

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KETAHANAN PANGAN KABUPATEN JENEPONTO**

**Hartawan<sup>\*1</sup>, Saripuddin D<sup>2</sup>, Muhammad Idris<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

**E-mail:** <sup>\*1</sup>hartawan@gmail.com, <sup>2</sup>saripuddinlagu79@gmail.com, <sup>3</sup>muhammadidris709@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan berpengaruh secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap Kinerja Pegawai Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto. 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto. 3) Untuk menguji dan menganalisis variabel mana yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto.

Penelitian ini dilakukan pada Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto. Penentuan sampel menggunakan jenuh atau sensus yaitu sebanyak 40 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto. Ini berarti bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan mampu meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto. Secara simultan Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Motivasi akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Kinerja Pegawai.

### **ABSTRACT**

*This research aims to 1) To test and analyze the influence of Leadership, Motivation and Training individually (partially) on the Performance of Jeneponto Regency Food Security Employees. 2) To test and analyze the influence of Leadership, Motivation and Training simultaneously (simultaneously) on the Performance of Jeneponto Regency Food Security Employees. 3) To test and analyze which variables have the most influence on the performance of Jeneponto Regency Food Security Employees.*

*This research was conducted on the Performance of Jeneponto Regency Food Security Service Employees. The sample was determined using saturation or census, namely 40 employees. The data collection method used was a questionnaire. The analytical method used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis.*

*The results of the research concluded that: partially Leadership, Motivation and Training had a positive and significant effect on the Performance of Jeneponto Regency Food Security Service Employees. This means that Leadership, Motivation and Training are able to improve the Performance of Jeneponto Regency Food Security Service Employees. Simultaneously Leadership, Motivation and Training have a positive and significant effect on the Performance of Jeneponto Regency Food Security Service Employees. Partially, it shows that the motivation variable has the most influence on the performance of the Jeneponto Regency Food Security Service employees. This shows that the better the motivation, the more the performance of the Jeneponto Regency Food Security Service employees will improve.*

*Keywords: Leadership, Motivation, Training and Employee Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Pangan dalam hirarki kebutuhan manusia adalah salah satu kebutuhan yang paling mendasar sehingga pemenuhan pangan merupakan bagian dari hak asasi setiap orang. Pada masa lalu menunjukkan kekurangan pangan tidak hanya dapat berdampak negatif pada kondisi sosial ekonomi tetapi juga dapat menyebabkan instabilitas politik (Tedy Dirhamsyah, 2016).

Tantangan yang dihadapi Indonesia dengan jumlah penduduk yang besar adalah bagaimana memenuhi kebutuhan umum mengenai ketahanan pangan adalah jumlah penduduk yang besar dengan pertumbuhan penduduk yang positif, yaitu jumlah penduduk semakin meningkat setiap tahunnya. Dengan demikian permintaan pangan masih akan meningkat. Peningkatan pendapatan, kesadaran akan Kesehatan dan pergeseran pola makan karena pengaruh globalisasi, serta ragam aktivitas masyarakat juga menjadi pendorong terjadinya peningkatan permintaan pangan. Selain itu, sumber daya lahan yang tersedia semakin berkurang, karena tekanan penduduk serta persaingan pemanfaatan lahan antara sektor pangan dengan sektor non pangan. Secara spesifik, permasalahan sehubungan dengan ketahanan pangan adalah penyediaan, distribusi, dan konsumsi pangan (Yunastiti Purwaningsih, 2008).

Peningkatan ketahanan pangan masyarakat masih menghadapi berbagai masalah pada tingkat makro maupun mikro. Sisi makro, upaya pengelolaan ketahanan pangan masyarakat menghadapi tantangan utama pada peningkatan optimasi pemanfaatan sumberdaya lokal dan peningkatan kapasitas produksi pangan dalam keterbukaan ekonomi dan perdagangan global, agar produksi pangan domestik dapat tumbuh seiring dengan perkembangan pemenuhan kebutuhan pangan yang terus meningkat dalam jumlah, kualitas dan keberagamannya ditengah persaingan pasar internasional yang semakin terbuka. Sisi mikro, upaya pemantapan menghadapi tantangan utama dengan masih besarnya proporsi penduduk yang mengalami kerawanan pangan trasien karena bencana alam dan musibah serta kerawanan kronis karena kemiskinan (Tedy Dirhamsyah, 2016).

Dinas Ketahanan Pangan ini adalah salah satu bentuk upaya pemerintah dalam mengatur dan mengelola pangan yang ada di setiap Kabupaten/Kota agar memberikan inovasi dan juga peningkatan pengelolaan sumber daya pangan. Dinas ketahanan pangan juga merupakan unsur yang sangat penting dalam pengelolaan cadangan pangan karena mampu melaksanakan program-program yang membantu masyarakat dalam memenuhi kebutuhan pangan. Jeneponto merupakan salah satu wilayah yang memiliki lahan pangan yang luas dan sangat berpotensi meningkatkan produksi pangan sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam pemenuhan kebutuhan pangan.

Implementasi Kebijakan Pengelolaan Cadangan Pangan Dalam Memenuhi Kebutuhan Pangan Masyarakat Di Kabupaten Jeneponto Pengelolaan cadangan pangan pemerintah daerah dimaksudkan untuk mendorong terjadinya penyediaan cadangan pangan daerah di tingkat kabupaten.

Dalam rangka memenuhi cadangan pangan masyarakat, Pemerintah Kabupaten Jeneponto maka peran dan fungsi Dinas Ketahanan Pangan sangat penting, khususnya yang berkaitan dengan bagaimana kebijakan-kebijakan pimpinan yang di ambil dalam mengelola, mengatur dan merencanakan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh pemimpin diperlukan agar gagasan dari kebijakan atau program kerja yang dibuat dapat diterima, selain itu untuk memotivasi kerja pegawai supaya mendukung dan melaksanakan keputusan yang dibuat. Pemimpin tidak hanya dapat mengatakan kepada bawahan mereka apa (*what*) yang harus dikerjakan, tetapi juga dapat mengarahkan mereka bagaimana (*how*) melaksanakan perintah pemimpin, dengan demikian upaya yang dilakukan pemimpin adalah bagaimana dia mampu mempengaruhi anggotanya yang berada di dalam unit kerjanya. Ada tiga implikasi penting dari definisi tersebut :

*Pertama*, kepemimpinan menyangkut orang lain bawahan atau pengikut. Kesediaan mereka untuk menerima pengarahan dan pemimpin, para anggota kelompok membantu menentukan status kedudukan pemimpin dan membuat proses kepemimpinan dapat berjalan. Tanpa bawahan, semua kualitas kepemimpinan seorang manajer akan menjadi tidak relevan.

*Kedua*, kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang di antara para pemimpin dan anggota kelompok. Para pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan berbagai kegiatan para anggota kelompok, tetapi para anggota kelompok tidak dapat mengarahkan kegiatan-kegiatan pemimpin secara langsung, meskipun dapat juga melalui sejumlah cara secara tidak langsung.

*Ketiga*, selain dapat memberikan pengarahan kepada para bawahan atau pengikut, pemimpin dapat juga mempergunakan pengaruh. Dengan kata lain, para pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan apa yang harus dilakukan tetapi juga dapat mempengaruhi bagaimana bawahan melaksanakan perintahnya. Sebagai contoh, seorang manajer dapat mengarahkan seorang bawahan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu, tetapi dia dapat juga mempengaruhi bawahan dalam menentukan dan bagaimana tugas itu dilaksanakan dengan tepat.

Kinerja yang baik dipengaruhi dua hal yaitu kemampuan (kompetensi), kepemimpinan dan Motivasi Kerja pegawai. Pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain dari pada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka. Kepemimpinan timbul ketika satu anggota kelompok atau organisasi mengubah Motivasi Kerja atau kompetensi anggota lainnya di dalam kelompok. Pemimpin yang efektif harus menghadapi tujuan-tujuan individu, kelompok, dan organisasi. Keefektifan pemimpin secara khusus diukur dengan pencapaian dan satu atau beberapa kombinasi tujuan-tujuan tersebut. Individu dapat memandang pemimpinnya efektif atau tidak berdasarkan kepuasan yang mereka dapatkan dari pengalaman kerja secara keseluruhan.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting (Tadjudin, 2015). Perkembangan dunia kerja akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Keberhasilan organisasi banyak ditentukan oleh aspek kepemimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila pimpinan mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya (Alimuddin, 2013).

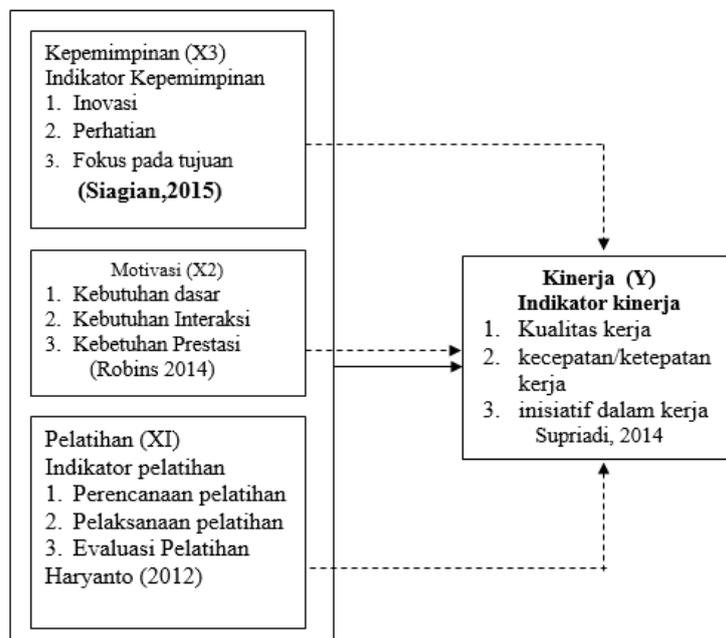
Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang menentukan dalam menunjang keberhasilan organisasi/perusahaan adalah program pelatihan bagi anggota organisasi. Didalam organisasi modern, dengan beranekaragam kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki, pengetahuan, keterampilan, dan menyikapi tugas bahkan lebih sulit dan menantang bagi analisis sumber daya manusia.

Program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan Motivasi Kerja bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena salah satu tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan mutu kerja anggota organisasi dan dengan kinerja pegawai yang terus meningkat, maka ada Motivasi Kerja untuk memacu karya yang secara otomatis akan mempengaruhi pada kinerja pola kinerja percepatan pencapaian tujuan organisasi / perusahaan

Fakta empiric menunjukkan bahwa Kepemimpinan, motivasi dan pelatihan pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto belum Optimal, misalnya pelaksanaan pelatihan yang ada selama ini belum menyentuh secara simultan tentang bagaimana meningkatkan kompetensi pegawai belum sesuai dengan harapan, motivasi pegawai terkadang belum maksimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya, adanya kecenderungan sebagian pegawai hanya menggugurkan kewajiban, aspek kompetensi belum maksimal dan hal lainnya.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Dengan melihat kerangka Konseptual di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto.
2. Kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara

- simultan terhadap kinerja pegawai Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto.
3. Kepemimpinan paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja terhadap kinerja pegawai Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto.

## METODE PENELITIAN

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian berjenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menekankan pada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial. Pengujian teori atau konsep melalui pengukuran variable-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik deduktif (Echdar, 2017)

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto. Pengambilan lokasi tersebut didasarkan pada instansi tersebut peneliti bekerja sehingga memudahkan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kinerja pegawai Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto sebanyak 40 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau sensu, yaitu seluruh pegawai di jadikan sebagai sampel. Jadi jumlah sampel pada penelitian ini adalah 40 orang.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Proses yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket).

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Kepemimpinan (<math>X_1</math>)</b>			
$X_{1.1}$	0,575	0,312	Valid
$X_{1.2}$	0,716	0,312	Valid
$X_{1.3}$	0,726	0,312	Valid
$X_{1.4}$	0,524	0,312	Valid
$X_{1.5}$	0,638	0,312	Valid
$X_{1.6}$	0,575	0,312	Valid
<b>Motivasi (<math>X_2</math>)</b>			
$X_{2.1}$	0,792	0,312	Valid
$X_{2.2}$	0,897	0,312	Valid
$X_{2.3}$	0,793	0,312	Valid
$X_{2.4}$	0,535	0,312	Valid
$X_{2.5}$	0,866	0,312	Valid
$X_{2.6}$	0,912	0,312	Valid
<b>Pelatihan (<math>X_3</math>)</b>			
$X_{3.1}$	0,801	0,312	Valid

Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X <sub>3,2</sub>	0,670	0,312	Valid
X <sub>3,3</sub>	0,363	0,312	Valid
X <sub>3,4</sub>	0,841	0,312	Valid
X <sub>3,5</sub>	0,765	0,312	Valid
X <sub>3,6</sub>	0,491	0,312	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y <sub>1</sub>	0,814	0,312	Valid
Y <sub>2</sub>	0,775	0,312	Valid
Y <sub>3</sub>	0,692	0,312	Valid
Y <sub>4</sub>	0,604	0,312	Valid
Y <sub>5</sub>	0,642	0,312	Valid
Y <sub>6</sub>	0,814	0,312	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan  $r_{tabel}$  sebesar 0,312. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dapat di andalkan walaupun di ukur berulang kali. Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan sudah reliabel atau tidak maka Metode pengujian yang digunakan adalah metode *Cronbachs alpha*. Dimana keputusan didasarkan, jika nilai *Alpha* melebihi 0,60 maka dapat di katakan pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya.. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alfa</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,705	Reliabel
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,894	Reliabel
Pelatihan (X <sub>3</sub> )	0,715	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,814	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Sig.
<i>Constant</i>	0,957			
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,303	3,355	2,028	0,002
Komitmen (X <sub>2</sub> )	0,320	4,421	2,028	0,000
Motivasi Kerja(X <sub>3</sub> )	0,311	2,625	2,028	0,013

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 0,957 + 0,303X_1 + 0,320X_2 + 0,311X_3$$

Dalam persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (Y) adalah sebesar 0,957. Artinya jika variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Pelatihan ( $X_3$ ) bernilai nol maka Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,957.
2. Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,303. Kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dan jika nilai Kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,303.
3. Variabel Motivasi ( $X_2$ ) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,320. Artinya Motivasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,320.
4. Variabel Pelatihan ( $X_3$ ) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,311. Artinya Pelatihan ( $X_3$ ) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Pelatihan meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,311.

**Uji t (Secara Parsial)**

Uji T merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya bermakna atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel bebas dengan nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Hasil dari pengujian hipotesis Uji T sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji T (Uji Parsial)**

Variabel	$T_{hitung}$	Signifikansi
Kepemimpinan ( $X_1$ )	3.355	0,002
Motivasi ( $X_2$ )	4.421	0,000
Pelatihan ( $X_3$ )	2.625	0,013

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas maka pengaruh variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto  
 Hasil pengujian Kepemimpinan ( $X_1$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,355 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,028. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$   $3,355 > 2,028$  dan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto.
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto

Hasil pengujian Motivasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.421 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,028. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$   $4.421 > 2,028$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto.

3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto

Hasil pengujian Pelatihan ( $X_3$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,013 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.625 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,028. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$   $2,625 > 2,028$  dan nilai signifikansi  $0,013 < 0,05$ . Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Pelatihan ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto.

**Uji f (Secara Simultan)**

Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai  $f_{hitung} >$  dari nilai  $f_{tabel}$ , maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144.870	3	48.290	15.397	0.000 <sup>b</sup>
	Residual	112.905	36	3.136		
	Total	257.775	39			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1						

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai  $f_{hitung}$  sebesar 15.397 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $15.397 > f_{tabel}$  sebesar 2,87 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulannya adalah secara simultan Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Pelatihan ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto.

**Uji Beta (Pengujian Secara Dominan)**

**Tabel 6. Hasil Uji Beta**

Variabel	Beta	Signifikansi
Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,426	0,002
Motivasi ( $X_2$ )	0,501	0,000
Pelatihan ( $X_3$ )	0,325	0,013

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Pelatihan ( $X_3$ ) maka variable berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto adalah variabel Motivasi ( $X_2$ ) dengan nilai beta sebesar 0,501, kemudian variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan nilai 0,426, dan variabel terendah adalah variabel Pelatihan ( $X_3$ ) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,325.

### Uji Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted ( $R^2$ ) pada Kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwudapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

**Tabel 7. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.750 <sup>a</sup>	0.562	0.526	1.771

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.19 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada sebesar 0,562 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Pelatihan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,562 atau 56,2 %. Variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Pelatihan ( $X_3$ ) Sedangkan sisanya 43,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Kepemimpinan  $t_{hitung} (3,355) > t_{tabel} (2,028)$  dengan nilai yang signifikan yaitu  $0,002 < 0,05$ . Artinya secara parsial Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Sidrayani, 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Polewali Mandar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan, dan Motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel budaya kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar. 2) Terdapat pengaruh secara simultan kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar. 3) Variabel Motivasi adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar.

Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Suhra, 2021. Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Disiplin Guru Terhadap

Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan demokratis kepala sekolah secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin guru secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros. 4) Terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) kepemimpinan demokratis kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,678 atau (67,8%). Hal ini menunjukkan bahwa 67,8% kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan demokratis kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin guru. Sedangkan 32,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Martoyo (2010), mengemukakan kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain melalui peMotivasi Kerja untuk bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama yang telah disepakati.

Pengaruh pemimpin diperlukan agar gagasan dari kebijakan atau program kerja yang dibuat dapat diterima, selain itu untuk meMotivasi Kerja pegawai supaya mendukung dan melaksanakan keputusan yang dibuat. Pemimpin tidak hanya dapat mengatakan kepada bawahan mereka apa (*what*) yang harus dikerjakan, tetapi juga dapat mengarahkan mereka bagaimana (*how*) melaksanakan perintah pemimpin, dengan demikian upaya yang dilakukan pemimpin adalah bagaimana dia mampu mempengaruhi anggotanya yang berada di dalam unit kerjanya.

Keberhasilan organisasi banyak ditentukan oleh aspek kepemimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila pimpinan mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya (Alimuddin, 2013). Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

Perilaku kepemimpinan merupakan tindakan-tindakan spesifik seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mengkoordinasikan kerja anggota kelompok. Kamarudin (2010) mengungkapkan bahwa kepemimpinan bertugas untuk membuat keputusan, menetapkan sasaran, memilih dan mengembangkan personalia, mengadakan komunikasi, memberikan Motivasi Kerja, dan mengawasi pelaksanaan manajemen.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto**

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Motivasi nilai  $t_{hitung} (4.421) > t_{tabel} (2,028)$  dengan nilai yang signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara parsial Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas

Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto.

Penelitian ini berbeda dengan Hasil Indra Marjaya, 2019. Tujuan dari artikel ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan variabel motivasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi Kerja dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Rivai (2014) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Pendapat lain, Motivasi Kerja merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Motivasi berasal dari kata Latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Menurut Hasibuan (2015), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi Kerja merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing.

Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Mangkunegara (2011) motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan.

Dalam teori Herzberg (dalam Teck Hong dan Waheed, 2011) motivasi dibagi menjadi dua faktor diantaranya motivator atau yang sering disebut dengan motivasi intrinsik dan faktor hygiene atau yang sering disebut dengan motivasi ekstrinsik yang dipisahkan menjadi dua dimensi. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional dan Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*.

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow dengan teori motivasi yang dikenal dengan *hierarchy of needs* pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu :

(1) kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti : rasa lapar, haus, istirahat dan sex; (2) kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual; (3) kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*); (4) kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status; dan (5) aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

## **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto**

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Pelatihan nilai  $t_{hitung} (2,625) > t_{tabel} (2,028)$  dengan nilai yang signifikan yaitu  $0,013 < 0,05$ . Artinya secara parsial Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto.

Penelitian ini didukung oleh Penelitian Andi Indrapati, 2020. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Kerja Serta Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang. Analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi untuk mengetahui gambaran dan pengaruh antar variabel. Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu: pendidikan dan pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan budaya kerja (X3) sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang. Hasil analisis regresi menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu: pendidikan dan pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan budaya kerja (X3) dengan variabel terikat yaitu: yaitu kinerja pegawai (Y). Pengaruh terbesar terjadi pada variabel pendidikan dan pelatihan (X1). Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara pendidikan dan pelatihan, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Indra Marjaya, 2019. Tujuan dari artikel ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pelatihan merupakan proses mengubah perilaku pegawai baik sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan operasional yang berorientasi dalam jangka pendek untuk memecahkan masalah terkini dan persiapan jangka panjang untuk menghadapi tantangan di masa mendatang. Simamora (2014), menyatakan usaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, mencegah organisasi berhubungan dengan pegawai-pegawai yang tidak kompeten terutama dalam masalah disiplin dan pegawai-pegawai yang memiliki kecakapan yang telah ketinggalan zaman.

Manullang dalam Haryanto (2012) pentingnya diklat bagi pegawai. Diklat bertujuan agar pegawai dapat cepat berkembang. Sukar bagi seorang pegawai untuk mengembangkan dirinya tanpa adanya suatu pendidikan khusus. Pengembangan diri dengan hanya melalui banyaknya sumber daya manusia yang dapat berkembang hanya dengan melalui pendidikan. Betapa banyaknya sumber daya manusia yang dapat berkembang hanya dengan melalui pengalaman saja. Ini membuktikan bahwa pengembangan diri sumber daya manusia akan lebih meningkat melalui pendidikan dan pelatihan. Itulah sebabnya mengapa pendidikan bertujuan untuk mempercepat perkembangan para pegawai.

Diklat merupakan salah satu faktor yang penting dalam pembinaan sumber daya manusia. Diklat tidak saja meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) tetapi juga

keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) aparat, sehingga dapat meningkatkan tugas pokok dan fungsi dalam organisasi.

Pelatihan yang berbeda akan berakibat pada pemakaian metode pelatihan dapat kita gambarkan bahwa tujuan pelatihan dengan orientasi semangat kerja, keterampilan pada pekerjaan membutuhkan keterampilan manusia, keterampilan manajemen dan pendidikan, sedangkan pelatihan yang sesuai juga akan sangat tergantung pada tujuan pelatihan itu sendiri.

Widya (2014), menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu penyelenggaraan kegiatan untuk memberikan pemahaman tentang pengetahuan dan keterampilan terhadap suatu kegiatan pelaksanaan tugas dan fungsi bidang kerja yang ditekuninya. Sedangkan penataran merupakan suatu kegiatan penyelenggaraan yang bersifat penyajian materi, penguasaan materi, peragaan materi dan pengevaluasian materi yang dapat meningkatkan potensi seseorang.

### **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar -0,957 artinya jika nilai variabel bebas (kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar -0,957.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 15.397 >  $F_{tabel}$  2,87. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto.

Penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Indra Marjaya, 2019. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Salah satu faktor yang menentukan dalam menunjang keberhasilan organisasi/perusahaan adalah program pelatihan bagi anggota organisasi. Didalam organisasi modern, dengan beranekaragam kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki, pengetahuan, keterampilan, dan menyikapi tugas bahkan lebih sulit dan menantang bagi analisis sumber daya manusia.

Program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan Motivasi Kerja bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena salah satu tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan mutu kerja anggota organisasi dan dengan kinerja pegawai yang terus meningkat, maka ada Motivasi Kerja untuk memacu karya yang secara otomatis akan mempengaruhi pada kinerja pola kinerja percepatan pencapaian tujuan organisasi / perusahaan.

### **Variabel yang Paling Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto**

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Pelatihan ( $X_3$ ) maka variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto adalah variabel Motivasi ( $X_2$ ) dengan nilai beta sebesar 0,501, kemudian variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan nilai 0,426, dan variabel terendah adalah variabel Pelatihan ( $X_3$ ) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,325.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sama dilakukan Sidrayani, 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Polewali Mandar. Hasil penelitian menunjukkan Variabel Motivasi adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar.

Motivasi kerja yang tinggi ditandai oleh semangat atau kegiatan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Motivasi kerja hanya dapat diwujudkan apabila faktor-faktor pendorongnya dipahami. Motivasi Kerja dan produktivitas atau kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat, keduanya sulit untuk ditentukan mana yang menjadi variabel yang mempengaruhi dan dipengaruhi. Amstrong (1998) menjelaskan bahwa meningkatkan Motivasi Kerja dapat menghasilkan lebih banyak usaha yang diwujudkan dalam bentuk prestasi kerja.

Indikator merupakan tanda atau petunjuk yang memberikan keterangan terhadap sesuatu. Robbins (2011), menyebutkan setidaknya ada 3 hal yang menjadi indikator adanya motivasi kerja seorang pegawai. Adapun ketiga indikator tersebut adalah:

1. Kebutuhan akan Kekuasaan

Setiap orang memang memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, namun beberapa orang memiliki kebutuhan akan kekuasaan. Kebutuhan ini akan mendorong seseorang untuk mendapatkan kekuasaan yang diinginkannya. Kekuasaan menjadi salah satu indikator motivasi bekerja karena dengan bekerja seseorang akan mendapatkan kekuasaan tertentu. Misalnya berperan sebagai pemimpin, kekuasaan atas finansialnya sendiri dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan Untuk Berprestasi

Prestasi menjadi salah satu indikasi bahwa seseorang memiliki motivasi bekerja. Hal ini berkaitan erat dengan pengertian kinerja yang merupakan performa dalam mencapai prestasi atau tujuan organisasi. Kebutuhan untuk berprestasi juga bisa diartikan sebagai aktualisasi diri terhadap keilmuan dan peran seseorang dalam dunia kerjanya. Sementara itu, aktualisasi diri merupakan puncak dari teori hirarki kebutuhan yang diungkapkan oleh Maslow. Dalam teori Maslow ini ada lima kebutuhan individu yang harus dipenuhi antara lain kebutuhan biologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa memiliki, penghargaan diri dan aktualisasi diri.

3. Kebutuhan akan Afiliasi

Manusia memang merupakan makhluk *zoon politicon* yaitu makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri. manusia melakukan interaksi sosial untuk berbagai kebutuhan, seperti untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya, kebutuhan rasa aman atau lain sebagainya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto.
2. Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto.
3. Variabel Motivasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aswin, A., Latief, F., & Asbara, N. W. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa ITB Nobel Indonesia Makassar Herbag Makassar. *Nobel Management Review*, 3(4), 702-713.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- Gibson. (2014). Human Resource Management in Quality and Quantity. <http://humanresource.com>
- Mangkunegara, A.A. Anwar, Prabu. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama – Bandung.
- Megginson, David., dkk. (1999). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Andi Yogyakarta.
- Nelson, Neil. (2014). “Human Resource Management In Strenght Quality Prospective”. Published McGraw Hill. New York.
- Nugroho, Soeprapto. (2014). *Pelatihan dan Pendidikan; Kompetensi SDM yang Handal, Mandiri dan professional*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Robins. (2014). *Sistem Manajemen Kinerja Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja*. Prima. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Saban, Echdar. (2017). Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Bogor. Ghalia.
- Sastrahadiwiryo. (2013). *Management Ketenagakerjaan di Indonesia*. Penerbit Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Schein, Spanicquet. (2014). “Human Resource Quality and Competence”. <http://humanresource.com>
- Simamora, Henry. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YPKN. Yogyakarta.
- Umar, S. M., Firman, A., & Oktaviani, A. R. (2023). Pengaruh kompetensi, kepemimpinan, dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru pada tk se kecamatan benteng kabupaten kepulauan selayar. *The Manusagre Journal*, 1(2), 194-203.