

# The Influence Of Leadership Style, Motivation, Discipline And Workload On Employees' Performance At The Food Security Service Of Bengkulu Province

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Bengkulu

Esi Rusminita <sup>1)</sup>; Tito Irwanto <sup>2)</sup>; Nenden Restu Hidayah <sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Universitas Dehasen Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [rusminitaes@gmail.com](mailto:rusminitaes@gmail.com)

### ARTICLE HISTORY

Received [10 Juni 2025]

Revised [01 Juli 2025]

Accepted [10 Juli 2025]

### KEYWORDS

*Transformational Leadership,  
Self Efficacy, Performance.*

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



### ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan sekaligus manajer yang harus mengatur, memberi perintah sekaligus mengayomi bawahannya yaitu para kinerja pegawai dan menyelesaikan masalah-masalah yang timbul. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Bengkulu. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang pegawai yang bekerja di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Bengkulu. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah analisis uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, koefisien determinasi  $R^2$  dan pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linier berganda yaitu  $Y = 2,643 + 0,013X_1 + 0,026X_2 + 0,268X_3 + 0,653X_4 + e$ . Variabel  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  (Kinerja Pegawai) hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar  $0,05 < 0,01$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima. Variabel  $X_2$  (Motivasi) berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  (Kinerja Pegawai) hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar  $0,05 < 0,01$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima. Variabel  $X_3$  (Disiplin) berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  (Kinerja Pegawai) hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar  $0,01 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima. Variabel  $X_4$  (Beban Kerja) berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  (Kinerja Pegawai) hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar  $0,01 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima. Hasil uji simultan maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, antara variabel-variabel bebas yaitu  $X_1$  (gaya kepemimpinan),  $X_2$  (motivasi),  $X_3$  (disiplin),  $X_4$  (beban kerja), mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) karena nilai signifikan sebesar  $0,01$  kecil dari  $0,05$ .

### ABSTRACT

Leadership is at the same time a manager who must organize, give orders as well as protect his subordinates, namely employee performance and solve problems that arise. The purpose of this study was to determine the effect of the leadership style of the Head of Service on employee performance at the Food Security Service of Bengkulu Province. The sample in this study were 50 employees who worked at the Food Security Service of Bengkulu Province. Data collection using questionnaires and analysis methods used are validity test analysis, reliability test, multiple linear regression, coefficient of determination  $R^2$  and hypothesis testing. Based on the results of the study, the multiple linear regression equation is  $Y = 2.643 + 0.013X_1 + 0.026X_2 + 0.268X_3 + 0.653X_4 + e$ . Variable  $X_1$  (Leadership Style) has a significant effect on  $Y$  (Employee Performance) this can be seen from the significance value of  $0.05 < 0.01$ , it can be concluded that hypothesis 1 is accepted. Variable  $X_2$  (Motivation) has a significant effect on  $Y$  (Employee Performance) this can be seen from the significance value of  $0.05 < 0.01$ , it can be concluded that hypothesis 2 is accepted. Variable  $X_3$  (Discipline) has a significant effect on  $Y$  (Employee Performance) this can be seen from the significance value of  $0.01 < 0.05$ , it can be concluded that hypothesis 3 is accepted. Variable  $X_4$  (Workload) has a significant effect on  $Y$  (Employee Performance) this can be seen from the significance value of  $0.01 < 0.05$ , it can be concluded that hypothesis 4 is accepted. The simultaneous test results show that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, between the independent variables, namely  $X_1$  (leadership style),  $X_2$  (motivation),  $X_3$  (discipline),  $X_4$  (workload), have a significant effect together on employee performance ( $Y$ ) because the significant value of  $0.01$  is less than  $0.05$ .

## PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai sebuah tujuan ditetapkan melalui sarana yang dibentuk dalam organisasi dan gerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi. Pencapaian ini hanya dimungkinkan karena upaya para pegawai yang terdapat pada organisasi yang disebut dengan kinerja pegawai. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program

kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis atau organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moeheriono, 2016:95). Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil kerja tersebut juga menunjukkan kinerja. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain fasilitas kantor, lingkungan kerja, prioritas kerja, dukungan dan bonus. Dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat kerja mempunyai pengaruh serta peranan dalam peningkatan kinerja. Jika dilihat secara riil dalam dunia kerja sekarang ini, faktor kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai (Wibowo, 2015:7). Kinerja pegawai adalah sejauh mana pegawai tersebut melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja pegawai dengan baik. Maka pegawai dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.

Dengan kata lain kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu (2018) menemukan bahwa adanya pengaruh antara motivasi kerja pegawai dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja. Penelitian Dewanti (2021) membuktikan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karena dengan adanya komitmen yang tinggi terhadap instansi dan pekerjaannya maka seorang pegawai akan bekerja lebih baik yang akan meningkatkan kinerjanya. Penelitian juga dilakukan oleh Widianingrum (2020) dengan hasil penelitian adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karena dengan lingkungan kerja yang nyaman serta sarana dan prasarana yang lengkap akan meningkatkan kinerja. Di karenakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang berperan sangat penting dalam menentukan sukses atau tidaknya sebuah organisasi. Sumber daya manusia sebagai penentu penggerak seluruh tujuan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus di bina secara cermat dan seksama agar dapat memberikan hasil yang optimal bagi organisasi. Menggerakkan sumber daya manusia dalam organisasi secara efektif tergantung pada cara-cara bagaimana pimpinan bertindak dalam memimpin organisasi tersebut. Kepimpinan dalam suatu organisasi harus mempunyai jiwa kreatif, harus bisa mempengaruhi bawahan, harus bisa mengatur, mengelola, memimpin bawahan dengan kemampuan yang dimilikinya, karena terkait dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Dalam kepemimpinan suatu organisasi perlu mengembangkan anggotanya dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi. Untuk mempengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia yang diinginkan, seorang pemimpin dalam organisasi harus mampu dan perlu memberikan motivasi kepada pegawainya agar dapat bekerja secara optimal. Motivasi sangat diperlukan oleh pegawai, karena dengan adanya motivasi yang baik pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya. Motivasi kerja secara tidak langsung dapat berpengaruh dalam keberhasilan suatu organisasi. Dinas Ketahanan Pangan salah satu unsur penunjang yang mempunyai tugas dalam menjalankan fungsi pemerintahan yang berada dibawah kewenangan daerah, terutama dalam hal tugas pembantuan yang berkaitan dengan ketahanan pangan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategi dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Manajemen sumber daya manusia merupakan perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau perusahaan. Berbagai pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan human resource, ada yang mengartikan sebagai manpower management serta ada yang menyertakan dengan pengertian sumber daya dengan personal- personalia, kepegawaian, dan sebagainya. Akan tetapi pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah human resources management (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap pendekatan manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi di samping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut (Prasadjia Ricardianto 2018, 15) menyatakan bahwa "Manajemen. Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal".

### **Gaya Kepemimpinan**

Pemimpin adalah sekaligus manajer yang harus mengatur, memberi perintah sekaligus mengayomi bawahannya yaitu para kinerja pegawai dan menyelesaikan masalah-masalah yang timbul. Menurut Siregar (2014) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor. Kepala Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Bengkulu menjalankan peran interpersonal role (peranan pribadi) mampu memberikan bantuan secara terus-menerus serta mampu memfasilitasi untuk kelancaran kegiatan kegiatan guna mempercepat suatu proses untuk mencapai output tertentu. Yang dilakukan Kepala Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Bengkulu sebagai fasilitator jika tim ada kesulitan komunikasi maka Kepala Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Bengkulu sebagai leader akan turun langsung ke bagian-bagian yang terkait. Dan itu didukung oleh bawahannya karena tidak sembarangan orang dan selaku Kepala Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Bengkulu, akan menempatkan siapa yang punya potensi, karena akan menggunakan sumber dana, sumber daya dan waktu. Kepala Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Bengkulu selaku pemimpin mampu mengelola sumber daya yang ada ini secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

### **Motivasi**

Motivasi kerja adalah keinginan untuk melakukan sesuatu, untuk menentukan kemampuan bertindak dan untuk memuaskan kebutuhan individu. Motivasi kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya perlu dilakukan oleh pemimpin karena salah satu cara untuk menggali motivasi pegawai dalam bekerja, keamanan pekerjaan perlu diperhatikan oleh pemimpin organisasi dengan cara memberikan fasilitas yang cukup nyaman bagi pegawai untuk bekerja maka tujuan organisasi dapat berjalan sesuai yang diinginkan. Menurut Yasa (2018) hubungan interpersonal antara pimpinan dengan bawahan apabila kedua hal tersebut terjalin dengan baik oleh karena motivasi dari pimpinan dengan bawahan apabila kedua hal tersebut terjalin dengan baik oleh karena itu motivasi dari pimpinan maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang diinginkan. Sebaiknya jika motivasi menurun akan menghambat organisasi dapat tercapai tersebut dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu peningkatan motivasi sumber daya manusia semakin penting keberadaannya.

### **Disiplin**

Menurut Singodimedjo dan Sutrisno (2019:86) "Disiplin adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi". Selain itu faktor penentu lainnya dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi adalah disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai. Langi, Tewal dan Dotolung (2022), berpendapat bahwa organisasi perlu mengoptimalkan kinerja pegawai agar mencapai tingkat yang baik. Organisasi selalu mengharapkan hasil kerja yang optimal dari para pegawai, ini mencakup keterampilan dan kemampuan yang ada pada pegawai yang dibutuhkan dalam mengimplementasikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Menurut Daud, Rosita dan Solihkin (2021), kinerja berdampak pada kelangsungan kegiatan organisasi, sehingga kinerja anggota tim yang unggul akan membantu kemajuan organisasi tersebut. Kinerja menurut Masruroh dan Prayekti (2021), menunjukkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan keahlian tertentu. Kinerja ini memberikan wawasan tentang seberapa baik seseorang pegawai dalam menggunakan kewenangannya. Ayundasari, Sudiro dan Irwanto (2017), menyatakan bahwa meningkatnya kinerja pegawai akan membawa manfaat bagi suatu organisasi, usaha-usaha untuk meningkatkan produktivitas pegawai merupakan tantangan yang disikapi oleh organisasi saat ini, sebab pencapaian tujuan dan keberlangsungan organisasi sangat tergantung pada mutu kinerja pegawai.

### **Beban Kerja**

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Beban Kerja. Dimana beban kerja ini dapat menjadi faktor penentu kinerja karyawan meningkat atau tidak. Sebagai pemimpin yang baik sangat perlu untuk memahami bagaimana

kemampuan bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang mereka emban. Selain itu pula lingkungan kerja sangat berpengaruh sebagai penunjang karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka. Menurut Sugiyarti dan Danarwati (2021), beban kerja yang terlalu berlebihan maka akan menimbulkan efek berupa kelelahan baik fisik seperti sakit maupun mental dan reaksi-reaksi seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah atau sulitnya dalam mengendalikan emosi.

### Kinerja Pegawai

Menurut Umniyyati dan Martono (2017), faktor yang dapat memengaruhi kinerja yang bersumber dari diri sendiri, dikenal dengan self efficacy. Pegawai dengan self efficacy yang kuat umumnya mempunyai kepercayaan terhadap kemampuan dalam melaksanakan tugas tertentu dan mampu melewati situasi sulit dan rintangan ditempat kerja. Deany, Sukartha dan Wirama (2016), menyatakan bahwa self efficacy dalam diri individu muncul ketika individu memiliki keyakinan terhadap kemampuannya untuk menjalankan tugas tertentu, sehingga mampu mencapai keberhasilan. Keyakinan ini berkaitan dengan dorongan pegawai untuk memiliki kepercayaan yang kuat terhadap kemampuannya. Menurut Erawati dan Wahyono (2019) self efficacy tentu akan memberikan dorongan bagi individu untuk mencapai hasil terbaik saat bekerja.

## METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:64) Hipotesis adalah asumsi atau dengan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu yang sering dituntut untuk melakukan pengecekannya. Jika yang dihipotesis adalah masalah statistik, hipotesis ini disebut hipotesis statistik. Sepengaruh penelitian ini hanya bersifat menggambarkan suatu Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Displin dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Bengkulu yang mana dalam penganalisaan datanya menggunakan statistik, artinya data yang berbentuk kuantitatif, maka jenis penelitiannya adalah penelitian kuantitatif.

### Uji Validitas

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2017:76). Dalam uji validitas digunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan Coefficient Correlation Pearson. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

- 1). Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka variabel tersebut valid.
- 2). Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka variabel tersebut tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsisten butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2017:87). Koefisien Alpha Cronbach menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0,60, maka dikatakan reliabel dan kalau di bawah 0,60 berarti tidak reliabel (Sugiyono, 2017:90).

### Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel indenpenden sebagai faktor perdidktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2017:151) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

- |    |                     |
|----|---------------------|
| X1 | = Gaya Kepemimpinan |
| X2 | = Motivasi          |
| X3 | = Displin           |
| X4 | = Beban Kerja       |
| Y  | = Kinerja Pegawai   |

- a = Nilai Konstanta  
e = Error  
b1, b2, b3, b4 = Koefisien Regresi

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Setiap tambahan satu variabel independen maka  $R^2$  pasti akan meningkat walaupun belum tentu variabel dependen yang ditambahkan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakan nilai adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan dan kelayakan setiap butir angket yang diajukan sehingga suatu variabel dapat diidentifikasi. Suatu butir angket dinyatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Nilai  $r_{tabel}$   $N-2(50-2 = 48)$  dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  sebesar 0,273.

**Tabel 1 Uji Validitas Indikator Penelitian**

| No | Item Pernyataan |                        | R-tabel (n-2) | R-hitung | Keterangan |
|----|-----------------|------------------------|---------------|----------|------------|
|    |                 | Gaya Kepemimpinan (X1) |               |          |            |
| 1  |                 | X1.1                   | 0,426         | 0,273    | Valid      |
| 2  |                 | X1.2                   | 0,415         | 0,273    | Valid      |
| 3  |                 | X1.3                   | 0,332         | 0,273    | Valid      |
| 4  |                 | X1.4                   | 0,329         | 0,273    | Valid      |
| 5  |                 | X1.5                   | 0,286         | 0,273    | Valid      |
| 6  |                 | X1.6                   | 0,321         | 0,273    | Valid      |
| 7  |                 | X1.7                   | 0,340         | 0,273    | Valid      |
| 8  |                 | X1.8                   | 0,438         | 0,273    | Valid      |
|    |                 | Motivasi (X2)          |               |          |            |
| 1  |                 | X2.1                   | 0,298         | 0,273    | Valid      |
| 2  |                 | X2.2                   | 0,327         | 0,273    | Valid      |
| 3  |                 | X2.3                   | 0,327         | 0,273    | Valid      |
| 4  |                 | X2.4                   | 0,334         | 0,273    | Valid      |
| 5  |                 | X2.5                   | 0,547         | 0,273    | Valid      |
| 6  |                 | X2.6                   | 0,298         | 0,273    | Valid      |
| 7  |                 | X2.7                   | 0,547         | 0,273    | Valid      |
| 8  |                 | X2.8                   | 0,513         | 0,273    | Valid      |
|    |                 | Disiplin (X3)          |               |          |            |
| 1  |                 | X3.1                   | 0,464         | 0,273    | Valid      |
| 2  |                 | X3.2                   | 0,441         | 0,273    | Valid      |
| 3  |                 | X3.3                   | 0,558         | 0,273    | Valid      |
| 4  |                 | X3.4                   | 0,516         | 0,273    | Valid      |
| 5  |                 | X3.5                   | 0,493         | 0,273    | Valid      |
| 6  |                 | X3.6                   | 0,456         | 0,273    | Valid      |
| 7  |                 | X3.7                   | 0,384         | 0,273    | Valid      |
| 8  |                 | X3.8                   | 0,587         | 0,273    | Valid      |

| Beban Kerja (X4)    |  |      |       |       |       |
|---------------------|--|------|-------|-------|-------|
| 1                   |  | X4.1 | 0,449 | 0,273 | Valid |
| 2                   |  | X4.2 | 0,423 | 0,273 | Valid |
| 3                   |  | X4.3 | 0,435 | 0,273 | Valid |
| 4                   |  | X4.4 | 0,488 | 0,273 | Valid |
| 5                   |  | X4.5 | 0,442 | 0,273 | Valid |
| 6                   |  | X4.6 | 0,499 | 0,273 | Valid |
| 7                   |  | X4.7 | 0,539 | 0,273 | Valid |
| 8                   |  | X4.8 | 0,641 | 0,273 | Valid |
| Kinerja Pegawai (Y) |  |      |       |       |       |
| 2                   |  | Y.1  | 0,472 | 0,273 | Valid |
| 3                   |  | Y.2  | 0,436 | 0,273 | Valid |
| 4                   |  | Y.3  | 0,556 | 0,273 | Valid |
| 5                   |  | Y.4  | 0,569 | 0,273 | Valid |
| 6                   |  | Y.5  | 0,383 | 0,273 | Valid |
| 7                   |  | Y.6  | 0,314 | 0,273 | Valid |
| 8                   |  | Y.7  | 0,498 | 0,273 | Valid |
|                     |  | Y.8  | 0,353 | 0,273 | Valid |

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2024

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa dari 50 indikator penelitian seluruh indikator memiliki tingkat validitas yang sesuai dengan kriteria yang diajukan pada penelitian ini, yaitu semua indikator memiliki nilai R-hitung > R-tabel. Maka semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

#### Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini digunakan teknik perhitungan reliabilitas koefisien *Alpha Cronbach*, dengan alasan komputasi dengan teknik ini akan memberikan harga yang lebih kecil atau sama besar dengan reliabilitas yang sebenarnya. Nilai batas yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60 (Ghozali, 2013). Hasil pengujian reliabilitas variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

| No | Variabel               | Nilai <i>Alpha Cronbach</i> | Keterangan |
|----|------------------------|-----------------------------|------------|
| 1  | Gaya Kepemimpinan (X1) | 0,827                       | Reliabel   |
| 2  | Motivasi (X2)          | 0,562                       | Reliabel   |
| 3  | Disiplin (X3)          | 0,058                       | Reliabel   |
| 4  | Beban Kerja (X4)       | 0,535                       | Reliabel   |
| 5  | Kinerja Pegawai (Y)    | 0,386                       | Reliabel   |

Sumber : Output SPSS Versi 21.0, 2024

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 2 diketahui bahwa seluruh koefisien *Alpha Cronbach* variabel penelitian lebih besar dari nilai 0,6; yang berarti bahwa seluruh instrumen penelitian adalah reliabel (andal).

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin, beban kerja terhadap kinerja pegawai di dinas ketahanan pangan provinsi Bengkulu. Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda dijelaskan pada tabel 3 berikut ini :

**Tabel 3 Hasil Uji Regresi Berganda**

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
|       |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |
| 1     | (Constant)        | 2,643                       | 2,968      |                           | 0,890  | 0,05  |
|       | Gaya Kepemimpinan | 0,013                       | 0,053      | 0,015                     | 0,251  | 0,05  |
|       | Motivasi          | 0,026                       | 0,051      | 0,032                     | 0,520  | 0,05  |
|       | Disiplin          | 0,268                       | 0,078      | 0,240                     | 3,421  | 0,001 |
|       | Beban Kinerja     | 0,653                       | 0,059      | 0,772                     | 11,001 | 0,000 |

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 202

Dari Tabel 3 hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 21.00 pada Tabel 3 maka dapat diperoleh perseamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,643 + 0,013X_1 + 0,026X_2 + 0,268X_3 + 0,653X_4 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 2,643 mempunyai arti bahwa apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>), Disiplin (X<sub>3</sub>), Beban Kerja (X<sub>4</sub>) dan Kinerja Pegawai (Y) akan tetap sebesar 2,643
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terdapat Kinerja pegawai (Y). Nilai koefesien regresi variabel X<sub>1</sub> (Gaya Kepemimpinan) adalah dengan asumsi apabila X<sub>1</sub> (Gaya Kepemimpinan) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja Pegawai) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,013 kali.
3. Pengaruh Motivasi (X<sub>2</sub>) terdapat Kinerja Pegawai (Y)  
Nilai koefesien regresi variabel X<sub>2</sub> (Motivasi) adalah dengan asumsi apabila X<sub>2</sub> (Motivasi) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja Pegawai) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,026 kali.
4. Pengaruh Disiplin (X<sub>3</sub>) terdapat Kinerja Pegawai (Y)  
Nilai koefesien regresi variabel X<sub>3</sub> (Disiplin) adalah dengan asumsi apabila X<sub>3</sub> (Motivasi) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja Pegawai) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,268 kali.
5. Pengaruh Disiplin (X<sub>3</sub>) terdapat Kinerja Pegawai (Y)  
Nilai koefesien regresi variabel X<sub>3</sub> (Disiplin) adalah dengan asumsi apabila X<sub>3</sub> (Motivasi) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja Pegawai) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,268 kali.
6. Pengaruh Beban Kerja (X<sub>4</sub>) terdapat Kinerja Pegawai (Y)
7. Nilai koefesien regresi variabel X<sub>4</sub> (Beban Kerja) adalah sebesar 0,653 dengan asumsi apabila X<sub>4</sub> (Motivasi) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja Pegawai) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,653 kali.

#### **Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

**Tabel 4 Koefesien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R     | R Square | Adjusted Square | R | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-----------------|---|----------------------------|
| 1     | .912a | 0,832    | 0,817           |   | 0,794                      |

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2024.

Dari tabel 4 di atas hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil analisis *model summary* di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi dari nilai *R square* yaitu sebesar 0,832. Hal ini berarti bahwa X1 (Gaya Kepemimpinan), X2 (Motivasi), X3 (Disiplin), X4 (Beban Kerja) memiliki kontribusi terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 83,2% sedangkan sisanya 25,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Bengkulu.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di dinas ketahanan pangan provinsi bengkulu. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai regresi dengan arah positif sebesar 0,013 dan nilai signifikan sebesar  $0,05 < 0,01$ . Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di dinas ketahanan pangan provinsi bengkulu. Gaya Kepemimpinan adalah sekaligus manajer yang harus mengatur, memberi perintah sekaligus mengayomi bawanya yaitu para pegawai dan menyelesaikan masalah-masalah yang timbul. Menurut Siregar (2024) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor. Kepala dinas ketahanan pangan provinsi bengkulu menjalankan peran interpersonal role (peranan pribadi) mampu memberikan bantuan secara terus-menerus seta mampu memfasilitas untuk kelancaran kegiatan-kegiatan guna mempercepat suatu proses untuk mencapai output tertentu. Yang dilakukan Kepala Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Bengkulu sebagai leader akan turun langsung ke bagian-bagian yang terkait. Dan itu didukung oleh bawannya karena tidak sembarangan orang dan selaku Kepala Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Bengkulu, akan menempatkan siapa yang punya potensi, karena akan menggunakan sumber dana, sumber daya dan waktu. Kepala Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Bengkulu selaku pemimpin mampu mengelola sumber daya yang ada ini secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu (2018) dan Widianingrum (2020) yang menemukan adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Bengkulu.**

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai di dinas ketahanan pangan provinsi bengkulu. Hal ini dibuktikan dengan nilai regresi yang berarah positif sebesar 0,026 dan signifikan sebesar  $0,05 < 0,01$ . Hal ini menggambarkan semakin motivasi meningkatkan kinerja pegawai di dinas ketahanan pangan provinsi bengkulu juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Menurut Yasa (2018) hubungan interpersonal antara pimpinan dengan bawahan apabila kedua hal tersebut terjalin dengan baik oleh karena motivasi dari pimpinan maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang di inginkan. Sebaiknya jika motivasi menurun akan menghambat organisasi dapat tercapai tersebut dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu peningkatan motivasi sumber daya manusia semakin penting keberadaannya Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu (2018) dan Dewanti (2021) dengan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Bengkulu.**

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Disiplin terhadap kinerja pegawai di dinas ketahanan pangan provinsi bengkulu hal ini dibuktikan dengan nilai regresi yang berarah positif sebesar 0,268 dan nilai signifikan sebesar  $0,01 < 0,05$ . Hal ini menggambarkan semakin meningkat disiplin maka kinerja pegawai di dinas ketahanan pangan di kantor semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Singodimedjo dan Sutrisno (2019:86), menyatakan Disiplin adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memantui dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi. Selain itu faktor penentu lainnya dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi adalah disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai. Menurut Langi Tewal dan Dotolung (2022), berpendapat bahwa organisasi perlu mengoptimalkan kinerja pegawai agar mencapai tingkat baik. Organisasi selalu mengharapkan hasil kerja yang optimal dari para pegawai, ini mencakup keterampilan dan kemampuan yang ada pada pegawai yang dibutuhkan dalam mengimplementasikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu (2018) dan Dewanti (2021) dengan hasil penelitian bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Bengkulu**

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai di dinas ketahanan pangan provinsi Bengkulu karena nilai regresi bernilai positif sebesar 0,653 dan nilai signifikan sebesar  $0,01 < 0,05$ . Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat beban kerja maka kinerja pegawai di dinas semakin juga meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sugiyarti dan Danarwati (2021), beban kerja yang terlalu berlebihan maka akan menimbulkan efek berupa kelelahan baik berupa fisik seperti sakit maupun mental dan reaksi-reaksi seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah atau sulitnya dalam mengendalikan emosi. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu (2018) dan Widianingrum (2020) dengan hasil penelitian bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Beban Kerja dan Kinerja Pegawai Terhadap Kinerja Di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Bengkulu.**

Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan atau bersama-sama maka dapat ditemukan hasil penelitian secara bersama-sama  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan),  $X_2$  (Motivasi),  $X_3$  (Disiplin),  $X_4$  (Beban Kerja) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ), hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,01 kecil dari 0,05 artinya kinerja pegawai di dinas ketahanan pangan provinsi Bengkulu dapat ditingkatkan jika gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin, beban kerja dan kinerja pegawai meningkat. Kinerja pegawai di dinas sangat menentukan kemajuan dari suatu dinas, karena dengan adanya kinerja pegawai di dinas yang baik dapat meningkatkan gaya kepemimpinan untuk menjalankan semua program-program dinas yang sudah direncanakan. Selain itu juga dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai di dinas ketahanan pangan provinsi Bengkulu. Semuanya itu tentunya dengan adanya gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin, beban kerja dan kinerja pegawai yang baik. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu (2018) dengan hasil penelitian secara bersama-sama kinerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja dengan hasil.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Bengkulu yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil Uji Regresi Berganda menunjukkan arah yang positif dengan persamaan regresi;  
 $Y = 2,643 + 0,013X_1 + 0,026X_2 + 0,268X_3 + 0,653X_4 + e$
2. Variabel  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  (Kinerja Pegawai) hal ini terlihat dari nilai signifikan sebesar  $0,05 < 0,01$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.
3. Variabel  $X_2$  (Motivasi) berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  (Kinerja Pegawai) hal ini terlihat dari nilai signifikan sebesar  $0,05 < 0,01$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.
4. Variabel  $X_3$  (Disiplin) berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  (Kinerja Pegawai) hal ini terlihat dari nilai signifikan sebesar  $0,01 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.
5. Variabel  $X_4$  (Beban Kerja) berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  (Kinerja Pegawai) hal ini terlihat dari nilai signifikan sebesar  $0,01 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima.
6. Hasil uji simultan maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, antara variabel-variabel bebas yaitu  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan),  $X_2$  (Motivasi),  $X_3$  (Disiplin),  $X_4$  (Beban Kerja), mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) karena nilai signifikan sebesar 0,01 kecil dari 0,05.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada kepala dinas provinsi Bengkulu untuk menciptakan lingkungan kerja yang bersahabat sehingga para pegawai dinas dapat berkerja lebih baik dan maksimal.
2. Disarankan kepada kepala dinas provinsi Bengkulu untuk memaksimalkan sarana dan prasarana kerja dengan cara menambahkan alat komputer agar para pegawai bisa lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus,MT, & Irwanto,T.(2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Nippon Pait Cabang Kota Bengkulu). *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Review*, 3(2), 661-676.
- Ayundasari, Dini Yunita, Achmad Sudiro, dan Dodi Wirawan Irwanto. "Meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja dan efikasi diri yang dimediasi oleh kepuasan kerja." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 15.4(2017): 587-599.
- Daud, Mhd, Sry Rosita, dan Agus Solikhin. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hilir Riau." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2.6(2021):815-829.
- Deany, Ary Sina, 1, Made Sukartha, and Dewa Gede Wirama. "Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Locus Of Control, Dan Emotional Stability pada Kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayana." *E- Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayang* 5.11(2016):3713-3740.
- Erawati, A, dan Wahyono, W,(2019). Peran Komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan self efficacy terhadap kinerja pegawai,8(1)288-301.
- Faiz, M. A. R ., dan Faddila, S. P, (2023). Pengaruh penerapan Displin kerja terhadap kinerja Pegawai pada PT BPR 32 Kerawang. *Jurnal pijar*, 1(3), 528-537.
- Fitriani, T, (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Studi kasus badan pemberdayaan masyarakat kab. Kepulauan Selayar). *Ekonomi Bosowa*, 2(3),61-72.
- Hasibuan, (Desember 2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Dalam Prosiding Seminar Nasional USM(Vol.2,No,1,pp. 134-147)*.
- Irwanto T, (2021). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesbangpol Kabupaten Kaur. *Jurnal Bima (Bisnis, Manajemen dan Akuntansi)*,1(2), 97-105.
- Langi, C. M, Tewal, B, dan Dotulong, L. O, (2022). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) kantor cabang sonder. *Jurnal EMBA:Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1),450-460.
- Masrurroh, Z, dan Prayekti, P,(2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Transformasi Sintaks*, 2(04), 565-571.
- Mendrofa, S.S, (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di dinas ketahanan pangan kabupaten nias selatan, 4(2).
- Purban, N.N, dan Kuntadi, C, (2023). Pengaruh beban kerja, kompetensi, integritas terhadap kualitas audit internal:beban kerja, kompetensi dan intergritas. *Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Logistik (JUMATI)*,1(1), 63-77.
- Sugiyarti, Enik, dan Yanti Sri Danarwati. "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja pegawai. *Eco Smart Garment Indonesia di Sambi, Boyolali.*" *HALUS* 19.4 (2021):253-261.
- Suhendar,C.,Irwanto,T., & Abi, YI (2024). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Kabupaten Kaur. *Jurnal Pusat Manajemen*,1(2), 163-172.