



PENGARUH KUALITAS KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PRIMA WAHANA AUTO MOBIL

THE INFLUENCE OF WORK QUALITY AND SUPERVISION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PRIMA WAHANA AUTO MOBIL

Prediyansah¹, Ratih Hastasari², Wawan Saputra³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email: 64210257@bsi.ac.id

Article Info

Article history :

Received : 15-10-2025

Revised : 16-10-2025

Accepted : 18-10-2025

Published : 20-10-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of work quality and supervision on employee performance at PT Prima Wahana Auto Mobil. The research method uses a quantitative approach with survey techniques using questionnaires. The study population consisted of 140 employees and a sample of 103 respondents taken using the Slovin formula. Data were analyzed using multiple linear regression and classical assumption tests. The results show that work quality has a significant effect on employee performance (sig. 0.011 < 0.05), while supervision does not have a significant effect (sig. 0.153 > 0.05). However, simultaneously, work quality and supervision together have a significant effect on employee performance (sig. F 0.004 < 0.05). These findings indicate that improving work quality and integrated supervision can enhance employee performance

Key words: *Work Quality, Supervision, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT Prima Wahana Auto Mobil. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei menggunakan kuesioner. Populasi penelitian terdiri dari 140 karyawan dan sampel sebanyak 103 responden yang diambil menggunakan rumus Slovin. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda serta uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. 0,011 < 0,05), sementara pengawasan tidak berpengaruh signifikan (sig. 0,153 > 0,05). Namun secara simultan, kualitas kerja dan pengawasan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. F 0,004 < 0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kerja dan pengawasan secara terpadu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: *Kualitas Kerja, Pengawasan, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam mencapai tujuan perusahaan, karena produktivitas dan hasil kerja yang tinggi mencerminkan efektivitas pengelolaan SDM. Namun, dalam kenyataannya masih banyak perusahaan menghadapi permasalahan terkait penurunan kinerja yang dipengaruhi oleh kualitas kerja dan pengawasan yang kurang optimal.

Kualitas kerja menunjukkan sejauh mana pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan efektif, efisien, serta sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Kualitas kerja yang rendah dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian tugas, kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, dan



turunnya produktivitas. Di sisi lain, **pengawasan** memiliki peran penting dalam memastikan aktivitas kerja berjalan sesuai prosedur dan target yang telah ditetapkan. Pengawasan yang lemah dapat menimbulkan penyimpangan kerja, menurunkan disiplin, serta berdampak negatif terhadap hasil kerja.

Fenomena tersebut juga terjadi di PT Prima Wahana Auto Mobil, di mana masih ditemukan karyawan yang kurang disiplin, belum mampu memenuhi target kerja, dan lemahnya pengawasan supervisor dalam proses operasional. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan manajemen dan realitas di lapangan, sehingga perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana kualitas kerja dan pengawasan memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT Prima Wahana Auto Mobil, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan efektivitas pengawasan dan mutu kerja karyawan agar kinerja organisasi secara keseluruhan dapat ditingkatkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian statistik kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antara dua variabel atau lebih dengan analisis data berupa angka dan perhitungan statistic Metode ini digunakan untuk mengukur pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan di PT Prima Wahana Auto Mobil. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan hasil yang objektif melalui analisis data numerik menggunakan alat bantu program SPSS.

Objek penelitian adalah karyawan operasional PT Prima Wahana Auto Mobil yang berjumlah 140 orang. Dari jumlah tersebut diambil sampel sebanyak 103 responden dengan menggunakan rumus Slovin dan tingkat kesalahan 10%. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling, di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh langsung melalui penyebaran kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert 1–5 untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan antar variable.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Analisis ini memungkinkan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan kombinasi variabel independen. Hasil Analisis Regresi Linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:



C						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.195	2.295		7.492	.000
	Kualitas kerja	.181	.069	.254	2.601	.011
	Pengawasan	.120	.083	.141	1.440	.153
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						

Berdasarkan hasil pengujian di atas, maka persamaan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 17,195 + 0,181X_1 + 0,120X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X_1 : Kualitas Kerja

X_2 : Pengawasan

β_0 : Konstanta (intersep)

β_1, β_2 : Koefisien regresi yang mengukur pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan

ε : Kesalahan acak (error term)

Dari koefisien persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta (β_0) sebesar 17,195 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa apabila Kualitas Kerja dan Pengawasan tidak ada (bernilai nol), maka Kinerja Karyawan tetap sebesar 17,195.
2. Koefisien regresi Kualitas Kerja (β_1) sebesar 0,181 dengan p-value 0,011 < 0,05 menunjukkan bahwa Kualitas Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi Kualitas Kerja, maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat. Nilai koefisien beta standar sebesar 0,254 menunjukkan pengaruh yang cukup besar dari variabel Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Koefisien regresi Pengawasan (β_2) sebesar 0,120 dengan p-value 0,153 > 0,05 menunjukkan bahwa Pengawasan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, meskipun arah hubungan positif, peningkatan Pengawasan tidak terbukti berpengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan pada tingkat signifikansi 0,05.



Pengujian Hipotesis

Uji T

Uji statistik T bertujuan untuk menentukan apakah perbedaan signifikan antara dua variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut adalah hasil dari uji T

Tabel 4.12

Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.195	2.295		7.492	.000
	Kualitas kerja	.181	.069	.254	2.601	.011
	Pengawasan	.120	.083	.141	1.440	.153
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						

Menginterpretasikan hasil dari pengujian hipotesis Uji (T) pada gambar diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel kualitas kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,011, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Nilai t hitung sebesar 2,601 juga lebih besar dari nilai t tabel pada taraf kepercayaan 95%. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini selaras dengan pandangan bahwa kualitas kerja yang baik dapat mendorong peningkatan hasil kerja dan produktivitas individu dalam organisasi.
2. Variabel pengawasan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,153, yang melebihi ambang batas 0,05. Nilai t hitung sebesar 1,440 juga tidak melampaui nilai t tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengawasan tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, pengawasan belum memberikan dampak langsung yang cukup kuat terhadap peningkatan kinerja.

Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui variansi antara dua variabel atau lebih terhadap variabel dependen secara keseluruhan, jika nilai signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara simultan atau sebaliknya, maka nilai yang digunakan adalah 0,05 atau 5%. Berikut adalah hasil dari uji pengaruh simultan (uji F):



Tabel 4.13
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203.083	2	101.541	5.712	.004 ^b
	Residual	1777.791	100	17.778		
	Total	1980.874	102			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kualitas kerja						

Berdasarkan hasil Uji F pada gambar diatas diperoleh bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat dilihat dari nilai F hitung yaitu sebesar 5.712 sedangkan nilai signifikansi yang disahsikan 0,04 lebih kecil dari 0,05 dengan ini dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda ini layak digunakan dan variabel independen yang meliputi kualitas kerja dan pengawasan memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi Fasial

Tabel

Uji koefiseian Determinasi Farsial

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.290 ^a	.084	.075	4.23872
a. Predictors: (Constant), Kualitas kerja				

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) **sebesar** 0,084. Ini berarti bahwa variabel Kualitas Kerja secara parsial dapat menjelaskan sebesar 8,4% perubahan yang terjadi pada variabel Kinerja Karyawan, sedangkan 91,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Walaupun nilai R Square tergolong rendah, model regresi tetap layak digunakan karena hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa Kualitas Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (nilai Sig. = 0,003 < 0,05). Dalam penelitian bidang sosial, terutama di ranah manajemen sumber daya manusia, nilai koefisien determinasi yang tidak terlalu tinggi masih dapat diterima, mengingat kinerja karyawan biasanya dipengaruhi oleh banyak faktor lain yang saling berinteraksi secara kompleks.

Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa Kualitas Kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan, meskipun bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya mempertimbangkan penambahan variabel-variabel lain yang relevan agar model yang dikembangkan dapat memberikan penjelasan yang lebih luas terhadap variabel Kinerja Karyawan.



HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut ini adalah penjelasan mengenai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan melalui SPSS versi 25.

1. Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial yang ditampilkan dalam Tabel 4.xx, diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel kualitas kerja adalah 2,601 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,011, yang berada di bawah batas signifikan 0,05. Karena nilai t hitung lebih besar daripada t tabel dan nilai signifikansinya $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kerja yang meliputi ketepatan dalam menyelesaikan tugas, kedisiplinan, kecakapan kerja, serta ketelitian dapat mendorong tercapainya kinerja yang lebih baik. Hasil ini juga mendukung teori dalam manajemen SDM yang menyatakan bahwa kualitas kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan organisasi secara keseluruhan.

2. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian terhadap variabel pengawasan menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 1,440 dan signifikansi sebesar 0,153. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 dan t hitung lebih kecil dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kendati secara statistik pengaruh pengawasan tidak signifikan, bukan berarti pengawasan tidak memiliki peran sama sekali. Mungkin saja hal ini dipengaruhi oleh pendekatan pengawasan yang lebih menekankan kontrol ketimbang pembinaan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi terhadap sistem pengawasan agar lebih efektif dan mendukung kinerja karyawan secara optimal.

3. Pengaruh Simultan Kualitas Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji F yang ditunjukkan dalam Tabel 4.10, diperoleh nilai F hitung sebesar 5,712 dengan nilai signifikansi 0,004. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, secara simultan variabel Kualitas Kerja dan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk menjelaskan hubungan simultan antara Kualitas Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam kualitas kerja dan efektivitas pengawasan secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerja yang diteliti.

Implikasi Penelitian

Penelitian ini memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami variabel-variabel yang memengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t , diketahui bahwa **kualitas kerja** memberikan pengaruh signifikan



terhadap **kinerja karyawan**, dengan nilai signifikansi sebesar 0,011, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Sebaliknya, variabel **pengawasan** tidak menunjukkan pengaruh signifikan, ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,153 yang melebihi nilai ambang tersebut.

Selain itu, hasil uji F menunjukkan bahwa kualitas kerja dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Hal ini menegaskan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sesuai untuk menggambarkan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Hasil ini sejalan dengan teori-teori sebelumnya yang menyatakan bahwa faktor internal seperti kualitas kerja memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan faktor eksternal seperti pengawasan. Oleh karena itu, temuan ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam pengembangan literatur akademik terkait peran penting kualitas kerja dalam mendukung peningkatan kinerja organisasi.

Keterbatasan Penelitian

Walaupun penelitian ini telah dilaksanakan secara sistematis dan berdasarkan prosedur ilmiah yang tepat, terdapat beberapa batasan yang perlu diperhatikan:

1. Keterbatasan pada variabel

Penelitian ini hanya mengkaji dua variabel bebas, yaitu kualitas kerja dan pengawasan, dalam hubungannya dengan kinerja karyawan. Padahal, masih terdapat banyak faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta sistem kompensasi yang belum dimasukkan dalam model penelitian ini.

2. Potensi subjektivitas dari Responden

Instrumen Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang mengandalkan persepsi responden sehingga terdapat kemungkinan munculnya bias atau subjektivitas dalam jawaban, hal ini dapat berdampak pada keakuratan pengukuran terhadap kondisi nyata di lapangan.

3. Lingkup penelitian yang terbatas pada satu Perusahaan

Penelitian ini hanya dilakukan di lingkungan satu perusahaan, yaitu PT Prima Wahana Auto Mobil. Oleh sebab itu, hasil temuan tidak dapat serta-merta digeneralisasikan ke perusahaan lain, mengingat tiap organisasi memiliki karakteristik, budaya kerja, dan sistem manajerial yang berbeda.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh beberapa kesimpulan utama sebagai berikut:

1. Kualitas kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Wahana Auto Mobil. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas kerja yang ditunjukkan—baik dalam aspek keterampilan, kedisiplinan, maupun tanggung jawab—maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
2. Variabel pengawasan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Walaupun fungsi pengawasan tetap penting dalam manajemen organisasi,



dalam penelitian ini perannya belum terbukti memiliki dampak langsung yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3. Kualitas kerja dan pengawasan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun tingkat pengaruhnya relatif kecil, yaitu sebesar 10,3%. Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar kedua variabel tersebut yang juga berperan dalam membentuk kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan temuan dan keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini, beberapa saran berikut dapat diajukan:

1. Manajemen perusahaan sebaiknya lebih memfokuskan upaya pada peningkatan kualitas kerja karyawan sebagai strategi utama dalam mendorong kinerja. Ini dapat dilakukan dengan cara menyediakan pelatihan secara berkala, menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensinya, serta menerapkan sistem penilaian kerja yang adil dan transparan.
2. Walaupun pengawasan tidak berpengaruh signifikan dalam hasil uji statistik, perusahaan tetap disarankan untuk mengembangkan sistem pengawasan yang lebih efektif, terutama yang bersifat membimbing dan memberikan feedback secara positif guna meningkatkan semangat dan tanggung jawab karyawan.
3. Penelitian lanjutan disarankan untuk memasukkan variabel tambahan seperti: motivasi kerja, iklim organisasi, kepemimpinan, dan sistem insentif, guna memperoleh pemahaman yang lebih luas dan mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.
4. Agar hasil penelitian lebih representatif, sebaiknya penelitian di masa depan dilakukan pada lebih dari satu perusahaan atau pada sektor industri yang berbeda, sehingga hasil yang diperoleh dapat dibandingkan dan digeneralisasi secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Dwi. 2021. "Analisis Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan Bengkel Auto Dakar Ponorogo," October 17
- Al, Hulu et. 2024. "No Title."
- Lia Maryanti, Iain. 2021. *PENGARUH SERVANT LEADERSHIP TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI CABANG KOTA PALOPO*.
- Marthin Erlando Sinaga. 2022. "Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Pada Program Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi."
- Moekijat. 2014. "Pengertian Pengawasan ."
- Moh Saleh, Mawarni, Nasir Mangngasing, Kinerja Organisasi Sub Bagian Perencanaan dan, and Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan. 2025. "Kinerja Organisasi Sub Bagian Perencanaan Dan Administrasi Pada Inspektorat Kepolisian Daerah Sulawesi Tengah." *JURNAL SYNTAX IMPERATIF : Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan* 5(6):1453–63. doi:10.36418/SYNTAXIMPERATIF.V5I6.592.
- Nasution, Muhammad Ali Musa. 2018. "Pengaruh Kualitas Kerja Dan Pengawasan Terhadap



Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan.”

Priyogo, Tias. 2025. “Pengawasan Merupakan Salah Satu Fungsi Penting Dalam Manajemen Fungsional Yang Wajib Dijalankan Oleh Setiap Pimpinan Di Masing-Masing Unit Kerja. Fungsi Ini Bertujuan Untuk Memastikan Bahwa Pelaksanaan Tugas Oleh Pegawai Berjalan Sesuai Dengan Tanggung Ja.”

Samsuar, Samsuar, and Ahmad Arkadius. 2023. “Integrity and Management Information Systems The Influence on the Quality of Work of Darul Makmur Subdistrict Office Employees.”

Siagian. 2012. “No Title.”

Waruwu, Sukaaro. 2021. “Implementasi Fungsi Pengawasan Guna Meningkatkan Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Ketahanan Pangan , Pelaksana Implementation of Supervision Functions To Increase Effectiveness of Employees At the Office of Food Security , Agricultural.” *Jurnal EMBA* 9(2):1197–1205.

Governance sebagai Variabel Moderasi.