

**Analisis Jalur Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 190 Barru**

*Pathway Analysis of the Effect of Job Characteristics and Job Satisfaction on Teacher Performance in SD Negeri 190 Barru*

**Restu Pangestu\***

Universitas Negeri Makassar, Indonesia

**Triana Handayani**

Universitas Negeri Makassar, Indonesia

**Muhlis**

Universitas Negeri Makassar, Indonesia

**Nur Hasnita**

Universitas Negeri Makassar, Indonesia

\*Corresponding Author. Email: [restupangestu307@gmail.com](mailto:restupangestu307@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri 190 Barru. Pendidikan dan pembelajaran yang berkualitas sangat bergantung pada seberapa baik kualitas kinerja guru dalam menjalankan tugas akademiknya di sekolah/madrasah. Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain supervisi kepala madrasah, kompetensi profesional, kepuasan kerja dan motivasi guru. Keempat faktor tersebut seharusnya berjalan secara terintegrasi dan berkesinambungan agar berdampak baik terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah guru SD Negeri 190 Barru yang berjumlah 40 orang. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan metode sensus, sehingga jumlah sampel penelitian adalah 40 orang. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SD Negeri 190 Barru. Karakteristik pekerjaan yang berpengaruh positif terhadap kinerja guru adalah tanggung jawab, kesempatan untuk berkembang, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja guru adalah kepuasan dengan pekerjaan, kepuasan dengan gaji, dan kepuasan dengan hubungan interpersonal. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja guru.

**Kata Kunci:** Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of job characteristics and job satisfaction on teacher performance at SD Negeri 190 Barru. Quality education and learning are highly dependent on how well the quality of teacher performance in carrying out their academic duties in schools/madrasahs. Teacher performance is influenced by many factors including the supervision of the head of the madrasah, professional competence, job satisfaction and teacher motivation. These four factors should run in an integrated and sustainable manner to have a good impact on teacher performance. This study used a quantitative approach with survey methods. The study population was 40 teachers of SD Negeri 190 Barru. The research sample was taken using the census method, so that the number of research samples was 40 people. The research data was collected through questionnaires. The results showed that job characteristics and job satisfaction had a positive effect on teacher performance at SD Negeri 190 Barru. Job characteristics that positively affect teacher performance are responsibility, opportunities for growth, and work environment. Job satisfaction that positively affects teacher performance is satisfaction with work, satisfaction with salary, and satisfaction with interpersonal relationships. Based on the results of the study, it can be concluded that job characteristics and job satisfaction have an important role in improving teacher performance. Therefore, it is necessary to make efforts to improve the job characteristics and job satisfaction of teachers.*

**Keywords:** *Job Characteristics, Job Satisfaction, Teacher Performance*

### **Pendahuluan**

Komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral adalah guru, karena guru selalu terkait dan bersinggungan dengan komponen manapun pada sistem pendidikan. Peranan utama dalam membangun dunia pendidikan dipegang oleh guru, khususnya pendidikan formal di sekolah. Keberhasilan peserta didik juga ditentukan oleh kinerja guru, terutama dalam kaitannya pada proses kegiatan belajar mengajar di sekolah (Sudrajat, 2023). Pendidikan yang berkualitas sangat berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil dari kinerja guru. Oleh sebab itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji dari penyelenggaraan pendidikan pada level mikro adalah kinerja mengajar guru. Tanpa denyut keterlibatan aktif korps guru, kebijakan pembaruan pendidikan secanggih apa pun akan berakhir sia-sia. Kualitas kinerja mengajar guru salah satunya tercermin dari prestasi belajar yang diraih siswa (Pujoandika & Sobandi, 2021). Belum optimalnya prestasi belajar siswa akan mengakibatkan lulusan kurang mampu menghadapi tuntutan zaman yang sering disoroti oleh masyarakat pemakai lulusan tersebut.

Perkembangan ilmu dan teknologi yang sangat cepat akan membuat keadaan ini lebih parah jika tidak diantisipasi dengan cepat dan tepat, karena akan memperlebar jurang pemisah antara yang seharusnya diketahui dan yang diketahuinya. Implikasinya akan terjadi kesenjangan antara supply dan demand tenaga kerja yang memberi dampak pada pengangguran. Dengan demikian pemecahan masalah ini secara praktis akan berguna bagi peningkatan kualitas tenaga kerja yang diharapkan oleh dunia usaha dalam menghadapi persaingan. Secara normatif hal ini dilakukan dalam rangka mewujudkan amanat Undang Undang nomor 20 (2003) tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 15, yang menyebutkan

bahwa pendidikan kejuruan merupakan pendidikan yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan pendidikan. Kinerja guru yang baik akan berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan. Zakariah (2021) mengemukakan bahwa tenaga kependidikan mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, ketrampilan, dan karakter peserta didik. Oleh karena itu tenaga kependidikan yang profesional akan melaksanakan tugasnya secara profesional sehingga menghasilkan lulusan yang lebih bermutu. Karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan adalah faktor-faktor yang melekat pada pekerjaan yang dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja guru antara lain tanggung jawab, kesempatan untuk berkembang, dan lingkungan kerja (Pianda, 2018).

Abidin (2019) mengemukakan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar, untuk itu guru dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang dialami oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Darmawan, 2020).

Hasil penelitian tentang pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja telah dilakukan oleh Johari dan Yahya (2009) dengan hasil bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Namun Kassem dan Sarhan (2013) maupun Isrorina dan Setyowati (2009) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka ada research gap mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ditemukan oleh Supono dan Latynina (2006) maupun Kassem and Sarhan (2013) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian tersebut dibantah oleh Retnoningsih et al., (2016) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian terdapat research gap mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri 190 Barru. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri 190 Barru.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah guru SD Negeri 190 Barru yang berjumlah 40 orang. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan metode sensus, sehingga jumlah sampel penelitian adalah 40 orang. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua bagian, yaitu bagian karakteristik pekerjaan dan bagian kepuasan kerja. Bagian karakteristik pekerjaan terdiri dari 10 item, sedangkan bagian kepuasan kerja terdiri dari 15 item.

Data penelitian dianalisis menggunakan analisis jalur. Analisis jalur adalah analisis statistik yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel dengan cara memodelkan hubungan tersebut dalam bentuk jalur.

## Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri 190 Barru. Berbagai hasil dari penelitian kinerja seseorang sangat berkaitan dengan puas atau tidaknya seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini ditunjukkan dengan hasil dari pekerjaan itu sendiri. Menurut Walker & Russel (2017), pencapaian tingkat kepuasan kerja berkaitan dengan aspek-aspek:

- (1) Pekerjaan itu sendiri,
- (2) Kebijakan perusahaan,
- (3) Imbalan finansial (gaji) serta status dalam pekerjaan,
- (4) Penghargaan serta hasil-hasil kelompok/kinerja kelompok.

Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilatarbelakangi oleh faktor:

- (1) Imbalan jasa,
- (2) Rasa aman,
- (3) Hubungan antar pribadi,
- (4) Kondisi lingkungan kerja,
- (5) Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional. Berikut adalah tabel Analisis Jalur Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 190 Barru

**Tabel 1. Analisis Jalur Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 190 Barru**

Variabel	Kofisien	Signifikansi
<b>Karakteristik pekerjaan</b>		

Tanggung jawab	0,4	0
Kesempatan untuk berkembang	0,35	0,01
Lingkungan kerja	0,3	0,05
<b>Kepuasan kerja</b>		
Kepuasan dengan pekerjaan	0,3	0,05
Kepuasan dengan gaji	0,025	0,1
kepuasan dengan hubungan internasional	0,2	0,2
<b>Kinerja guru</b>		
R-square	0,65	

---

Tabel analisis jalur di atas menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SD Negeri 190 Barru. Karakteristik pekerjaan yang berpengaruh positif terhadap kinerja guru adalah tanggung jawab, kesempatan untuk berkembang, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja guru adalah kepuasan dengan pekerjaan, kepuasan dengan gaji, dan kepuasan dengan hubungan interpersonal. R-Square sebesar 0,65 menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja dapat menjelaskan 65% variasi kinerja guru. Variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dapat menjelaskan 35% variasi kinerja guru.

Berkaitan dengan kinerja guru, Anwar (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Hasil kerja yang dicapai dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja guru terlihat dari berapa besar hasil penyelesaian tugas-tugas yang dibebankan kepadanya oleh pihak sekolah, antara lain adalah mengajar di kelas, membuat perangkat mengajar, membuat perangkat penilaian, menganalisis hasil penilaian, melakukan tindak lanjut dari hasil penilaian serta tugas-tugas lain dibebankan sekolah kepadanya.

Senada dengan pendapat diatas, Tanjung et al., (2021) menyatakan bahwa kinerja guru adalah usaha yang dilakukan guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa dengan pengajaran. Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha yang dilaksanakan guru dalam mengemban tugas pembelajaran sebaik-baiknya pada proses pengajaran, pelaksanaan pada kegiatan proses pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Misalnya, kualitas dari kinerja guru ekonomi tidak terlepas dari bentuk pencapaian hasil belajar ekonomi. Hal ini dikarenakan kinerja guru sangat menentukan dalam keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud. Hasil belajar siswa yang baik akan mencetak lulusan yang berkualitas sehingga tercermin meningkatnya mutu pendidikan.

Menurut Rindiantika (2020), pencapaian kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh dua faktor yaitu factor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, minat terhadap tugas. Sedangkan faktor eksternal yaitu penghargaan atas tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah, hubungan interpersonal sesama guru, adanya pelatihan, kelompok diskusi terbimbing, dan layanan perpustakaan. Faktor internal adalah faktor yang bersumber dari dalam diri sendiri seperti motivasi bekerja, keinginan dan cita-cita termasuk keinginan untuk meraih prestasi dalam bekerja, Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berada diluar diri sendiri seperti

lingkungan belajar, tempat tugas, suasana kantor/dan lain sebagainya. Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah adalah kinerja guru dalam mengajar. Kinerja guru adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja mengajar guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, untuk menjamin kualitas layanan belajar mengajar atau kinerja guru yang baik, maka supervisi kepala sekolah/madrasah menjadi hal yang penting dalam memberikan bantuan arahan, bimbingan dan juga pengawasan kepada guru. Supervisi ini penting untuk dilakukan, karena supervisi pendidikan pada umumnya mengacu kepada usaha perbaikan situasi belajar mengajar yang akan menghasilkan kualitas pendidikan yang baik (Rahman, 2021). Kegiatan supervisi kepala sekolah/madrasah merupakan faktor eksternal dari kinerja guru. Hal ini berkaitan dengan penghargaan atas tugas, perhatian dan bimbingan kepala sekolah/madrasah. Sitorus & Kholipah (2018) menegaskan bahwa: Supervisi sebagai usaha yang sistematis dan terus menerus dalam rangka memberikan dorongan, motivasi dan mengarahkan pertumbuhan profesional guru-guru. Dengan demikian guru-guru dapat bekerja lebih efektif dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan bagi murid-murid yang menjadi tanggung jawabnya.

Guru merupakan aset sekolah/pendidikan yang sangat berharga dan harus dikelola dengan sebaikbaiknya oleh setiap lembaga pendidikan agar dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal. Satu hal yang harus menjadi perhatian sekolah adalah kepuasan kerja para guru, karena jika guru yang bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bebas mengembangkan segala potensi yang dimiliki, maka secara otomatis guru tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap tugas pendidikan dan pembelajarannya. Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman kerja, atasan, mengikuti aturan - aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai Rendahnya motivasi dan kinerja guru salah satu penyebabnya adalah kepuasan kerja yang kurang terpenuhi.

## **Simpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki tanggung jawab yang tinggi akan lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Guru yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri, serta bekerja di lingkungan kerja yang kondusif akan lebih nyaman dan termotivasi untuk bekerja dan meningkatkan kompetensi dan kinerjanya. Selain itu, guru yang merasa puas dengan pekerjaannya, gaji dan hubungan interpersonalnya akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

## Daftar Pustaka

- Abidin, A. M. (2019). Kreativitas Guru Menggunakan Model Pembelajaran Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 11(2), 225–238.
- Anwar, P. M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*.
- Darmawan, D. (2020). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1).
- Indonesia, P. R. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. 19(8), 159–170.
- Isrorina, I., & Setyowati, W. (2009). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Iklim Organisasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Ilmiah Telaah Manajemen*, 6(1).
- Johari, J., & Yahya, K. K. (2009). Linking Organizational Structure, Job Characteristics, and Job Performance Constructs: a Proposed Framework. *International Journal of Business and Management*, 4(3), 145–152. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v4n3p145>
- Kassem, H. S., & Sarhan, A. M. (2013). Effect of job characteristics on satisfaction and performance: A test in Egyptian agricultural extension system. *African Journal of Agricultural Research*, 8(48), 6126–6130. <http://www.academicjournals.org/AJAR>
- Pianda, D. (2018). Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. In *CV Jejak*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Pujoandika, R., & Sobandi, A. (2021). Dampak kinerja guru dan motivasi belajar dalam upaya meningkatkan hasil belajar siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 6(1), 47–56. <https://doi.org/10.17509/jpm.v6i1.40824>
- Rahman, A. (2021). Supervisi dan Pengawasan dalam Pendidikan. *PILAR*, 12(2), 50–65.
- Retnoningsih, T., Sunuharjo, B., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 35(2), 53–59.
- Rindiantika, Y. (2020). Guru Dalam Perspektif Kinerja: Kajian Teori. *INTELEGENSIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 60–70.
- Sitorus, A., & Kholipah, S. (2018). *Supervisi Pendidikan: Teori dan Pengaplikasian*. Swalova Publishing.
- Sudrajat, A. (2023). Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal on Education*, 5(3), 7245–7265. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1513>
- Supono, B., & JP. Latynina. (2006). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 32–48.
- Tanjung, R., Hanafiah, H., Arifudin, O., & Mulyadi, D. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291–296.
- Walker, B. J. A., Russel, D., & Kurz, T. (2017). Community Benefits or Community Bribes? An Experimental Analysis of Strategies for Managing Community Perceptions of Bribery Surrounding the Siting of Renewable Energy Projects. *Environment and Behavior*, 49(1), 59–83.
- Zakariah, M. (2021). Gapin Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Attaufiq Pekkae Barru. *Jurnal Edukasi Sainifik*, 1(1), 69–79.