

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PANGAN DAN PERIKANAN KABUPATEN DHARMASRAYA

Sumiati¹, Ivoneldi Ade Sumitra²
^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

Corresponding Author: sumiati@akbpstie.ac.id¹, ivoneldiadesumitra.21@gmail.com²

Article History

Received : 10-05-2023

Revised : 15-05-2023

Accepted : 17-05-2023

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Pegawai

Keywords: Employee Performance; Leadership Style; Work Discipline

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai yang ada pada Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya. Metode yang dipakai pada penelitian skripsi ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner menggunakan instrumen skala likert dengan jumlah sampel sebanyak 65 orang Pegawai, Dimana metode penarikan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yang berarti jumlah sampel sama dengan jumlah populasinya. Data diolah menggunakan SPSS 16.00, dengan memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya. Dengan mengetahui hubungan antara variabel-variabel ini, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership style and work discipline on the performance of employees at the Department of Food and Fisheries, Dharmasraya Regency. The method used in this thesis research is a quantitative method with an associative approach. The data collected in this study were obtained by distributing questionnaires using a Likert scale instrument with a total sample of 65 employees, where the sampling method used was saturated sampling, which means the number of samples is equal to the number of population. The data was processed using SPSS 16.00, with results showing that the variables of leadership style and work discipline had a positive and significant effect on employee performance at the Food and Fisheries Service of Dharmasraya Regency. By knowing the relationship between these variables, leadership style and work discipline can be used to improve employee performance at the Food and Fisheries Service of Dharmasraya Regency.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi pada saat ini, membuat pekerjaan di segala bidang maupun aktifitas manusia lebih cepat dan praktis, hampir disegala bidang pekerjaan dan aktivitas bergantung pada teknologi informasi atau sudah terkomputerisasi. Pemanfaatan teknologi informasi tersebut bertujuan mempermudah suatu pekerjaan seperti program pengolahan data yang cepat dan akurat. Sehingga dapat membuat pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Sumber daya manusia dalam hal ini sangat berperan aktif dan dominan pada setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan pribadi yang menjadi asset, yang menggerakkan suatu organisasi baik itu instansi maupun perusahaan, dimana kemampuannya harus dilatih dan dikembangkan (Theresia, 2019). Kesuksesan suatu organisasi dapat dilihat dari keberhasilan organisasi tersebut mencapai tujuannya (Sumiati & Puspita, 2023).

Organisasi bisa juga berarti suatu kegiatan manusia dan sistem yang bekerja secara bersama, organisasi juga dapat dikatakan koordinasi kegiatan beberapa sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan melalui pembagian fungsi serta tanggung jawab dalam pekerjaan (Sumiati & Sumarta, 2023). Melihat pentingnya peranan faktor Sumber Daya Manusia dalam sebuah instansi, maka tidak salah jika dikatakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah aset yang paling penting yang berdampak pada kesejahteraan instansi secara langsung. Selain itu hal yang dapat ditempuh organisasi agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatkan kinerja organisasi dan para Pegawai dalam melaksanakan tugasnya seharusnya sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh pimpinan, karena itu dalam setiap organisasi diperlukan pimpinan yang dapat menyampaikan dan menggambarkan dengan baik tujuan organisasi (Hidayaturrokhman & Kusumawati, 2020). Dengan demikian pegawai tersebut dapat dengan optimal dalam melaksanakan pekerjaannya untuk melayani dan memenuhi kebutuhan masyarakat dengan penuh rasa tanggungjawab.

Pegawai sebagai aparatur pemerintahan merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi pemerintahan. Kinerja yang baik menentukan keberhasilan dari suatu instansi atau organisasi, dengan kinerja yang baik dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut dan mampu melaksanakan tugas – tugas secara baik, bekerjasama dengan tingkat produktivitas yang tinggi yang memungkinkan tujuan instansi dapat tercapai dengan baik. Namun yang terjadi saat ini masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang bekerja tidak disiplin dan bertanggungjawab dalam menjalankan kinerjanya. Dalam undang – undang nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas undang – undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok – pokok kepegawaian, pada bab II, pasal 3 ayat 1 ditegaskan bahwa: “Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan”.

Berdasarkan hasil prasurvey pada Dinas Pangan Dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya terkait gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, pokok permasalahan yang

dominan terhadap kinerja pegawai terjadi karena jabatan pimpinan yang belum defenitif, masih ada pegawai pada Dinas Pangan dan Perikanan yang sering melakukan pelanggaran pegawai hal ini dapat dilihat pada saat pelaksanaan apel pagi sebagai awal pelaksanaan jam kantor dimulai, dimana masih ada pegawai yang tidak masuk pada jam yang telah ditetapkan dan saat pulang juga tidak pada jam yang ditetapkan bahkan adapula pegawai yang tidak masuk bekerja. Dalam pemberian tunjangan kinerja pegawai dilihat dari absensi keseharian pegawai. Jumlah kehadiran sangat mempengaruhi terhadap besaran tunjangan kinerja yang diterima setiap bulannya. Namun pemberian sanksi pada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin tersebut pun belum dapat membuat efek jerat kepada pegawai yang melakukan pelanggaran tersebut.

Selain itu sebagian besar pegawai yang ada pada Dinas Pangan dan Perikanan merupakan pegawai yang sudah lama menetap/bekerja pada Dinas Pangan dan Perikanan. Hal tersebut membuat kejenuhan terhadap pegawai. Banyak pegawai yang menganggap pekerjaan yang dilakukan dari tahun ke tahun hanya seperti itu yang mereka anggap suatu pekerjaan yang membosankan bagi mereka. Suasana kerja juga terlihat kurang baik dikarenakan para pegawai tersebut dalam bekerja masih ada yang terlihat santai pada saat jam kerja, dan juga masih ada pegawai yang mengobrol dengan teman kerja, sehingga suasana kerja kurang kondusif. Keharmonisan hubungan kerja antara pegawai satu dengan yang lainnya dapat mempengaruhi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi. Dinas Pangan dan Perikanan telah melakukan pembagian tugas terhadap pegawainya, namun hal tersebut membuat suatu kelompok-kelompok dalam melakukan tugas pokok dan fungsinya, sehingga membuat kurangnya keharmonisan hubungan antara pegawai satu dengan yang lainnya. mengakibatkan menjadi buruknya kinerja pegawai.

Dengan suasana kerja yang seperti itu yang bisa mengakibatkan kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai pun menjadi tidak baik. Dari permasalahan-permasalahan tersebut tentunya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk organisasi. Semua hal tersebut berpengaruh pada organisasi untuk mencapai tujuan. Walaupun teknologi, perkembangan informasi, modal dan bahan yang diolah mencukupi, apabila tanpa sumber daya manusia, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya. (Arianty dkk. 2016:2).

Menurut Kurniawan et al., (2019) Sebagai seorang pemimpin untuk meningkatkan kinerja pegawai selain dengan memberikan contoh yang baik kepada pegawainya dapat juga dilakukan dengan memberikan himbauan dan pelatihan terhadap pegawai agar terciptanya kemampuan bekerjasama antar pimpinan, rekan kerja dapat berjalan lebih optimal. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk

meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Indriyani et al., (2021) Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara dan langkah-langkah yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi perilaku orang lain atau pegawai dalam suatu organisasi, sehingga dari pola tingkah laku yang dibuat oleh pemimpin diharapkan dapat menjabarkan tujuan organisasi agar tercapainya tujuan bersama. Gaya kepemimpinan dalam memimpin suatu organisasi sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan yang tepat juga akan mendorong pegawai untuk berprestasi.

Kinerja dalam suatu organisasi ditentukan oleh pegawai yang ada pada organisasi itu sendiri. Dengan kata lain kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Harmen & Siregar, 2020). Dengan kata lain kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 1.1

**Target Dan Realisasi Kinerja Pegawai Setiap Bidang Pada
Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya**

Kegiatan	Target			Realisasi		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Bidang Ketersediaan dan Distribusi Pangan	100%	100%	100%	92%	94%	96%
Bidang Konsumsi dan Keamanan Pangan	100%	100%	100%	94%	92%	96%
Bidang Perikanan	100%	100%	100%	93%	93%	95%

*Sumber: Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian Dinas Pangan dan Perikanan
Kabupaten Dharmasraya Tahun 2019-2021*

Dari data di atas, didapati realisasi kinerja yang tidak mencapai 100%. Pada Bidang Ketersediaan dan Distribusi Pangan dari tahun 2019 sampai 2020 realisasi mengalami kenaikan yaitu 2%, sedangkan dari tahun 2020 ke tahun 2021 yaitu 2%. Bidang Bidang Konsumsi dan Keamanan Pangan dari tahun 2019 ke tahun 2020 realisasi nya yaitu mengalami penurunan 2%, sedangkan dari tahun 2020 ke tahun 2021 mengalami kenaikan 4%. Pada Bidang Perikanan dari tahun 2019 ke tahun 2020 realisasi nya yaitu tetap sama pada

tahun sebelumnya, sedangkan tahun 2020 ke tahun 2021 realisasi nya mengalami kenaikan 2%.

Dengan adanya hasil penilaian kinerja pegawai yang terjadi pada Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya yaitu dengan penurunan kinerja pegawai yang merupakan motivasi kerja, kurang mumpuni ruangan kerja. Faktor lain yang tidak terlepas dari pencapaian kinerja adalah kepemimpinan dan kedisiplinan. Kepemimpinan pada suatu organisasi adalah suatu faktor yang menentukan atas berhasil atau tidaknya suatu organisasi, karena kepemimpinan yang sukses memperlihatkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilakukan dengan sukses pula. Kepemimpinan diperlukan agar kelangsungan organisasi dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Kepemimpinan mempunyai arti penting untuk kepentingan suatu organisasi, sebab maju mundurnya suatu organisasi tergantung dari bagaimana pemimpin menjalankan kepemimpinannya.

Kepemimpinan yang terjadi pada Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya menunjukkan bahwa masih kurang tegasnya pemimpin kepada para pegawainya, sehingga menyebabkan para pegawai lalai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Untuk itulah pemimpin diharapkan dapat lebih tegas kepada bawahannya dan dituntut untuk dapat mengikuti arahan dari pimpinannya, karena merekalah yang dianggap mampu menjadi influence bagi karyawan untuk dapat memiliki tujuan yang sama dengan organisasi. Jika tujuan yang dituju tidaklah sama maka akan sulit bagi suatu organisasi dalam menjalankan proses pencapaiannya. Disamping faktor kepemimpinann, tentunya faktor lain yang tidak terlepas dari pencapaian kinerja adalah kedisiplinan. Salah satu tantangan terberat yang sering harus dihadapi oleh seorang pimpinan atau top manajemen suatu organisasi adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para karyawan agar senantiasa mau dan bersedia mengarahkan kemampuan yang terbaiknya untuk kepentingan organisasi. salah satu guna mengarahkan karyawan agar berperilaku sesuai dengan harapan ialah dengan melalui kedisiplinan kerja. Yang terjadi pada Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya menunjukkan bahwa masih minimnya kesadaran para pegawai akan tanggung jawabnya. Sehingga menyebabkan pekerjaannya tidak selesai dengan tepat waktu dan tidak terlaksana dengan baik. Untuk itulah diharapkan kesadaran dan kesediaan para pegawai agar mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial pada organisasi. Karena dengan disiplin kerja yang tinggi, pegawai akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hal ini terlihat dari tumbuh dan kembangnya persaingan untuk berprestasi mencapai pada peran masing-masing, baik professional maupun pribadi. Hal ini harus disikapi secara positif sebagai landasan pacu seluruh pelaku kehidupan, agar pencapaian prestasi yang kompetitif dapat dilakukan dengan sikap mental yang tepat efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (actuating) dan pengendalian (controlling), jika semua itu berfungsi dengan baik, serta unsur-

unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Andriyani, 2021).

Dalam setiap organisasi kinerja pegawai selalu dijadikan sebagai bahan acuan untuk membangkitkan semangat kerja para pegawai dalam hal pemenuhan harapan atau tujuan dari mendirikan sebuah organisasi yaitu kinerja pegawai yang baik akan menentukan bagaimana organisasi kedepannya.

Menurut Saputra (2014) kinerja pegawai juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja pegawai atau capaian kerja secara kualitas maupun kuantitas dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas sesuai amanah yang diberikan oleh atasannya. Kinerja menjadi contoh pada pekerjaan tersebut yang berdampak pada prestasi perusahaan.

Menurut Dalimunthe (2018) kinerja pegawai merupakan hasil yang diperoleh individu. Kinerja juga merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu tugas atau kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan organisasi yang dicantumkan melalui perencanaan strategis organisasi.

Menurut Sinambela (2016) kinerja pegawai adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk kepada pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan individu atau kelompok yang diminta oleh atasan, kinerja juga dapat dikatakan sebagai suatu fungsi dari kemauan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil yang diperoleh seseorang atau pegawai dalam melakukan kewajiban atau tugasnya pada waktu tertentu sesuai dengan amanah yang diberikan oleh pimpinan atau atasan.

Dalam suatu organisasi kepemimpinan adalah hal utama yang harus dimiliki, karena pimpinan bisa berpengaruh dalam membangun moral dan keinginan bekerja, kualitas kehidupan kerja dan tingkat pencapaian suatu organisasi.

Menurut Dalimunthe (2018) gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang strategi, sebagai kombinasi dari keterampilan, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika seorang pemimpin mencoba mempengaruhi bawahannya.

Menurut Saputra & Natassia (2014) gaya kepemimpinan adalah cara atau tipe yang ada pada diri seseorang pemimpin didalam memajemen para anggotanya atau pegawai untuk dapat menjalankan amanat yang diberikan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Nawawi (2020) bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah wujud dari rencana terarah seorang pemimpin untuk merubah atau upaya mempengaruhi seseorang atau organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi secara bersama, atau dapat disimpulkan dengan suatu cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Disiplin juga dapat diartikan sebagai pendorong atau keinginan seseorang untuk berubah kearah yang lebih baik dengan dipengaruhi oleh sesuatu yang dianggap baik dan menguntungkan baik bagi individu itu sendiri ataupun bagi pihak lain.

Menurut Dalimunthe (2018) disiplin merupakan alat pendorong bagi seorang agar memberikan kontribusi yang besar untuk keberhasilan perusahaan dalam meraih target karena dengan mencapai tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan seseorang yang berkaitan secara langsung.

Menurut Hanafi (2018) motivasi merupakan keadaan, kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah pencapaian kebutuhan yang memberikan kepuasan untuk mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut Mulyadi & Syafitri (2019) motivasi merupakan keinginan seseorang yang muncul dengan terdapatnya dorongan dalam diri seseorang. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi yang berada dalam diri seseorang merupakan suatu kekuatan tersendiri bagi seseorang tersebut.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sesuatu didalam diri seseorang yang menyebabkan perubahan dan tingkah lakunya untuk melakukan suatu kepuasan sesuai tujuan.

Gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pimpinan dalam menggerakkan dan mempengaruhi pegawai dalam bekerja (Teguh Nugroho, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Nisya (2018) tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. Jago Diesel Surabaya, Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus karena sampel yang diolah diambil dari semua anggota populasi, sehingga didapatkan sampel sebanyak 73 responden karyawan .hasil penelitiannya memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini didukung oleh Tampi (2014) pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk (regional sales manado), dengan populasi 40 karyawan dengan hasil penelitian menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun pada penelitian Saputri & Andayani (2018) tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada departemen production di pt cladtek bi-metal manufacturing batam. Dengan sampel 207 Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 = Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Ratna Wijayanti (2016) tentang pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel matahari terbit bali tanjung benoa-nusa dua. Dengan menggunakan responden 90 orang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan.

Yang didukung oleh penelitian Pratama (2020) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. Dengan menggunakan populasi sebanyak 65 orang. Dengan hasil penelitiannya menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Anjani (2014) tentang Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan FEB UMS. Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

H2 = Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang peneliti gunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode penelitian dan menggunakan angka-angka dalam penelitian. Variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah 2 variabel dependen/bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2), serta 1 variabel terikat yaitu kinerja Pegawai (Y).

Variabel penelitian merupakan suatu atribut, sifat atau nilai dari objek kegiatan yang tetap oleh peneliti untuk dipahami dan diambil simpulan Sugiyono (2017). Definisi operasional variabel adalah definisi dibuat sesuai dengan yang terlihat serta diukur dalam penelitian ini.

Variabel yang digunakan penulis yakni menggambarkan dua variabel yaitu:

1. Variabel Bebas (Independen Variabel)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan penimbunan perubahan variabel terikat. Adapun yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan sebagai X1 dan Disiplin Kerja sebagai X2.

2. Variabel Terikat (Dependen Variabel)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Pegawai sebagai Y.

Skala pengukuran variabel untuk mengukur masing-masing variabel digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan skala likert. Skala likert dipakai untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi seseorang atau sekelompok orang pada fenomena sosial (Sugiyono, 2017:93). Data yang telah terkumpul melalui lembaran kuesioner dan diperiksa kelengkapannya serta kebenaran atas pengisian, dengan hasil kuesioner tersebut diberi nilai sesuai dengan sistem penilaian yang akan digunakan. Data tersebut diberi kode pada setiap pertanyaan didalam kuesioner tersebut yang bertujuan untuk mempermudah pengelolaan data yang menggunakan program SPSS untuk melihat hubungan diantara dua variabel.

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi atau prediksi yang melibatkan beberapa variabel X dan hanya satu variabel Y. Regresi berganda jumlah variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel tergantung lebih dari satu Sugiyono (2017). Maka persamaan regresi sebagai berikut:

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

Dimana:

Y	: Kinerja Pegawai
α	: Koefisien Konstanta
β	: Koefisien Regresi
X1	: Gaya Kepemimpinan
X2	: Disiplin Kerja
e	: Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang didapat dari penyebaran kuisisioner. Validitas pengukuran pada penelitian ini dapat dilihat pada Corrected Item Total Correlation tampilan SPSS. Secara umum jika nilai Corrected Item Total Correlation lebih besar dari 0,30 maka pernyataan tersebut dapat dikatakan valid.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation (%)	Keterangan
1.	X1.1	0,778	Valid
2.	X1.2	0,760	Valid
3.	X1.3	0,696	Valid
4.	X1.4	0,793	Valid
5.	X1.5	0,807	Valid
6.	X1.6	0,778	Valid
7.	X1.7	0,674	Valid
8.	X1.8	0,731	Valid
9.	X1.9	0,446	Valid
10.	X1.10	0,798	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2023

Dari tabel 2 dapat disimpulkan bahwa dari 10 item pernyataan. Oleh karena itu dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada tabel di atas dinyatakan valid. Semua item pernyataan nilai Corrected Item Total Correlation lebih besar dari 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation (%)	Keterangan
1.	X2.1	0,742	Valid
2.	X2.2	0,820	Valid
3.	X2.3	0,788	Valid
4.	X2.4	0,858	Valid
5.	X2.5	0,657	Valid
6.	X2.6	0,859	Valid
7.	X2.7	0,838	Valid
8.	X2.8	0,881	Valid
9.	X2.9	0,772	Valid
10.	X2.10	0,788	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2023

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa dari 10 item pernyataan yang digunakan untuk menguji variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh hasil nilai Oleh karena itu dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada tabel di atas dinyatakan valid karena semua item pernyataan nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari 0,30 .

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation (%)	Keterangan
1.	Y1.1	0,853	Valid
2.	Y1.2	0,749	Valid
3.	Y1.3	0,833	Valid
4.	Y1.4	0,868	Valid
5.	Y1.5	0,872	Valid
6.	Y1.6	0,844	Valid
7.	Y1.7	0,836	Valid
8.	Y1.8	0,752	Valid
9.	Y1.9	0,813	Valid
10.	Y1.10	0,801	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2023

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa dari 10 item pernyataan yang digunakan untuk menguji variabel kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada tabel di atas dinyatakan valid karena semua item pernyataan nilai Corrected Item Total Correlation lebih besar dari 0,30.

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran terhadap aspek yang sama pada alat ukur yang sama. Dengan kata lain, Reliabilitas adalah indek yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat menunjukkan dipercaya atau tidak. Uji reliabilitas ini dilakukan setelah uji validitas dilakukan pada pertanyaan yang sudah memiliki validitas. atau dengan membuat hasil SPSS yaitu dengan melihat nilai Cronbach alpha >0.60 .

Dari hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS maka didapatkan nilai cronbach alpha yang di tunjukan pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kepemimpinan (X1)	0,887	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,931	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,944	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2023

Dari tabel 5 di atas maka dapat dilihat bahwa rata-rata variable penelitian memiliki nilai reliabel diterima atau baik, karena nilai *Cronbach* alpha >0.6 .

Tabel 6
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.58437065
Most Extreme Differences	Absolute	.182
	Positive	.182
	Negative	-.120
Test Statistic		.182
Asymp. Sig. (2-tailed)		.271 ^c

Pada tabel di atas didapatkan nilai asym. Sig (2-tailed) dari uji normalitas kolmogrov-swirnov test adalah 0,271 dengan $\alpha = 0,05$ maka 0,271 besar dari 0,05. Dapat disimpulkan data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Dengan menggunakan uji VIF yang di jabarkan dalam matrik korelasi, maka akan dapat di lihat apakah terdapat korelasi sesama variabel bebas (multikolinieritas), jika terdapat korelasi sesama variabel bebas di keluarkan dari analisis regresi berganda. Hasil uji Multikolinieritas terhadap variabel bebas dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7
Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
X1	0.494	2.026	Tidak ada Multikolinieritas
X2	0.494	2.026	Tidak ada Multikolinieritas

Sumber: Data Primer (diolah 2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat di lihat bahwa kedua variabel bebas yang di gunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat untuk di masukkan ke dalam suatu model, dimana dapat diketahui bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model penelitian ini.

Uji statistik yang digunakan adalah dengan Uji Glejser melalui regresi nilai absolute residual dengan variabel independennya. Nilai sig dibandingkan dengan 0.05. hasil statistik dapat dilihat di tabel

Tabel 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas – Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9.357	1.377		-6.796	.000
	Kepemimpinan	-.007	.044	-.019	-.156	.876
	Disiplin Kerja	-.006	.042	.750	.141	.851

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Primer (diolah 2023)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas tabel 4.13 dapat diketahui bahwa dari hasil tersebut bahwa model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan nilai dari masing-masing variabel tidak signifikan, atau nilai Sig. lebih besar dari 0.05.

Analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Dari pengolahan data dengan SPSS di peroleh hasil seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 9
Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	9.950	2.781		3.578	.001		
	Kepemimpinan	.254	.088	.293	2.878	.005	.494	2.026
	Disiplin Kerja	.490	.084	.592	5.819	.000	.494	2.026

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer (diolah 2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat di tentukan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 9.950 + 0,254X_1 + 0,490X_2 + e$$

Di mana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

B_{1,2} = Koefisien Regresi

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Disiplin Kerja

e = Error

Interprestasi persamaan di atas:

- Nilai konstanta sebesar 9,950 Hasil ini dapat diartikan, apabila Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) dianggap konstan, maka besarnya Kinerja Pegawai (Y) adalah 9,950
- Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X₁) sebesar 0,254 dengan arah positif yang berarti Kepemimpinan (X₁) memiliki hubungan yang positif dengan Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepemimpinan (X₁) maka semakin tinggi Kinerja Pegawai (Y) . Jika Kepemimpinan (X₁) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,254 dengan anggapan variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,490 dengan arah positif yang berarti Disiplin Kerja (X₂) memiliki hubungan yang positif dengan Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja (X₂) maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai (Y). Jika Disiplin Kerja (X₂) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,490 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

Analisis koefisien determinasi di maksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Kepemimpinan (X₁), dan Disiplin Kerja (X₂), terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Dari pengolahan data dengan SPSS di peroleh hasil seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 10
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.683	.673	1.60972
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat Adjusted R Square = 0,673 yang artinya kontribusi variabel Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai

(Y) adalah 67,3% sedangkan 32,7% di tentukan oleh faktor lain yang tidak di masukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya

Dari hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis ditemukan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai pengaruh sebesar 0,254 (Sig = 0,005). Kepemimpinan (X1) sebesar 0,254 dengan arah positif yang berarti Kepemimpinan memiliki hubungan yang positif Kinerja Pegawai berarti H_0 diterima H_a Ditolak. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan sebagian besar responden menyatakan bahwa kepemimpinan yang dimiliki akan membuat pegawai dihargai. Perlu untuk meningkatkan kembali tingkat kepemimpinan pada Dinas Pangan dan Perikanan dharmasraya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal yang sama juga ditemukan oleh Putri (2021) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin bagus gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya.

Dari hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis ditemukan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai pengaruh sebesar 0,490 (Sig = 0,000). Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,490 dengan arah positif yang berarti Disiplin Kerja memiliki hubungan yang positif dengan Kinerja Pegawai berarti H_0 diterima H_a ditolak. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan sebagian besar responden menyatakan bahwa disiplin kerja perlu dan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Perlu bagi Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya untuk melakukan disiplin kerja agar kinerja pegawai meningka. Hal yang sama juga ditemukan oleh Putri (2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya. Semakin tinggi kepemimpinan maka semakin tinggi juga kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi variable Kepemimpinan (X1) sebesar 0,254 dengan arah positif yang berarti Kepemimpinan memiliki hubungan yang positif Kinerja Pegawai. Maka Hipotesis diterima, karena $t_{hit} = 2.878$ dengan $\alpha = 0,05$ atau level sig = $0,005 < 0,05$.

Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,490 dengan arah positif yang berarti Disiplin Kerja memiliki hubungan yang positif dengan Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan nilai pengaruh sebesar 0,490 (Sig = 0,000).

variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,490 dengan arah positif yang berarti Disiplin Kerja memiliki hubungan yang positif dengan Kinerja Pegawai. Semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hipotesis di terima, karena $t_{hit} = 5,819$ dengan $\alpha = 0,05$ atau level sig = $0,000 < 0,05$.

UCAPAN TERIMA KASIH

Selesainya penelitian ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “Keuangan Perbankan dan Pembangunan” Ibu Aminar Sutra Dewi, SE, M.Si, terutama ketua prodi manajemen ibu Febri Susanti, SE, M.Si yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan penulisan jurnal ini. Selain itu penghargaan dan ucapan terima kasih kepada kepala pimpinan Kantor Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya, yang bersedia memberikan data yang dibutuhkan, sehingga dapat memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data sesuai dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Dan pihak-pihak yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada peneliti dalam melakukan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, F. W. (2021). Kinerja Karyawan Pada Pt . Chakra Lestari Sejahtera. 1(April).
- Anjani, R. F. (2014). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Ums. 18.
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 54–62.
- Edison. (2016). Pengaruh Motivasi, Disiplin..., Deni Ariska, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMP, 2018. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 195.
- Harmen, H., & Siregar, D. A. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kota Medan. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(3), 168–185. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i3.5816>
- Hidayaturokhman, T., & Kusumawati, R. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dewan Pelaksana Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah. *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 11–22. <https://doi.org/10.31942/akses.v15i1.3357>
- Indriyani, R. I., Wijayaningsih, R., & Soehardi, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(1), 228. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i1.877>

- Kurniawan, A., Lie, D., Efendi, E., & Harahap, K. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Capella Medan Cabang Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(2), 48–58. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v6i2.127>
- Mulyadi, D., & Syafitri, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bjb Syariah Cabang Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 11(2), 33. <https://doi.org/10.33062/jib.v11i2.265>
- Nisyak, I. R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya). *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 1–21.
- Nugraha, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 16–53. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Poltak Sinambela, P. dr. Ija. (2016). buku sdm.pdf (R. Damayanti (ed.)). PT. Bumi Aksara.
- Pratama, G. D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Karya Mandiri. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2). <https://doi.org/10.32493/jee.v2i2.4169>
- Putri, A, H, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Aceh. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Ratna Wijayanti, M. (2016). Pengaruh kepemimpinan islami, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating. *Jurnal PPKM III*, 3(3), 185–192.
- Saputra, A., & Natassia, R. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang. *Economica*, 2(2), 134–143.
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307–316. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1109>
- Satria Nanda, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin..., Aditya Satria Nanda, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMP, 2017. 10–46.
- Simbolon & Lubis. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Nusindo Cab. Medan. *Jurnal Plans Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 63–70.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian (Bandung)*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (S. Y. Suryandari (Ed.)). Alfabeta.*

- Sukma Hanafi, A., Almy, C., & Tirta Siregar, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4, III (4)*, 1–20.
- Teguh Nugroho, A. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(02), 139–150.
- Sumiati. & Puspita, T (2023). Mengukur Dampak Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional wilayah II Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Menara Ekonomi*, Volume IX No. 2, 72-78.
- Sumiati., & Sumarta, R (2023). Dampak Kemampuan Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Menara Ekonomi*, Volume IX No. 1, 44-51.