

ANALISIS KEPUASAN KERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2 BALIKPAPAN

Ronaaziyyah Tanjung¹, Syahril Hasan², Tutik Yuliani³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Balikpapan

ronaaziyyah19@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi kepada Kepuasan Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Balikpapan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling purposive dengan jumlah sampel 34 orang guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Balikpapan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan SmartPLS dalam mengolah data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan kepada kepuasan kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Balikpapan. Variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan kepada kepuasan kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Balikpapan. Variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan kepada kepuasan kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Balikpapan.

Kata kunci: Motivasi; Lingkungan Kerja; Komunikasi; Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Work Motivativon, Work Environment and Communication on Job Satisfaction of teachers at the Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Balikpapan. The sampling technique in this study was purposive sampling with a sample 34 teachers from the Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Balikpapan. Methods of data collection is done by distributing questionnaires. This study uses SmartPLS in processing data. The results of this study indicate that the motivation variable has a significant effect on job stratification of teachers at the Madrasah 2 Negeri Balikpapan. Work Environment variable has no significant effect on job stratification of employees at the Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Balikpapan. Communication variable has a significant effect on job stratification of teachers at the Madrasah Negeri 2 Balikpapan.

Keywords: Work Motivation; Work Environment; Communication; Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Balikpapan merupakan sekolah setingkat Sekolah Menengah Pertama dengan kurikulum pengetahuan umum dari Kementerian Pendidikan Nasional ditambah dengan Kurikulum Agama dari Kementerian Agama yang telah berdiri sejak tahun 1978 dan memiliki visi misi mewujudkan peserta didik yang unggul dalam prestasi, berakarakter mulia, peduli lingkungan, dan berwawasan global yang dilandasi nilai – nilai keimanan dan ketakwaan (MTs Negeri 2 Balikpapan, 2023)

Dalam merealisasikan visi misi sekolah, tentu saja guru menjadi salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh. Selain itu, sebagai tenaga pendidik, guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan tujuan pendidikan. Undang – Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen Pasal 1 ayat 1 mendefinisikan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah (peraturan.go.id, n.d.). Pendidikan yang berkualitas bergantung pada kualitas gurunya. Guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih berdedikasi dalam mengajar. Kepuasan guru dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti motivasi dari atasan serta rekan kerja, suasana lingkungan kerja yang baik, perlakuan yang adil serta komunikasi dengan orang lain yang baik dan lancar (Damayanti & Ismiyati, 2020).

Kepuasan kerja memiliki dampak signifikan kepada kinerja dan produktivitas karyawan. Kepuasan kerja merupakan wujud sikap karyawan kepada pekerjaannya yang timbul berdasarkan situasi yang terjadi di lingkungan kerjanya (Ginting dkk, 2023). Untuk mencapai kesuksesan, perusahaan harus menganalisis strategi efektif dalam memanfaatkan dan mengoptimalkan potensi karyawan, karena mereka merupakan aset berharga. (Fenianti dan nawawi, 2023). Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh sejumlah faktor lain seperti motivasi, lingkungan kerja, dan komunikasi.

(Laoli dan Ndraha, 2022) menyatakan bahwa motivasi merupakan daya penggerak dan dorongan yang membangkitkan semangat seseorang agar orang tersebut bekerja sama, bekerja secara efisien dan berinteraksi dengan segala keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai kepuasan kerja. Motivasi penting dilakukan agar kegiatan dan kepuasan kerja karyawan meningkat (Hasan dkk, 2022). Hal ini didukung oleh penelitian (Ginting dan Siagian, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan kepada kepuasan kerja. Motivasi memiliki pengaruh yang besar terutama pada kepuasan kerja guru. Motivasi menjadi penggerak utama bagi guru untuk meraih kesuksesan dalam dunia pendidikan. Guru yang termotivasi akan lebih fokus pada tujuan yang ingin dicapai (Ferdian dkk, 2023). Namun hasil penelitian tersebut berbanding balik dengan hasil penelitian yang dilakukan (Mappamiring, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan.

Selain motivasi, faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. (Rasyid dan Tanjung, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, sehingga tugas-tugas karyawan dapat terlaksana dengan baik, dan hal ini berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Simanjuntak dkk, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan kepada kepuasan kerja. Namun hasil penelitian dari (Syahiratunnisa dkk, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja lingkungan kerja tidak berdampak kepada kepuasan kerja.

Selain motivasi dan lingkungan kerja adapun suatu komponen yang sangat penting dalam menunjang kepuasan karyawan yaitu komunikasi. Komunikasi merupakan pertukaran pesan yang bertujuan untuk menciptakan pemahaman yang sama (Simanjuntak dkk, 2020). Pernyataan bahwa komunikasi berpengaruh kepada kepuasan kerja didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Sandra, 2021) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan serta berperan penting dalam menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan karena

apabila komunikasi antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik maka tujuan instansi dapat tercapai dengan baik pula. Tetapi menurut (Syahrani dkk, 2024) menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya sejumlah hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terdapat sejumlah hasil yang berbeda sehingga pada penelitian ini memiliki tujuan untuk mengkaji pengaruh secara langsung dan tidak langsung antara motivasi, lingkungan kerja dan komunikasi kepada kepuasan kerja guru Madrasah Tsanawiyah 2 Balikpapan.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja (Y)

(Agustini, 2020) Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seseorang kepada pekerjaan dan hubungannya dengan orang lain di tempat kerja. (Ariani, 2018) Kepuasan kerja merupakan situasi psikologis karyawan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor internal perusahaan seperti gaji, pengembangan karir, hubungan interpersonal, dan lingkungan kerja.

Motivasi (X₁)

(Ariani, 2018) Motivasi merupakan komitmen kuat yang menggerakkan seseorang untuk terus berusaha sampai tujuan yang diinginkan tercapai dengan baik. (Afandi, 2017) Motivasi merupakan dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan aktifitas dengan penuh semangat dan ketulusan, dengan tujuan mencapai hasil yang berkualitas dan memuaskan.

Lingkungan Kerja (X₂)

(Harras dkk, 2020) Lingkungan kerja merupakan segala hal yang dapat kita temui, dari manusia hingga benda mati yang saling berkaitan dan membentuk hubungan timbal balik antara semua yang ada di dalamnya. (Afandi, 2017) Lingkungan kerja terdiri dari berbagai faktor fisik dan non-fisik yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan.

Komunikasi (X₃)

(Harras dkk, 2020) Komunikasi merupakan pertukaran informasi antara dua objek yang terpisah. (Karyaningsih, 2018, p. 3) Komunikasi adalah proses interaksi dinamis yang melibatkan pertukaran informasi, ide, dan emosi melalui berbagai saluran dan bentuk.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Balikpapan dengan metode penelitian kuantitatif berbasis filsafat positivisme. Sampel penelitian berjumlah 34 responden, dipilih menggunakan purposive sampling. Analisis data menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan metode Parsial Least Square (PLS) melalui aplikasi Smart-PLS, mempertimbangkan variabel kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan komunikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Measurement Model (Outer Model)

Data responden dianalisis memakai Partial Least Square (PLS) dalam evaluasi validitas melewati *Construst Reliability* dan *Discriminant Validity*.

Uji Validitas dan Reliabilitas**Tabel 1 CONSTRUCT RELIABILITY AND VALIDITY**

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Motivasi (X₁)	0.880	0.913	0.678
Lingkungan Kerja (X₂)	0.920	0.949	0.826
Komunikasi (X₃)	0.896	0.929	0.766
Kepuasan Kerja (Y)	0.872	0.912	0.688

Sumber: Output Smart-PLS Yang Diolah (2024)

Hasil tabel 1 menunjukkan nilai *composite reliability* > 0,70 maka dapat dikatakan variabel reabilitas baik. Serta nilai *cronbach's alpha* diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator suda reliabel.

Hasil Uji Model Struktural (Inner Model Analysis)**R-Square (R²)**

Nilai R-square mengukur pengaruh variabel independen kepada variabel dependen, dengan kriteria 0,67 (baik, 0,33 (moderat), dan 0,19 (lemah).

Tabel 2 Nilai R-Square (R²)

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0.796	0.776

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Tabel 2 menunjukkan nilai R-square sejumlah 0,796 , menandakan 77,6% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan kerja dan komunikasi. Sehingga bisa dikatakan bahwa nilai R-square variabel kepuasan kerja adalah baik.

Effect Size (F²)

Nilai Effect Size (F²) digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten pada model struktural. Nilai Effect Size sejumlah 0,02 memiliki pengaruh yang lemah, sejumlah 0,15 memiliki pengaruh yang medium dan sejumlah 0,35 memiliki pengaruh yang besar.

Tabel 3 Effect Size (F²)

	Motivasi (X₁)	Lingkungan Kerja (X₂)	Komunikasi (X₃)	Kepuasan Kerja (Y)
Motivasi (X₁)				0.329
Lingkungan Kerja (X₂)				0.004
Komunikasi (X₃)				0.591
Kepuasan Kerja (Y)				

Sumber: Output Smart-PLS Yang Diolah (2024)

Terlihat bahwa *size effect* dari lingkungan kerja kepada kepuasan kerja tergolong rendah. Untuk variabel motivasi dan komunikasi berdampak yang besar kepada kepuasan kerja.

Model FIT**Tabel 4 Model FIT**

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.091	0.091
d ULS	1.263	1.263
d G	4.027	4.027
Chi-Square	410.355	410.355
NFI	0.530	0.530

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Model fit dapat dilihat dari nilai Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) dan Nilai Fit Index (NFI). Nilai SRMR yang baik harus dibawah 0,08. Begitu juga dengan nilai NFI yang baik harus diatas 0,90. Nilai NFI yang semakin mendekati 1 maka semakin baik/semakin sesuai dengan model yang dibangun.

Terlihat bahwa SRMR memiliki nilai 0,091 yang berarti lebih dari 0,08. Jika merujuk NFI, nilainya 0,530. Meski SRMR menunjukkan model fit yang bagus, namun NFI belum mencapai 0,9 sehingga dapat disebut kurang fit.

Pengujian Hipotesis (Bootstrapping)

Menguji pengaruh variabel eksogen kepada variabel endogen dengan angka signifikan pada T-statistik > T Tabel (1,96). Cara lainnya dengan melihat nilai P-Values yang terdapat pada analisis jalur antar variabel (path analysis) melalui metode bootstrapping dengan ukuran P values < α . Sehingga, dengan tingkat alfa sejumlah 5% ($\alpha = 5\%$), maka hipotesis tidak ditolak jika P values < 0.05. Sementara ketika P values > 0.05, maka hipotesis ditolak.

Tabel 5 Nilai Pengujian Path Coefficients

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P VALUES
Motivasi (X₁) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.654	3.989	0.000
Lingkungan Kerja(X₂) -> Kepuasan Kerja (Y)	-0.048	0.342	0.733
Komunikasi (X₃) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.354	2.054	0.041

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Pengaruh Motivasi Kepada Kepuasan Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Balikpapan

Pengujian ini menghasilkan nilai p-value sejumlah 0,000 atau < 0,05, memiliki t statistik sejumlah 3,989 ($t_{\text{statistik}} > t_{\text{tabel}} 1,960$). Hal ini membuktikan bahwa variabel motivasi (X₁) berdampak positif dan signifikan kepada variabel kepuasan kerja (Y) dan dapat disimpulkan hipotesis pertama dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan yang dikemukakan (Laoli & Ndraha, 2022) bahwa motivasi merupakan daya penggerak dan dorongan yang membangkitkan semangat seseorang agar orang tersebut bekerja sama, bekerja secara efisien dan berinteraksi dengan segala keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai kepuasan kerja. Penelitian ini juga didukung oleh (Ginting dan Siagian, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan kepada kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Kepada Kepuasan Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Balikpapan

Pengujian ini menghasilkan nilai p-value sejumlah 0,733 atau $> 0,05$, memiliki t statistik sejumlah 0,342 ($t_{\text{statistik}} < t_{\text{tabel}} 1,960$). Hal ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) tidak berdampak yang signifikan kepada kepuasan kerja (Y). Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak.

Meskipun lingkungan kerja yang baik diasumsikan meningkatkan kenyamanan dan motivasi kerja, namun dalam kasus ini tidak terdapat pengaruh signifikan. Penelitian ini didukung oleh (Syahiratunnisa dkk, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berdampak kepada kepuasan kerja.

Pengaruh Komunikasi Kepada Kepuasan Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Balikpapan

Pengujian ini menghasilkan nilai p-value sejumlah 0,041 atau $< 0,05$, memiliki t statistik sejumlah 2,054 ($t_{\text{statistik}} > t_{\text{tabel}} 1,960$). Hal ini membuktikan bahwa variabel komunikasi (X3) berdampak positif dan signifikan kepada variabel kepuasan kerja (Y) dan dapat disimpulkan hipotesis ketiga dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan yang dikemukakan (Simanjuntak dkk, 2020) bahwa komunikasi merupakan pertukaran pesan yang bertujuan untuk menciptakan pemahaman yang sama. Penelitian ini juga didukung oleh (Sandra, 2021) yang menyatakan bahwa hubungan komunikatif yang baik antara pimpinan dan bawahan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berlandaskan pada hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian mengenai pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi kepada kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Balikpapan, maka penulis mengambil simpulan sebagai berikut: komunikasi berpengaruh positif dan signifikan kepada kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Balikpapan, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima; lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan kepada kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Balikpapan, sehingga hipotesis kedua dapat ditolak; dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan kepada kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Balikpapan.

Berlandaskan pada hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka dalam rangka peningkatan lingkungan kerja guru, penulis menyarankan kepada para guru untuk mengupayakan lingkungan kerja yang lebih baik, terutama lingkungan kerja non – fisik yang lebih ditujukan untuk hubungan dengan sesama guru. Harmonisasi antara guru dan kepala sekolah serta suasana kerja yang menyenangkan menciptakan situasi ideal untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Balikpapan. Selain itu dengan menerapkan nilai - nilai agama, sosial, dan etika juga dapat menciptakan keseimbangan hidup dari hiruk pikuk pekerjaan yang dapat berbentuk sentuhan rohani dan sosial. Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Balikpapan perlu melakukan evaluasi kerja dengan lebih memperhatikan lingkungan kerja non – fisik yang bertujuan agar hubungan yang terjalin antara para guru akan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, M., & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Kepada Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(1), 287-298.
- Ariani, Didik dan Hairul. (2023). *Metodologi Penelitian*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Ariani, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pengantar*. Cirebon: Nusa Litera Inspirasi.
- Damayanti, E., & Ismiyati, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi kepada Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33-49.
- Fenianti, F., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Kepada Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Toyota Di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 611-618.
- Ferdian, G. A., Septyarini, E., Herawati, J., & Lysander, M. A. S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Kepada Kepuasan Kerja Guru Serta Staff Tata Usaha SMA Negeri 2 Playen Gunungkidul. *Swabumi*, 11(1), 63-72.
- Ginting, Y. M., Chandra, T., Purnamasari, M. S., & Megiwati, M. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Latihan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Kepada Kepuasan Dan Kinerja Guru Guru Smp Dharma Loka Pekanbaru. *Manis: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 91-108.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (Wahyudi, Ed.)*. UNPAMPRESS.
- Hasan, S., Diwyarthi, N. D. M. S., Nugroho, H., Santoso, A., Sarjana, S., Afandi, A., ... & Tarigan, B. A. (2022). *Pengantar Manajemen*.
- Laoli, E. S., & Ndraha, T. P. (2022). Pengaruh sistem pengendalian manajemen kepada kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 15-20.
- MTs Negeri 2 Balikpapan. (2023). MTs Negeri 2 Balikpapan. <https://mtsn2bpp.sch.id/read/2/profil>
- Peraturan.go.id. (n.d.). Database Peraturan Perundang-Undangan. <https://peraturan.go.id/>
- Permadi, A. D., & Wiranti, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi kepada Kepuasan Kerja Karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Majalaya. *Jurnal Dimamu*, 1(2), 208-214.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kepada Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60-74.
- Sandra, E. (2021). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Kepada Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bintan. *Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(1), 38-50.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Kepada Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68-77.
- Simanjuntak, D., Sahputra, A., & Zufrie, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja kepada Kepuasan Kerja Guru MTs Negeri Lohsari Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Informatika*, 8(1), 45-53.

- Syahrani, W., Ariani, M., & Arrywbowo, I. (2024). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Kepada Kepuasan Pegawai Dinas Perhubungan Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(1.2024), 461-470.
- Syahrani, W., Ariani, M., & Arrywbowo, I. (2024). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Kepada Kepuasan Pegawai Dinas Perhubungan Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(1.2024), 461-470.