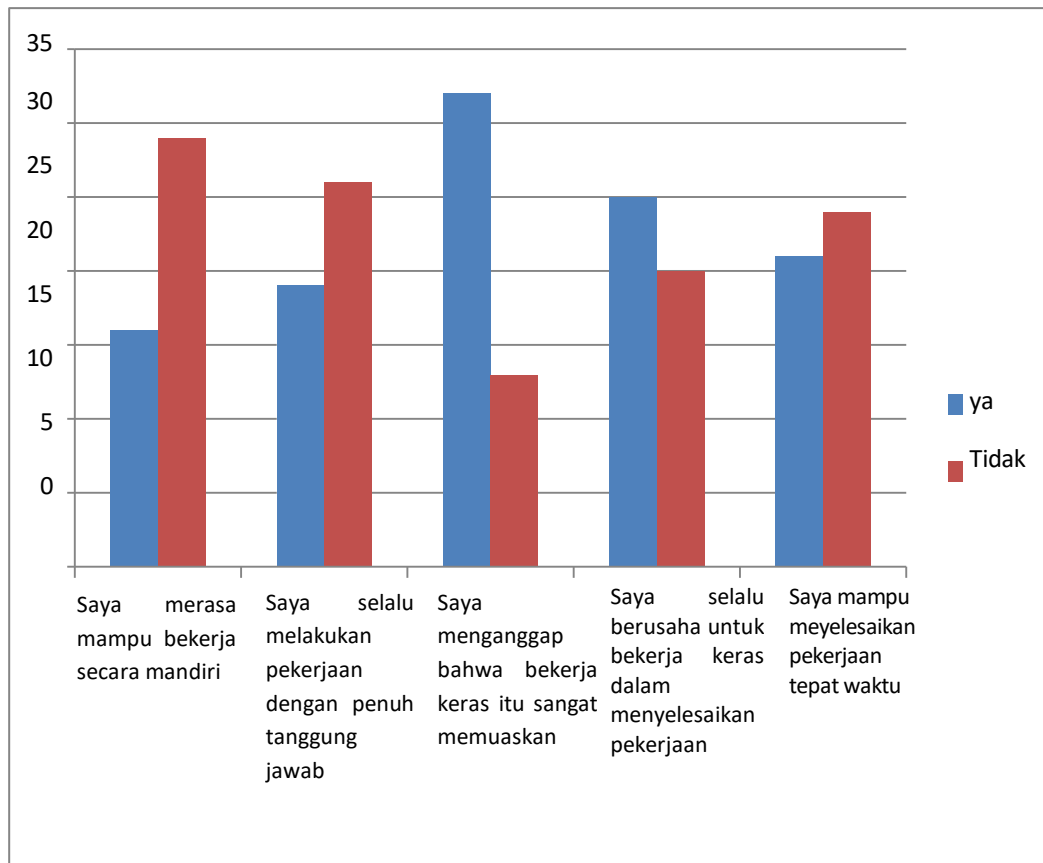
Kinerja karyawan yang diukur dengan aspek lingkungan kerja, disiplin kerja, kejujuran, ketelitian dan etika kerja belum memenuhi kinerja sesuai harapan perusahaan. Hal ini terlihat pada tabel kinerja karyawan Bagian Umum PTPN IV Regional I Medan yang naik turun dari 78,69% (2022). Kemudian naik lagi menjadi 79,32% (2023) dan turun kembali pada tahun 2024 menjadi 78,11%. Ini artinya bahwa kinerja karyawan Bagian Umum PTPN IV Regional I Medan belum bisa mencapai target kinerja yang ditetapkan perusahaan dengan persentase sebesar 100%.

Berikut ini adalah Grafik hasil pra survey kinerja karyawan bagian umum pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan :



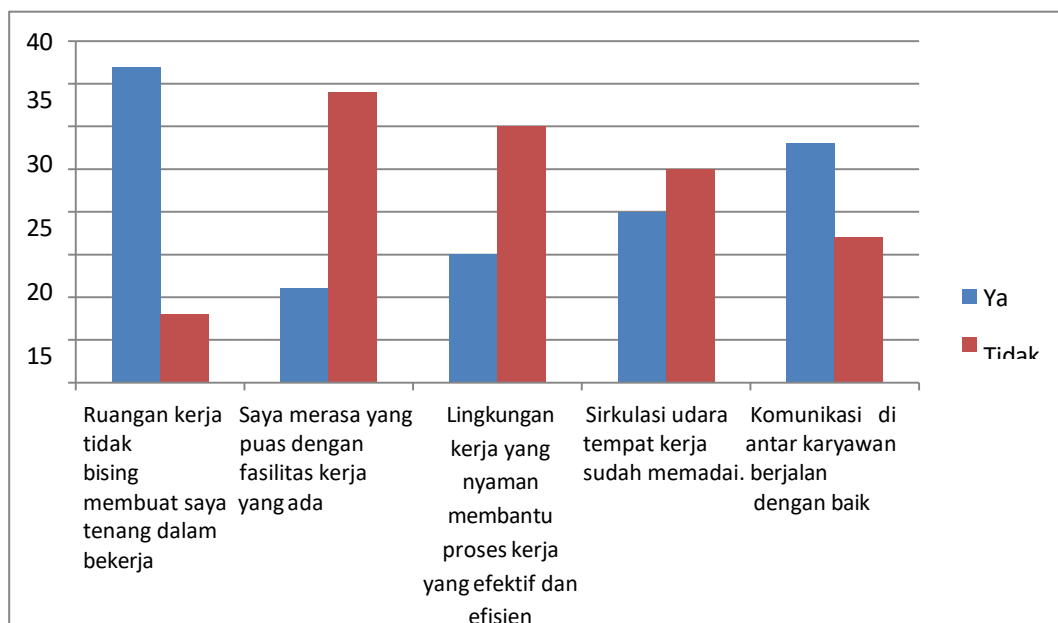
Gambar 1. Pra survey Kinerja karyawan Bagian Umum pada PT.Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)



Gambar 2. Pra survey Etika kerja Bagian Umum pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Sumber : Data diolah peneliti (2024)



Gambar 3. Pra survey Lingkungan Kerja Bagian Umum pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Rumusan masalah dalam penelitian ini mencakup tiga aspek utama. Pertama, apakah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian umum PTPN IV Regional I Medan.

Kedua, apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketiga, apakah etika kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta mengetahui pengaruh simultan etika kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Manfaat penelitian ini terbagi dalam tiga pihak utama. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan etika kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Bagi akademisi, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian sejenis di bidang manajemen sumber daya manusia. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi dasar untuk mengembangkan kajian lebih lanjut terkait faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Lokasi penelitian adalah PTPN IV Regional I Medan pada Bagian Umum. Waktu penelitian dilaksanakan pada tahun 2024. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian umum yang berjumlah 60 orang, dan karena jumlahnya relatif kecil maka seluruh populasi dijadikan sampel (teknik total sampling).

Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, serta data sekunder berupa dokumen perusahaan dan referensi pendukung. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert lima poin untuk mengukur variabel etika kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Sebelum dilakukan analisis, instrumen diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan. Analisis data dilakukan dengan beberapa tahap:

1. Uji Asumsi Klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas.
2. Regresi Linear Berganda untuk melihat pengaruh etika kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen.
4. Uji F untuk melihat pengaruh simultan etika kerja dan lingkungan kerja.
5. Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

A. Gambaran Umum PTPN IV Regional I Medan

PT Perkebunan Nusantara IV Regional I merupakan hasil penggabungan dari tiga Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yakni PTPN III, PTPN IV, dan PTPN V. Ketiga entitas tersebut seluruhnya beroperasi di wilayah Provinsi Sumatera Utara. Proses konsolidasi ini ditetapkan melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 1996.

Adapun ruang lingkup usaha yang dijalankan mencakup berbagai sektor agroindustri, di antaranya: budidaya kelapa sawit, produksi minyak kelapa sawit mentah (CPO), minyak inti kelapa sawit (CPKO), pengolahan dan pemurnian minyak nabati, industri margarin, pengolahan teh, serta perdagangan besar produk agribisnis seperti kopi, teh, kakao, dan minyak nabati.

B. Visi dan Misi PTPN IV Regional I Medan

a. Visi

Menjadi perusahaan terdepan di dunia dalam produksi minyak kelapa sawit yang berkelanjutan, sambil berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat dan memberikan nilai tambah bagi para pemegang saham

b. Misi

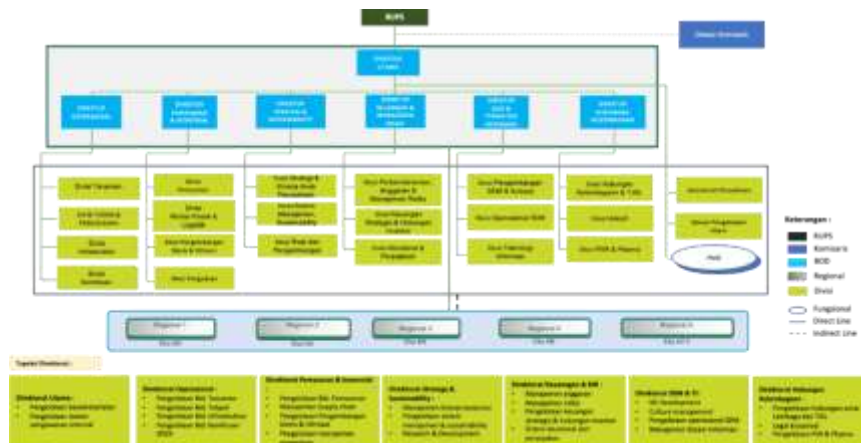
1. Mengukuhkan posisi sebagai produsen minyak kelapa sawit terbesar secara global melalui pengelolaan perkebunan berbasis digital dan pengembangan industri hilir yang terintegrasi.
2. Berperan aktif dalam memperkuat ketahanan pangan nasional serta meningkatkan taraf hidup petani plasma dan masyarakat sekitar
3. Mengembangkan kompetensi dan potensi karyawan melalui program pembinaan

berkelanjutan.

4. Melindungi lingkungan dan memperhatikan aspek social dengan menerapkan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam operasional.
5. Menjalankan tata kelola perusahaan secara profesional dan beretika tinggi sebagai landasan dalam setiap kegiatan usaha.

C. Struktur Organisasi dan Logo PTPN IV Regional I Medan

Struktur organisasi PTPN IV Regional I Medan disusun untuk mendukung efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan operasional perusahaan. Struktur ini dirancang agar setiap fungsi dan unit kerja dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara terkoordinasi, sehingga mampu mendorong pencapaian visi, misi, serta tujuan strategis perusahaan secara optimal. Berikut ini merupakan struktur organisasi dari PTPN IV Regional I Medan:



Gambar 1. Struktur Organisasi PTPN IV Regional I Medan

Deskripsi Responden

Pada penelitian, informan dijadikan sampel ialah para pekerja yang bekerja di PTPN IV Regional I Medan, dengan total sebanyak 60 orang. Para informan dikelompokkan berdasarkan beberapa karakteristik demografis, antara lain umur serta jenis kelamin.

Tabel 1. Identifikasi Responden

Kategori	Kuantitas Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	42	70%
Perempuan	18	30%
Total	60	100%
Rentang Usia		
26-35 tahun	20	33,3%
36-45 tahun	25	41,7%
46-50 tahun	15	25%
Total	60	100%

Sumber: data yang diolah (2025)

Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 2. Analisis Responden Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	Standar Skor	Skor Responden	Tingkat Capaian
1	Fasilitas	600	477	80%
2	Kebisingan	600	461	77%
3	Sirkulasi Udara	600	459	77%

4	Hubungan Kerja	600	469	78%
Kuantitas		2400	1866	78%

Berdasarkan data di tabel 4.3, bisa tampak bahwasanya capaian informan pada masing-masing indikator dalam variabel Lingkungan Kerja menampilkan hasil yang cukup tinggi dan relatif merata. Indikator Fasilitas menerima nilai tertinggi dengan tingkat capaian senilai 80%, disusul oleh indikator Hubungan Kerja yang mewujudkan 78%. Sementara itu, indikator Kebisingan dan Sirkulasi Udara sama-sama menerima capaian senilai 77%. Jika dimeankan, keseluruhan indikator menampilkan tingkat capaian senilai 78%.

Deskripsi Variabel Kinerja karyawan

Tabel 3. Analisis Responden Kuesioner Variabel Kinerja karyawan

No	Indikator	Standar Skor	Skor Responden	Tingkat Capaian
1	Kuantitas Kerja	600	472	79%
2	Mutu Kerja	600	476	79%
3	Efisiensi Kerja	600	477	80%
4	Disiplin Kerja	600	480	80%
5	Inisiatif	600	493	82%
6	Ketelitian	600	486	81%
7	Kepemimpinan	600	485	81%
8	Kejujuran	600	477	80%
9	Kreativitas	600	477	80%
Kuantitas		5400	4323	80%

Uji Instrumen Penelitian

A. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Etika Kerja

Tabel 4. Nilai rhitung untuk variabel Etika Kerja

No	Rhitung	Rtabel	Status
1	0,780	0,254	Valid
2	0,662	0,254	Valid
3	0,685	0,254	Valid
4	0,689	0,254	Valid
5	0,606	0,254	Valid
6	0,779	0,254	Valid
7	0,690	0,254	Valid
8	0,756	0,254	Valid

Dengan memakai uji Cronbach Alpha untuk menilai reliabilitas kuesioner untuk variabel Etika Kerja (X_1), hasilnya ialah.:

Tabel 5. Reliabilitas Angket Variabel Etika Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
854	8

Sumber data diolah: SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dinyatakan bahwasanya 8 butir item untuk variabel Etika Kerja (X_1) tersebut reliabel karena Alpha Cronbach > nilai batas yaitu $0,854 > 0,60$.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 6. Nilai rhitung untuk variabel Lingkungan Kerja

No	Rhitung	Rtabel	Status
1	0,572	0,254	Valid
2	0,619	0,254	Valid
3	0,707	0,254	Valid
4	0,746	0,254	Valid
5	0,689	0,254	Valid
6	0,690	0,254	Valid
7	0,617	0,254	Valid
8	0,622	0,254	Valid

Tabel 7. Reliabilitas Angket Variabel Lingkungan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
811	8

Sumber data diolah: SPSS 22

Delapan elemen untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) dianggap kredibel berdasarkan tabel sebelumnya karena Cronbach's Alpha > nilai batas, khususnya $0,811 > 0,60$.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja karyawan

Tabel 8. Nilai rhitung untuk variabel Kinerja karyawan

No	Rhitung	Rtabel	Status
1	0,689	0,254	Valid
2	0,647	0,254	Valid
3	0,659	0,254	Valid
4	0,590	0,254	Valid
5	0,680	0,254	Valid
6	0,616	0,254	Valid
7	0,666	0,254	Valid
8	0,565	0,254	Valid
9	0,495	0,254	Valid
10	0,647	0,254	Valid
11	0,558	0,254	Valid
12	0,457	0,254	Valid
13	0,532	0,254	Valid
14	0,398	0,254	Valid
15	0,438	0,254	Valid
16	0,285	0,254	Valid
17	0,425	0,254	Valid
18	0,452	0,254	Valid

Tabel 9. Reliabilitas Angket Variabel Kinerja karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
866	18

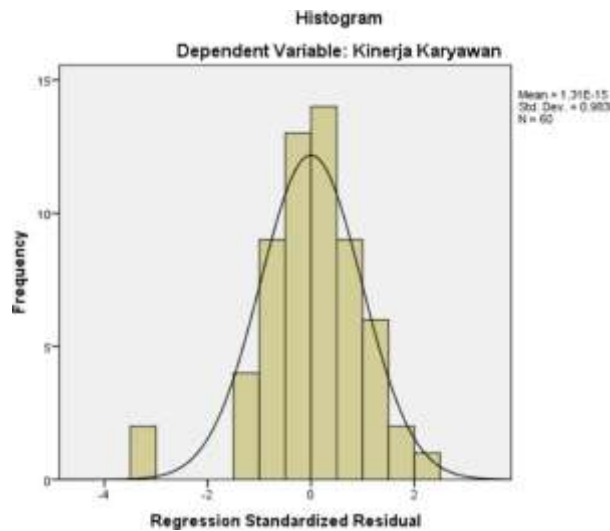
Sumber data diolah: SPSS 22

Ke-18 item untuk variabel Kinerja karyawan (Y) dianggap kredibel berdasarkan tabel sebelumnya karena Cronbach's Alpha > nilai batas, khususnya $0,866 > 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 2 tampak bahwasanya variabel memiliki distribusi normal, yang ditandai dengan bentuk kurva misalnya lonceng dan simetris tanpa penyimpangan ke arah kiri ataupun kanan.

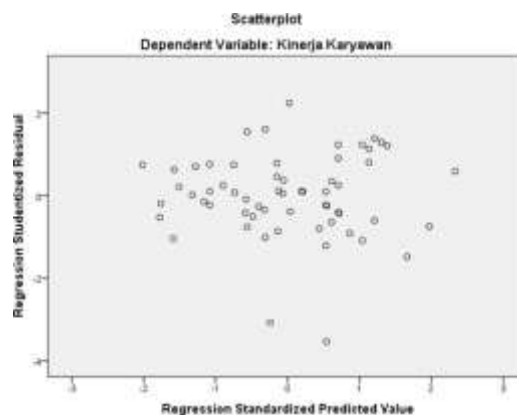


Gambar 2. Histogram

2. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil perhitungan tampak bahwasanya seluruh variabel independen, yaitu Etika Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10 dan nilai toleransi di atas 0,1. Pada komponen output koefisien, nilai toleransi untuk X_1 ialah 0,973 dan X_2 juga 0,973, sementara nilai VIF masing-masing ialah 1,028. Temuan ini memaparkan model regresi dipakai tidak memiliki masalah dengan multikolinearitas karena memenuhi persyaratan umum memiliki nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan nilai $VIF < 10$.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Berdasarkan scatterplot yang ditampilkan, tampak bahwasanya titik-titik data tersebar secara acak di atas serta di bawah garis nol disumbu Y. Tidak tampak adanya pola tertentu misalnya membentuk gelombang, melebar, menyempit, ataupun pola sistematis lainnya yang mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas. Penyebaran yang acak ini memaparkan varians residual relatif konstan di seluruh rentang nilai prediksi.

Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwasanya model regresi tidak memiliki masalah heteroskedastisitas, memenuhi asumsi tradisional homogenitas varians dan membuat model tersebut tepat untuk studi tambahan.

Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	32.627	5.423		6.016	.000		
Etika Kerja	.787	.129	.573	6.098	.000	.973	1.028
Lingkungan Kerja	.538	.147	.343	3.649	.001	.973	1.028

Sumber data diolah: SPSS 22

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Pengujian dilakukan memakai tingkat signifikansi 5% pada derajat kebebasan ($df = n - k - 1 = 60 - 2 - 1 = 57$), dan memakai uji dua sisi. Berdasarkan df tersebut, didapat nilai t tabel = 2,002. Hasil uji parsial untuk masing-masing variabel ditampilkan yaitu:

Tabel 11. Hasil Signifikan Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	32.627	5.423		6.016	.000		
Etika Kerja	.787	.129	.573	6.098	.000	.973	1.028
Lingkungan Kerja	.538	.147	.343	3.649	.001	.973	1.028

Sumber data diolah: SPSS 22

Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Tabel 12. Hasil Signifikan Simultan (Uji-F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	568.993	2	284.497	29.708	.000b
Residual	545.857	57	9.576		
Total	1114.850	59			

Sumber data diolah: SPSS 22

Nilai F_{hitung} senilai 29,708 > F_{tabel} senilai 3,16, berdasarkan hasil pengujian pada tabel 12. Berikutnya, tingkat signifikansi yang diperoleh ialah $0,000 < 0,05$. Hal ini memaparkan kinerja karyawan diakibatkan secara signifikan oleh lingkungan kerja dan etika kerja. Dengan begitu, dapat dikatakan bahwasanya kedua variabel bebas tersebut bekerja sama secara signifikan dalam menaikkan kinerja karyawan PTPN IV Regional 1 Medan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714a	.510	.493	3.095

Sumber data diolah: SPSS 22

Tabel 13 menampilkan hasil analisis, dengan nilai R Square senilai 0,510. Angka ini menampilkan persentase varians variabel Kinerja karyawan bisa dipaparkan oleh variabel Lingkungan Kerja dan Etika Kerja secara bersama-sama. signifikan oleh lingkungan kerja dan

etika kerja. Dengan begitu, dapat dikatakan bahwasanya kedua variabel bebas tersebut bekerja sama secara signifikan dalam menaikkan kinerja karyawan PTPN IV Regional 1 Medan.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula lingkungan kerja yang terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan. Selain itu, kedua variabel tersebut secara simultan juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Bagian Umum PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Dengan kata lain, semakin baik penerapan etika kerja dan semakin kondusif lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliani, D. (2024). Penggunaan Kecerdasan Buatan dalam Pembelajaran Bahasa Indonesia. *DIKBASTRA: Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra*, 7(1), 15-21.
- Batubara, H.A., Ghazali, A., & Bangun, O. (2025). Pemanfaatan Artificial Intelligency (AI) dalam Pembelajaran Sekolah Dasar. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(7), 3953-3957.
- Fukuyama, M. (2018). Society 5.0: Aiming for a New Human-Centered Society. *Japan Spotlight*, 27(5), 47-50.
- Hamida, E., Andika, C., Aroma, N., Hadevi, M., & Rifa'i, R. (2025). AI sebagai Asisten Pembelajaran: Bagaimana Teknologi Membantu Personalisasi Pendidikan untuk Setiap Siswa. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 6580-6585.
- Hayuningsih, R.T., Khasanah, M.A., & Majid, F. (2025). Inovasi Pendidikan untuk Menghadapi Era Society 5.0 dalam Mempersiapkan Generasi Masa Depan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(3), 153-158.
- Judijanto, L., Nisa, R., Fatulloh, M.A., & Amin, A. (2024). Pengaruh Kecerdasan Buatan terhadap Pengembangan Kognitif dalam Pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Kearifan Lokal (JIPKL)*, 4(5), 358-368.
- Rahmawati, A., Amirah, S.N., & Wijaya, N. (2025). Integrasi Kecerdasan Buatan dalam Pendidikan Tinggi Indonesia: Peluang, Tantangan, dan Kerangka Implementasi. *Jurnal Teknologi Sistem Informasi*, 6(1), 114-126.
- Rahmawati, S., & Nurachadija, K. (2023). Inovasi Pendidikan Dalam Meningkatkan Strategi Mutu Pendidikan. *BERSATU: Jurnal Pendidikan Bhinneka Tunggal Ika*, 1(5), 01-12.
- Rizal, M.A.S. (2024). Eksplorasi Penggunaan AI Generatif untuk Menciptakan Materi Pembelajaran Bahasa Indonesia yang Menarik dan Efektif. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 4(3), 7080-7095.
- UNESCO. (2018). *UNESCO ICT Competency Framework for Teachers: Version 3*.
- UNESCO. (2022). *K-12 AI Curricula: a Mapping of Government-Endorsed AI Curricula* (Technical Report ED-2022/FLI-ICT/K-12).
- Yulisetiani, S., Winarni, R., Slamet, St. Y., IS, J., Poerwanti., & S, M.I. (2022). *Merancang Bahan Ajar Digital Berwawasan Budaya Nusantara untuk Pembelajaran Bahasa Indonesia Sekolah Dasar*. Yogyakarta: Jejak Pustaka.