BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dinas Ketahanan Pangan salah satu unsur penunjang yang mempunyai tugas dalam menjalankan fungsi pemerintahan yang berada dibawah kewenangan daerah, terutama dalam hal tugas pembantuan yang berkaitan dengan ketahanan pangan. Dinas Ketahanan Pangan juga ikut serta membantu pemerintah mengambil kebijakan-kebijakan yang tepat dibidang ketersediaan dan kerawanan pangan, distribusi dan cadangan pangan, serta konsumsi dan keamanan pangan. Memiliki mutu kinerja yang tinggi dapat merumuskan kebijakan yang sesuai untuk mendukung pemerintah dalam mengambil keputusan yang positif dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mengokohkan perekonomian masyarakat dalam hal urusan pangan di Provinsi Jambi. Pegawai di organisasi dituntut agar dapat berpartisipasi melalui pencapaian kinerja yang optimal, karena organisasi bergantung pada kinerja pegawainya.

Kinerja mencerminkan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada setiap pegawai. Aisyiyah, Turnip, & Siregar (2022), menyatakan kinerja suatu organisasi sangat terkait dengan kinerja individu yang bekerja dalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya. Peran serta kualitas pegawai mempunyai dampak besar terhadap perkembangan dan keberlanjutan organisasi. Langi, Tewal, & Dotulong (2022), berpendapat bahwa organisasi perlu mengoptimalkan kinerja pegawai agar mencapai tingkat yang baik. Organisasi selalu mengharapkan hasil kerja yang optimal dari para pegawai, ini mencakup keterampilan dan kemampuan yang ada pada pegawai yang dibutuhkan dalam mengimplementasikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Menurut Daud, Rosita, & Solihkin (2021), kinerja berdampak pada kelangsungan kegiatan organisasi, sehingga kinerja anggota tim yang unggul akan membantu kemajuan organisasi tersebut.

Saimin (2023), pekerjaan seorang pegawai dinilai melalui hasil kerja yang berhasil diwujudkan sesuai dengan kualitas dan jumlah yang ditentukan. Kinerja

menurut Masruroh & Prayekti, (2021), menunjukkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan keahlian tertentu. Kinerja ini memberikan wawasan tentang seberapa baik seorang pegawai dalam menggunakan kewenangannya. Ayundasari, Sudiro, & Irawanto (2017), menyatakan bahwa meningkatnya kinerja pegawai akan membawa manfaat bagi suatu organisasi, usaha-usaha untuk meningkatkan produktivitas pegawai merupakan tantangan yang disikapi oleh organisasi saat ini, sebab pencapaian tujuan dan keberlangsungan organisasi sangat bergantung pada mutu kinerja pegawai.

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

Ramadanis, Indrawati, & Yeni (2023), berpendapat bahwa tingkat *self efficacy* seseorang memengaruhi perasaan, pikiran, motivasi dan perilakunya, sehingga seseorang dengan *self efficacy* tinggi akan berorientasi pada kesuksesan dan fokus terhadap pencapaian tujuan. Tingkat kepercayaan yang tinggi akan mendorong pribadi dalam menuntaskan tugas dengan optimal sesuai dengan kemampuannya. Yoman, Sarwoko, & Wilujeng (2018), menyatakan keberadaan *self efficacy* penting dalam memengaruhi kinerja pegawai karena akan terbentuk tingkat keyakinan individu terhadap potensinya dalam menuntaskan pekerjaan yang diberikan atasan tepat waktu. Menurut Aisyiyah et al., (2022), seseorang dengan

self efficacy yang tinggi akan bertahan serta berupaya lebih gigih demi menghadapi keadaan rumit, sedangkan tingkat *self efficacy* yang rendah umumnya akan menyerah. Pegawai yang meragukan kemampuan dalam menyelesaikan masalah cenderung memiliki kinerja yang buruk dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya menurunkan kinerjanya.

Selain *self efficacy*, Budiyanto, (2021), mengungkapkan bahwa faktor yang memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja pegawai yaitu *self esteem*. *Self esteem* mencakup dalam penilaian individu terhadap diri dan mengevaluasi kemampuan dan pencapaian, ini mencerminkan cara seseorang melihat dan menilai dirinya termasuk keyakinan tentang keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan tugasnya. Maulina (2017), menyatakan *self esteem* dapat dilihat dari penilaian individu terhadap diri sendiri, yang tercermin melalui sikap positif dan negatif individu saat melakukan sesuatu. Kualitas *self esteem* dapat dilakukan setiap saat dalam hidup seseorang dan tidak terbatas oleh faktor umum, pendidikan, atau status sosial. Menurut Muzayyana, Moeheriono & Fatmawati (2020), sikap menghargai diri sendiri sangat berpengaruh pada perkembangan individu, jika sulit menghargai orang lain, dapat menghambat pertumbuhan dan kinerja di organisasi, sebaliknya jika merasa berharga akan mendorong individu untuk melakukan yang terbaik untuk memenuhi kewajiban sebagai anggota organisasi tersebut.

Deany et al., (2016), menyatakan *self esteem* dapat dibagi menjadi penerimaan diri dan penghargaan diri, jika pribadi pegawai merasa mampu demi melakukan pekerjaan dan memiliki keberanian untuk mengemukakan ide-ide dalam pekerjaan tersebut, akan memberikan kontribusi positif terhadap kinerjanya. Sesuai dengan pandangan Umniyyati & Martono (2017), individu dengan pengalaman *self esteem* yang baik merasa memiliki tanggung jawab untuk memberikan kinerja terbaik sesuai tugas dan tanggung jawabnya, yang akhirnya akan memperoleh kinerja yang optimal. Seseorang yang merasa mempunyai *self esteem* yang tinggi umumnya sangat berkomitmen dalam memberikan upaya maksimal di setiap pekerjaan, baik dalam organisasi maupun sebagai individu. Seseorang yang merasa mempunyai *self esteem* rendah tidak akan merasa nyaman terhadap

dirinya, karena *self esteem* mencerminkan ukuran seberapa besar individu menilai dirinya mampu, bermoral, berharga dan kompeten, sehingga dapat memengaruhi kinerjanya. Pegawai dengan *self esteem* yang kuat cenderung membentuk hubungan yang sehat dengan orang lain, menunjukkan perilaku sopan, dan mencapai kesuksesan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja secara individual.

Selain *self efficacy* dan *self esteem*, motivasi juga menjadi komponen penting yang harus diperhatikan, karena dapat menentukan kinerja seseorang. Menurut Ayundasari et al., (2017), tindakan individu sebagian besar dipicu oleh motivasi, yang menginspirasi seseorang untuk bekerja dengan semangat dan antusias agar dapat menghasilkan karya terbaiknya. Menghadapi berbagai tantangan untuk mencapai pegawai yang bekerja secara optimal, maka penting bagi pegawai untuk mempunyai motivasi kerja yang besar untuk mencapai hasil yang memuaskan. Hasyim, Maje, Alimah, & Priyadi (2020), pegawai yang termotivasi akan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi dan kelancaran peningkatan kinerja. Maharani, Supriyatin, & Puspitawati (2023) menyatakan bahwa memahami pentingnya mengembangkan dan memberikan motivasi yang efektif kepada pegawai adalah kunci utama untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas suatu organisasi.

Menurut Rahmi (2020), motivasi yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan tekun dapat bervariasi dari satu pegawai ke pegawai lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh pegawai yang memiliki kebutuhan, tujuan, dan motif yang berbeda. Motivasi pegawai tidak hanya terkait dengan aspek ekonomi, melainkan juga bisa berupa pengakuan dari lingkungan, pencapaian, atau status sosial, semua ini merupakan bentuk penghargaan sosial yang bersifat non materi. Tingkat intensitas motivasi yang diberikan menentukan seberapa besar dampaknya terhadap kinerja pegawai. Semangat dan komitmen seorang pegawai terhadap pekerjaannya akan meningkat seiring dengan tingkat motivasi organisasi.

Pragiwani, Lestari, & Alexandry (2020), mengemukakan bahwa pemberian motivasi merupakan tugas yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan di organisasi, dan pegawai harus bisa menerima dorongan dari perusahaan untuk

meningkatkan motivasi dan kemampuan kerjanya. Menurut Yasa (2018), Seorang pemimpin harus memberikan perhatian kepada para pegawainya mengenai signifikansi tujuan pekerjaan. Hal Ini akan memicu semangat pegawai terhadap tugas yang dijalani, dan dapat menguatkan semangat pegawai untuk membuat keputusan dan bertindak secara bersemangat untuk mencapai tujuan pemimpin, sehingga pegawai akan bekerja dengan tingkat motivasi yang tinggi dan akan senang dengan output kerja yang dicapai. Pegawai yang didorong oleh motivasi menurut Falah & Ayuningtias (2020), akan memengaruhi tingkat kinerjanya.

Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi sebagai entitas pemerintah yang bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas di sektor ketahanan pangan, penting bagi dinas tersebut untuk memiliki pegawai yang memiliki kinerja yang unggul. Hal ini diperlukan agar seluruh operasi organisasi berjalan dengan efisien. Pencapaian kinerja di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi dapat dilihat dari kegiatan yang direalisasikan oleh pegawai, dimana setiap pegawai mempunyai tugas dan kewajiban yang harus diselesaikan demi mendukung pelaksanaan semua program yang telah direncanakan oleh organisasi. Berikut ini hasil pencapaian kinerja pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi:

Tabel 1. 1 Data Capaian Kinerja Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	% Capaian	Kriteria
1	Penanganan Daerah Rawan Pangan	% Penduduk Berisiko Rawan Pangan	%	7,5	12,14	261,78	Sangat baik
		% Daerah Rentan Rawan Pangan	%	7,5	4,90	153,06	Sangat baik
		Desa Mandiri Pangan	Desa	31	31	100,00	Sangat baik
2	Penguatan Cadangan Pangan	% Cadangan Pangan Pemerintah Daerah	%	19,61	70,07	357,32	Sangat baik
3	Meningkatkan Akses terhadap Bahan Pangan	Stabilitas Harga Pangan Pokok	CV<10%	CV<10%	CV<2,8%	357,14	Sangat baik

		(Beras)					
		Stabilitas Harga Pangan Strategis Hortikultura	CV<30%	CV30%	CV<12,67%	238,10	Sangat baik
4	Memantapkan Ketersediaan Pangan Berbasis Kemandirian Lokal	Skor PPH Ketersediaan	Skor	87,5	86,20	98,51	Sangat baik
		Ketersediaan Energi	Kkal/kap /hr	3.010	2.819	93,65	Sangat baik
		Ketersediaan Protein	Gr/kap/ hr	81,5	70,25	86,20	Tinggi
5	Meningkatkan Kuantitas dan Kualitas Konsumsi Pangan Menuju Gizi Seimbang Berbasis Pangan Lokal	Skor PPH Konsumsi	Skor	92,5	93,4	100,97	Sangat baik
		Konsumsi Beras	Kg/kap/ thn	88,2	88,1	100,11	Sangat baik
		Konsumsi Energi	Kkal/kap /hr	2.090,3	2.070	99,03	Sangat baik
		Konsumsi Protein	Gr/kap/ hr	61	60,7	99,51	Sangat baik
6	Meningkatkan Mutu dan Keamanan Pangan Asal Tumbuhan	% peningkatan pengawasan dan keamanan pangan segar asal tumbuhan di Prov. Jambi	%	69,21	88,24	127,50	Sangat baik

Sumber: Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi 2023

Keterangan :

CV : *Coefficient of Variation* (Koefisien Variasi)

Kkal : Kilokalori

Kap : Kapita

Kg : Kilogram

Gr : Gram

Pada tabel 1.1, menunjukkan kinerja Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi sudah sangat baik. Pencapaian tujuan strategis diukur dengan menggunakan 6 indikator sasaran. Secara keseluruhan Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi telah memenuhi target kinerja tahun 2022 dengan persentase 91–100% sangat baik, bahkan ada yang melampaui target (tercapai > 100%). Terbukti bahwa instansi ini telah berhasil melaksanakan program kegiatan pemerintah daerah Provinsi Jambi hingga akhir Tahun 2022, dengan upaya mencapai Ketahanan

Pangan yang Berkelanjutan sesuai dengan Rencana Strategis (RENSTRA) 2021-2026. Ini membuktikan bahwa setiap pegawai dapat menyelesaikan setiap tugas yang diberikan, sehingga menghasilkan kinerja yang sangat baik.

Self efficacy pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi dapat dilihat dari kemampuan setiap pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Kepala Dinas beserta jajarannya membuat jadwal kerja yang dipatuhi oleh setiap pegawai sesuai tanggung jawab dan fungsi guna menggapai visi dan misi yang menjadi landasan instansi ini. Berdasarkan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 53 Tahun 2016 tanggal 29 Desember 2016 yang mengatur tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi, menetapkan bahwa Dinas ini mempunyai tugas pokok dan fungsinya sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Daftar Tupoksi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi 2022

Tugas	Fungsi
Melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang ketahanan pangan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merumusan kebijakan daerah di bidang ketersediaan, kerawanan, distribusi, cadangan pangan, keberagaman konsumsi dan keamanan pangan; 2. Melaksanakan kebijakan daerah di bidang ketersediaan, kerawanan, distribusi, cadangan pangan, keberagaman konsumsi dan keamanan pangan; 3. Mengoordinasikan penyediaan infrastruktur dan bantuan di bidang ketersediaan, kerawanan, distribusi, cadangan pangan, keberagaman konsumsi dan keamanan pangan; 4. Meningkatkan taraf sumber daya manusia di bidang ketersediaan pangan, kerawanan pangan, distribusi pangan, cadangan pangan, keberagaman konsumsi dan keamanan pangan; 5. Pengawasan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan di bidang ketersediaan pangan, kerawanan pangan, distribusi pangan, cadangan pangan, keberagaman konsumsi dan keamanan pangan; 6. Pelaksanaan administrasi Dinas Ketahanan Pangan; dan 7. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Sumber: Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi 2023

Berdasarkan tabel 1.2, menunjukkan setiap pegawai yang bekerja pada instansi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi dituntut untuk mampu melaksanakan tupoksi dan menyelesaikan dengan tepat waktu. Tugas dan Fungsi telah

dituangkan dalam Peraturan Gubernur Jambi Nomor 53 Tahun 2016, senantiasa diupayakan oleh instansi ini untuk diberlakukan. Secara umum, kualitas pegawai mempunyai pengaruh yang besar terhadap bagaimana program dan kegiatan pembangunan daerah direncanakan dan dilaksanakan. Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi selalu berupaya meningkatkan kapasitas sumber daya dan meningkatkan kemampuan perencanaannya dengan bekerja sama dengan pemangku kepentingan terkait agar berhasil memenuhi kewajiban dan fungsinya. Hal ini membuktikan bahwa *self efficacy* pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi cukup tinggi.

Berdasarkan penelitian mengenai *self esteem* di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi, dapat dilihat dari lingkungan yang aman dan saling menghargai satu sama lain. Dinas Ketahanan Pangan memiliki jaminan keamanan yang membuat setiap pegawai merasa aman dan nyaman saat bekerja. Berikut data fasilitas keamanan di lingkungan Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi:

Tabel 1. 3 Daftar Fasilitas Keamanan Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi 2022

No	Fasilitas Keamanan	Jumlah
1	CCTV	6
2	Alat Pemadam Api Ringan (APAR)	2
3	Asuransi Kerja	60
4	Seksi kebersihan	2
5	Satpam	1
6	Alat P3K	1
7	Area khusus merokok	1
8	Hand sanitizer	9

Sumber: Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi 2023

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi sudah memiliki banyak sarana dan prasarana yang memadai untuk melindungi setiap pegawai yang bekerja, dengan adanya sarana dan prasarana ini membuat setiap pegawai merasa aman saat bekerja tanpa takut adanya hal yang tidak diinginkan. Lingkungan yang aman membuat para pegawai merasa aman dan dapat meningkatkan *self esteem* individu pegawai. Pegawai dengan tingkat *self esteem*

yang kuat cenderung merasa nyaman dengan diri sendiri, menerima diri, merasa puas, serta merasa dirinya berharga yang akhirnya dapat berdampak pada peningkatan kinerja. Hal ini membuktikan bahwa *self esteem* di kantor Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi cukup tinggi.

Motivasi pada pegawai yang bekerja di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi ini dapat dilihat dari prestasi yang telah dicapai. Prestasi yang telah diperoleh oleh setiap pegawai bisa dipengaruhi oleh motivasi yang baik. Berikut data prestasi yang pernah diraih Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi:

Tabel 1. 4 Data Prestasi Kerja Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi Periode 2013-2023

No	Prestasi Kerja	Tahun
1	Penghargaan atas Penegakan Standar Tertinggi dalam Akuntansi Pemerintahan dan Pelaporan Keuangan dalam Penyusunan dan Penyajian Laporan Keuangan	2013
2	Juara Harapan II Stand Terbaik Dalam Rangka Pameran Hari Pangan Sedunia	2013
3	Mensukseskan Jambi Emas Melalui Pembangunan Kesejahteraan Sosial Berbasis Kearifan Lokal	2015
4	Juara 3 Stand Terbaik Tingkat OPD dalam rangka HUT RI Provinsi Jambi ke 61	2018
5	Apresiasi Pengembangan Pekarangan	2019
6	Pembina Terbaik 2 Dalam Rangka Panel Harga Pangan Produsen Nasional	2019
7	Harapan II Ruang Lingkup Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah provinsi Jambi untuk Inovasi Daerah	2019
8	Juara 3 Stand Terbaik Dalam Rangka Festival Batanghari (Jiattec Expo)	2019
9	Terbaik 1 Atas Prestasi Perencanaan Pembangunan Daerah Kategori Organisasi Perangkat Daerah Tingkat Provinsi	2019
10	Penghargaan Pelaporan E-Monev Terbaik Antar Satuan Kerja (SATKER)	2019
11	Menjadi Narasumber Kegiatan Inisiatif Akselerasi Mengurangi Stunting Melalui Perencanaan Intervensi Yang Komprehensif Untuk Keluarga Berisiko Stunting Di Provinsi Jambi	2023
12	Penghargaan Juara 1 Kinerja Panel Harga Pangan Seluruh Indonesia	2023
13	Penghargaan Pengawas Terbaik 1 Enumerator Harga Pangan Seluruh Indonesia Provinsi Jambi	2023

Sumber: Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi 2023

Tabel 1.4 menunjukkan banyak prestasi yang telah dicapai setiap pegawai yang berada di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Prestasi ini tentunya dipengaruhi oleh motivasi yang dimiliki oleh setiap pegawai baik itu dorongan

dari internal maupun eksternal, dengan adanya dorongan yang baik akan menciptakan semangat para pegawai dalam bekerja dan menghasilkan sebuah prestasi kerja yang memuaskan. Semakin besar motivasi pegawai, semakin baik kinerjanya. Hal tersebut menunjukkan tingginya motivasi pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.

Dilihat dari data - data yang telah diperoleh peneliti bahwa semua yang berkaitan dengan *self efficacy*, *self esteem*, motivasi dan kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi telah masuk dalam kategori baik, namun penelitian ini ternyata masih memiliki celah penelitian atau gap theory yang bisa dilihat dari hasil penelitian - penelitian terdahulu. Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara *self efficacy* dan kinerja, seperti pada temuan Rahmi (2020), Wiyanto, Widayati, & Marliya (2022), Ramadanis et al., (2023), Khaerana (2020), Ginting & Sihombing (2021), Musa (2022), dan Putra & Wulandari (2021), yang menyatakan *self efficacy* mempunyai dampak besar terhadap kinerja pegawai. Terbukti bahwa tingkat *self efficacy* yang lebih tinggi akan berkontribusi positif terhadap kinerja, artinya makin kuat level *self efficacy* pegawai dapat menghasilkan peningkatan signifikan dalam kinerja. Sejumlah penelitian tersebut memiliki hasil yang bertentangan dengan penelitian lain, seperti penelitian Noviawati (2016) menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya tingkat *self efficacy* yang ada pada setiap pegawai tidak memengaruhi kinerja pegawai tersebut. Penelitian Maulina (2017), Setyabudi, Musadieg, & Aziz (2018), Vallery & Silvianita (2023), Aisyiyah et al., (2022), dan Fatmasari (2017), menyatakan bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi secara signifikan oleh *self efficacy*, artinya *self efficacy* tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Selain *self efficacy*, *self esteem* juga memiliki keterkaitan dengan kinerja, beberapa peneliti sebelumnya juga telah melakukan penelitian untuk menganalisis keterkaitan antara *self esteem* dengan kinerja, seperti penelitian Deany et al., (2016) Sebayang & Sembiring (2017), Umniyyati & Martono (2017), Hasan & Khaerana (2020), Putra & Wulandari (2021), dan Budiyanto, (2021) menemukan *self esteem* berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Pernyataan

ini menunjukkan bahwa pegawai dengan *self esteem* yang tinggi akan berkinerja secara optimal dari pada pegawai dengan *self esteem* yang rendah, namun temuan penelitian ini bertentangan dengan penelitian Indrawati (2014), Herman dan Ivan (2016), dan Ezra (2017), yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja tidak dipengaruhi secara signifikan oleh *self esteem*, artinya *self esteem* yang ada pada setiap pegawai tidak memengaruhi kinerja. Penelitian oleh Prasetyono, Indriasih, & Hanpan (2023), menyatakan *self esteem* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, artinya bahwa kinerja setiap pegawai akan menurun seiring dengan meningkatnya *self esteem*.

Selanjutnya ada hubungan antara motivasi dan kinerja. Banyak peneliti sebelumnya telah mengkaji hubungan antara motivasi dan kinerja, namun temuan yang diperoleh menghasilkan berbagai kesimpulan. Temuan Noviawati (2016), Kuswati (2020), Farisi, Irnawati, & Fahmi (2020), Sembiring (2020), Satria, (2022), Wiyanto et al., (2022), dan Vallery & Silvianita (2023), menyatakan bahwa motivasi memberikan dampak positif terhadap kinerja. Hal ini membuktikan bahwa pegawai memiliki kinerja lebih baik ketika motivasinya lebih tinggi, dan akan memudahkan organisasi mencapai tujuannya. Temuan ini bertolak belakang dengan penelitian Hasyim et al., (2020), Rizky et al., (2020). Pragiwani et al., (2020), Hidayat (2021), dan Musa (2022), yang tidak menemukan adanya hubungan antara motivasi dengan kinerja. Artinya, kinerja pegawai tidak dapat ditingkatkan dengan motivasi.

Terlihat dari beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya inkonsistensi yang menyebabkan adanya gap theory, sehingga perlunya mencari hubungan lebih jauh antara *self efficacy* dan *self esteem*, baik secara langsung ataupun tidak langsung yang berpengaruh terhadap kinerja, dengan motivasi yang bertindak sebagai variabel intervening.

Ketertarikan peneliti dengan judul **“Pengaruh *Self efficacy* dan *Self esteem* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening”** bermula dari latar belakang di atas, yang menandakan bahwa fenomena tersebut layak untuk diteliti lebih lanjut, dengan menggunakan motivasi sebagai variabel

intervening untuk menjelaskan hubungan antara *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah suatu pertanyaan yang nantinya dijawab dengan proses pengumpulan informasi yang bertujuan untuk menelusuri kebenaran atau pemahaman lebih lanjut tentang topik tertentu. Melihat latar belakang masalah, maka peneliti menemukan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran umum *self efficacy*, *self esteem*, motivasi dan kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi?
2. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi?
3. Bagaimana pengaruh *self esteem* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi?
5. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi?
6. Bagaimana pengaruh *self esteem* terhadap motivasi pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi?
7. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi?
8. Bagaimana pengaruh *self esteem* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Menemukan kebenaran atau pengetahuan yang akurat pada umumnya merupakan tujuan penelitian. Merujuk pada rumusan masalah diatas, berikut adalah tujuan penelitian ini:

1. Untuk mengetahui gambaran umum *self efficacy*, *self esteem*, motivasi dan kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada

Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.

3. Untuk mengetahui pengaruh *self esteem* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.
5. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.
6. Untuk mengetahui pengaruh *self esteem* terhadap motivasi pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.
7. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.
8. Untuk mengetahui pengaruh *self esteem* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

Sehubungan dengan tujuan yang ingin dicapai, maka penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat langsung dan tidak langsung dalam dunia pendidikan. Berikut beberapa manfaat dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis.

Diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan tentang pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening, serta diharapkan dapat memperkaya literatur akademis dan menjadi sumber pengembangan teori bagi pihak yang tertarik melakukan penelitian lebih lanjut terhadap variabel serupa atau bagian yang belum dimasukkan dalam penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi dasar bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengeksplorasi dan mengembangkan konsep lebih lanjut

mengenai pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening.

b. Bagi Pihak Instansi

Diharapkan penelitian ini bisa mendukung pihak instansi dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif yang mendukung perkembangan *self efficacy*, *self esteem* dan *motivasi*, sehingga meningkatkan kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.