

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi merupakan wadah bagi pemerintah dalam mengelola sektor kebijakan yang memengaruhi masyarakat, dengan memfokuskan pada pangan di provinsi Jambi. Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi bertugas pokok sebagai unsur penunjang stabilnya harga pangan, menjamin ketersediaan pangan, dan menjaga cadangan pangan di Provinsi Jambi. Memegang kendali besar bagi masyarakat, penting bagi instansi pemerintahan ini menekankan keefektifan dan efisiensi kinerja. Kinerja yang optimal dan produktif akan berdampak terhadap keberhasilan instansi pemerintahan ini, dalam memicu kepada pertumbuhan ekonomi daerah, meningkatkan kesejahteraan petani, dan secara menyeluruh meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Kinerja juga berperan sebagai indikator utama untuk menilai keberhasilan, serta menjadi landasan evaluasi penting untuk periode berikutnya bagi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.

Wahyuni & Badri (2023) mengemukakan bahwa kinerja pegawai pada instansi pemerintahan bentuk perwujudan setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya, yang dipengaruhi oleh beragam karakteristik individu pegawai. Radhiana & Arsyad (2022) menggambarkan kinerja sebagai hasil dari karakteristik pegawai yang menjadi standar kinerja yang diharapkan oleh instansi pemerintahan. Kinerja organisasi bergantung pada kinerja setiap pegawainya, dengan tindakan dan perilaku pegawai secara individu maupun kelompok memiliki potensi yang cukup besar untuk memberikan pengaruh terhadap hasil kerja secara menyeluruh di dalam organisasi (Hernawan, 2023).

Laksmiana & Riana (2020) menyatakan kualitas kinerja pegawai berpengaruh terhadap pencapaian visi dan misi suatu instansi pemerintahan. Pegawai yang selalu membangun hubungan yang baik dalam melakukan

strategi kerja agar mencapai tujuan organisasi. Menurut Minhduc & Huulam (2019) setiap lembaga pemerintahan akan terus berupaya dalam meningkatkan kualitas kinerja para pegawainya, dengan harapan visi dan misi instansi dapat terealisasi. Melalui kinerja yang optimal dari para pegawainya, apa yang menjadi tujuan yang diinginkan oleh instansi akan terlaksana. Sebaliknya, instansi pemerintahan akan mengalami kendala dalam meraih visi dan misi apabila kinerja pegawai tidak kompeten, dalam konteks ketidakmampuan dalam memenuhi kewajiban dan tanggung jawab terhadap tugas yang telah diperintahkan oleh para atasan.

Suwendi, Suwardi, & Sardjono (2023) mengemukakan kinerja berperan penting bagi para pegawai, karena perlu adanya penilaian kinerja yang menunjukkan bahwa para pegawai mendapatkan perhatian atas pekerjaan yang telah dilakukan. Penilaian kinerja menjadi sebuah dukungan para pegawai untuk selalu meningkatkan semangat dalam bekerja. Menurut Harahap, Tarigan, Nababan, & Sinaga (2023) setiap pegawai harus mendapat perhatian dari penilaian instansi pemerintahan, sebagai tolak ukur keberlangsungan instansi pemerintahan secara keseluruhan. Menurut Syamsuddin, Ridjal, & Ampauleng (2023) penting bagi instansi pemerintahan untuk selalu memperhatikan kinerja setiap pegawai, sebab karena adanya perhatian tersebut dapat menaikkan kualitas pegawai dan tercapainya visi dan misi.

Melaksanakan perannya sebagai instansi pemerintahan yang bertanggung jawab terhadap sektor ketahanan pangan, Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi memberikan prioritas tinggi pada pencapaian kinerja unggul dari setiap pegawainya. Dinas Ketahanan Pangan Provinsi selalu melakukan penilaian kinerja sebagai bentuk evaluasi para pegawai dalam satu periode. Setiap individu pegawai maupun kelompok memiliki pekerjaan dan kewajiban yang harus diselesaikan, dalam menunjang pelaksanaan berbagai program yang telah direncanakan oleh instansi pemerintahan. Berikut ini hasil pencapaian kinerja yang telah berhasil dicapai dalam satu periode oleh Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi:

Tabel 1.1.
Data Capaian Kinerja Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi
Tahun 2022

No	Sarana Strategis	Indikator Kinerja	Target	Relisasi	% Capaian	Kriteria
1	Penanganan Daerah Rawan Pangan	%Penduduk Berisiko Rawan Pangan	7,5	12,14	81,78	Sangat baik
		% Daerah Rentan Rawan Pangan	7,5	4,90	153,06	Sangat baik
		Desa Mandiri Pangan	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 (Beras)	CV<10 %	CV<2,8 %	357,14	Sangat baik
		Stabilitas Harga Pangan Strategis Hortikultura	CV30%	CV<12,6 7%	238,10	Sangat baik
4	Memantapkan Ketersediaan Pangan Berbasis Kemandirian Lokal	Skor PPH Ketersediaan	87,5	86,20	98,51	Sangat baik
		Ketersediaan Energi	3.010	2.819	93,65	Sangat baik
		Ketersediaan Protein	81,5	70,25	86,20	Tinggi

5	Meningkatkan Kuantitas dan Kualitas Konsumsi Pangan Menuju Gizi Seimbang Berbasis Pangan Lokal	Skor PPH Konsumsi	92,5	93,4	100,97	Sangat baik
		Konsumsi Beras	88,2	88,1	100,11	Sangat baik
		Konsumsi Energi	2.090,3	2.070	99,03	Sangat baik
		Konsumsi Protein	61	60,7	99,51	Sangat baik
6	Meningkatnya 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 : *Certificate of Varieties*

Pada tabel 1.1, terlihat bahwa hasil dari presentase kinerja Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi telah mencapai tingkatan yang sangat baik. Terdapat 6 (enam) indikator sasaran dalam pengukur pencapaian sasaran strategis. Pada tahun 2022 pencapaian kinerja Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi secara keseluruhan telah memenuhi target yang telah ditetapkan, dengan persentase mencapai 91-100%, yang berarti kriteria sangat baik. Sebagian dari indikator tersebut bahkan mencapai tingkatan yang lebih tinggi dari target yang telah direncanakan (melebihi $\geq 100\%$). Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi berhasil menjalankan program kegiatan Pemerintah Daerah Provinsi Jambi. Keberhasilan ini merupakan bukti bahwa setiap pegawai yang ada di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi mampu menyelesaikan tugasnya dengan konsisten, sehingga menghasilkan kinerja yang sangat memuaskan.

Menurut Ramadanis, Indrawatti, & Yeni (2023) faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai terdapat pada komunikasi interpersonal, yang mana berperan sebagai pendorong terbentuknya hubungan antar pegawai di

berbagai bidang di lingkungan kerja. Menurut Octaviana, Sukmalana, & Danasasmita (2021) komunikasi interpersonal yang efektif akan menimbulkan dampak yang positif terhadap kualitas kinerja para pegawai, sementara komunikasi interpersonal yang tidak efektif antar pegawai akan membawa pengaruh negatif pada kinerja pegawai. Menurut Humaidi & Lesmana (2018) komunikasi interpersonal yang berlangsung dengan baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komunikasi yang baik antar pegawai dapat menciptakan lingkungan dan hasil kerja yang lebih maksimal.

Rianof & Malik (2022) mengemukakan komunikasi interpersonal antara pegawai menunjukkan sejauh mana kemampuan setiap pegawai dalam membangun kerjasama dan menjaga hubungan yang baik. Menurut Tobeoto, Ranteta'dung, & Muharam (2022) ketika komunikasi setiap pegawai instansi pemerintahan berjalan dengan baik, maka pegawai akan merasa lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan menjaga hubungan komunikasi yang harmonis. Pegawai akan meningkatkan kreativitasnya karena adanya dukungan yang baik antar pegawai.

Menurut Octaviana et al., (2021) komunikasi interpersonal yang baik akan menghubungkan dan membangkitkan kinerja antara individu maupun kelompok, sehingga dengan komunikasi yang efektif cenderung akan meningkatkan kepuasan kerja pada setiap pegawai dan juga akan berdampak kepada komitmen terhadap instansi pemerintahannya. Pegawai yang merasa puas dalam pelaksanaan tugas yang dilakukan secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja, karena adanya hubungan kerja yang baik antar pegawai sehingga terciptanya lingkungan kerja yang baik pula.

Komunikasi interpersonal pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi dapat dilihat dari interaksi atasan ke bawahan, interaksi bawahan ke atasan, dan interaksi sesama bawahan dalam memberikan informasi, semakin baik interaksi pegawai berdampak baik terhadap instansi. Upaya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja perlunya komunikasi yang jelas agar informasi yang diterima dapat dikerjakan dengan baik. Pertumbuhan teknologi sangat membantu instansi pemerintahan dalam

menyampaikan komunikasi secara cepat. Dinas ketahanan Pangan tentu memiliki alat dan fasilitas penunjang komunikasi, sehingga kegiatan yang dilaksanakan di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi dapat berjalan dengan baik. Berikut ini alat dan fasilitas penunjang dalam berkomunikasi interpersonal di lingkungan Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi:

Tabel 1.2.

Daftar Alat dan Fasilitas Penunjang Komunikasi Interpersonal 2023

No	Alat dan Fasilitas	Jumlah
1	Komputer	30
2	Laptop	35
3	Wifi	2
4	Proyektor	1
5	Kotak Saran	1
6	Mading	2
7	Sound System	3
8	Mikrofon	2
9	Aula Rapat	1
10	Lobi Kantor	1

Sumber: Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi 2023

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi sudah cukup baik dalam memiliki alat dan fasilitas untuk setiap pegawai, namun dengan adanya fasilitas tersebut tidak semua pegawai mendapatkannya. Terlihat pada komputer dan laptop hanya tersedia 65 unit sedangkan jumlah pegawai terdaftar berjumlah 97 pegawai, dapat diartikan bahwa pegawai yang menggunakan komputer dan laptop dikisarkan 68%, sedangkan 32% pegawai tidak mendapatkan fasilitas tersebut. Selanjutnya pada ketersediaan jaringan wifi yang hanya memiliki 2 unit, tentu tidak semua pegawai dapat menggunakannya. Tampak dengan adanya alat dan fasilitas yang lengkap dapat membuat setiap pegawai dapat berkomunikasi lebih efektif, dengan hal ini pegawai yang sedang bertukar informasi akan saling membangun kekompakan antar pegawai. Tentu fasilitas komunikasi

yang tersedia akan berdampak pada komunikasi interpersonal atasan ke bawahan, bawahan ke atasan, maupun sesama bawahan.

Lukito, Haryono, & Warso (2016) menyatakan bahwa faktor yang dapat memengaruhi terhadap kinerja pegawai yang bersumber pada diri setiap pegawai terdapat pada motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik mencakup kebutuhan internal yang mendorong setiap individu pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut Wahyuni, Tandung, & Fadli (2022) kualitas kinerja di dalam instansi pemerintahan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi intrinsik dari individu setiap pegawai.

Suryadi & Efendi (2019) mengemukakan bahwa semakin besar motivasi intrinsik pada setiap pegawai, maka semakin kuat keinginan pegawai untuk melakukan pekerjaannya dan mencapai kualitas kinerja yang lebih objektif. Pegawai yang memiliki motivasi intrinsik yang kuat sangat cenderung lebih bersemangat dalam berkreaitivitas. Menurut Lamato & Rahman (2022) motivasi intrinsik sangat melekat pada pegawai, karena dapat mendorong dalam menjalankan tugas dengan semangat tinggi dan tetap bertanggung jawab yang mana akan menghasilkan kualitas kerja yang optimal.

Dewi & Dewi (2015) mengemukakan dorongan intrinsik yang timbul ketika pegawai terlibat dalam suatu pekerjaannya dapat menunjukkan dedikasi tinggi terhadap pekerjaannya. Menurut Dewi & Wulandari (2022) pegawai yang merasa dirinya termotivasi ketika kinerja mereka dihargai dan diapresiasi, yang akan membawa mereka menuju pencapaian tujuan diri sendiri maupun tujuan instansi pemerintahan yang telah ditentukan.

Motivasi para pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi dapat tercermin dari kreativitas dan capaian prestasi yang telah berhasil diraih. Prestasi yang diperoleh oleh setiap pegawai timbul dari rasa motivasi yang tinggi. Dapat diamati bahwa instansi ini telah memperoleh beberapa prestasi. Berikut sejumlah data prestasi yang pernah dicapai oleh Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi:

Tabel 1.3.
Data Prestasi Kerja Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi
Periode 2013-2023

No	Prestasi Kerja	Tahun
1	Penghargaan Dalam Menyusun Dan Menyajikan Laporan Keuangan Dengan Capaian Standar Tertinggi Dalam Akuntansi Dan Pelaporan Keuangan Pemerintah	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 Inovasi Daerah Lingkup Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Jambi	2019
8	Juara 3 Stand Terbaik Dalam Rangka Festival Batanghari (Jiattec Expo)	2019
9	Terbaik 1 Atas Prestasi Perencanaan Pembangunan Daerah Kaegori Organisasi Perangkat Daerah Tingkat Provinsi	2019
10	Penghargaan Pelaporan E-Monev Terbaik Antar Satuan Kerja (SATKER)	2019
11	Menjadi Narasumber Kegiatan Percepatan Penurunan Stunting Melalui Perencanaan Intervensi Terpadu Pada 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

Pada tabel diatas menggambarkan sejumlah prestasi yang berhasil diraih oleh para pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Prestasi yang diperoleh pada 10 tahun terakhir terdapat 13 prestasi yang didapatkan. Menunjukkan bahwa Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi memiliki keinginan yang cukup baik dalam berkreaitivitas dan berprestasi dari setiap pegawainya, namun pada tahun 2017, 2020, 2021, dan 2022 tidak mendapatkan prestasi. Hasil dari data diatas adalah perlunya perhatian lebih dalam menunjang kreativitas pegawai guna meningkatkan motivasi intrinsik. Tentu hal tersebut dapat berpengaruh terhadap tingkat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh setiap pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.

Fernanda & Sagoro (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja membawa pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Menurut Budi, Anwar, Zahra, & Rudi (2020) instansi pemerintahan yang mampu meningkatkan kepuasan kerja seluruh pegawai dapat mencapai peningkatan kinerja dan pencapaian instansi sesuai dengan target yang telah ditentukan. Zarnuji (2023) kepuasan kerja juga sebagai faktor yang dapat memengaruhi kualitas kerja, karena semakin tinggi kualitas kerja pegawai, semakin meningkat pula efisiensi kerja di dalam instansi pemerintahan.

Amir (2020) mengemukakan faktor internal dan eksternal menimbulkan respon emosional. Menunjukkan bahwa kepuasan tidak dapat diukur hanya dengan satu faktor saja, perasaan puas dalam bekerja dapat dilihat dari proses hingga hasil yang diperoleh. Menurut Fauzi (2023) kepuasan dinilai berdasarkan prinsip-prinsip yang tertanam dalam diri pegawai, sehingga kepuasan yang dirasakan setiap pegawai akan berbeda-beda walaupun lembaga telah memenuhi kebutuhan secara merata. Menurut Narulita & Charina (2020) hasil rekapitulasi kepuasan diharapkan dapat menjadi pedoman dalam meningkatkan kinerja pegawai pada instansi pemerintahan, lalu dampak yang disebabkan oleh ketidakpuasan sebagai evaluasi kinerja pegawai tersebut.

Kepuasan pada setiap pegawai yang bekerja di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi ini dapat dilihat dari data fasilitas keamanan. Fasilitas keamanan yang dimiliki instansi ini berfungsi untuk menjaga keselamatan dan keamanan pegawai dalam bekerja di lingkungan instansi. Adanya fasilitas keamanan dapat mendukung kinerja pegawai, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja setiap pegawai. Berikut ini adalah data keamanan yang dimiliki Dinas Ketahanan Pangan Provinsi jambi:

Tabel 1.4.

Daftar Data Keamanan Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi 2023

No	Keamanan tempat kerja	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 disetiap ruangan	9

Sumber: Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi 2023

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi sudah baik dalam memiliki fasilitas penunjang keamanan, dengan adanya sarana dan prasarana tersebut membuat setiap pegawai merasa dirinya aman saat bekerja. Lingkungan yang aman membuat para pegawai merasa nyaman dan timbulnya rasa kepuasan dalam diri pegawai. Pegawai dengan kepuasan kerja yang stabil akan merasa dirinya termotivasi dalam bertugas, dapat menciptakan kinerja yang efektif dan efisien, serta juga dapat berpengaruh terhadap hubungan antar pegawai. Tentu dengan lingkungan yang aman dan ketersediaan sarana dan prasarana yang baik akan berdampak pada kepuasan kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi.

Penjelasan diatas dapat menggambarkan adanya hubungan komunikasi interpersonal terhadap kinerja. Penelitian-penelitian yang mengkaji hubungan komunikasi interpersonal terhadap kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, seperti pada Octaviana et al., (2021), Tobeoto et al., (2022), dan Rianof & Malik (2022) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki komunikasi interpersonal yang baik dapat meningkatkan kerjasama antar pegawai, maka dari itu kinerja pegawai akan

tercapai sesuai target, sebaliknya jika komunikasi interpersonal pegawai kurang baik dapat menghambat kinerja pegawai. Selain penelitian-penelitian yang telah menyatakan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ada penelitian yang menolak pernyataan tersebut. Penelitian yang dilakukan Ramadanis et al., (2023) menyimpulkan bahwa komunikasi interpersonal tidak dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Komunikasi interpersonal pegawai dapat diartikan tidak berpengaruh dalam kinerja pegawai.

Selain komunikasi interpersonal, motivasi intrinsik juga memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Beberapa peneliti sebelumnya yang telah meneliti dan menganalisis keterkaitan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai seperti penelitian Widyaputra & Dewi (2018), Suryadi & Efendi (2019), dan Lamato & Rahman (2022) mengemukakan bahwa motivasi intrinsik memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat diartikan adanya hubungan yang sangat erat diantara motivasi intrinsik dan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi intrinsik yang baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya, dalam penelitian Ramadanis et al., (2023) menyatakan bahwa motivasi intrinsik tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi intrinsik pegawai dapat diartikan tidak berpengaruh dalam kinerja pegawai.

Selanjutnya adanya hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian dalam mencari hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja telah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu, namun diperoleh beberapa hasil penelitian yang berbeda, seperti pada Narulita & Charina (2020), Zarnuji (2023), dan Azhari, Resmawan, & Ikhsan (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Terdapat hasil penelitian yang bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya, dalam penelitian Widyaputra & Dewi (2018) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki dampak

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai dapat diartikan tidak berpengaruh dalam kinerja pegawai.

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan, tampaknya penting untuk mengetahui lebih dalam mengenai korelasi antara komunikasi interpersonal baik secara langsung maupun melalui jalur tidak langsung yang dapat memengaruhi kinerja dengan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja sebagai variabel mediator.

Berdasarkan latar belakang tersebut, fenomena ini menjadi subjek penelitian yang menarik untuk diselidiki lebih lanjut. Hal tersebut menjadikan peneliti tertarik untuk melakukan studi lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator”**. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman terbaru dengan mengusulkan konsepsi mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi, dengan menggunakan variabel motivasi intrinsik dan kepuasan kerja sebagai variabel mediator dalam menjelaskan hubungan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti menemukan fenomena, pada variabel kinerja pegawai dilihat dari capaian kinerja tahun 2020 yang mana telah memenuhi target dengan persentase 91-100% yang berarti kriteria sangat baik, pada variabel komunikasi interpersonal dilihat dari alat dan fasilitas yang mana pada komputer, laptop, dan wifi tidak semua pegawai dapat menggunakannya, pada variabel motivasi intrinsik dapat dilihat dari prestasi yang diperoleh pada 10 tahun terakhir terdapat pada tahun 2017, 2020, 2021, dan 2022 pegawai tidak mendapatkan prestasi, pada variabel kepuasan kerja dapat dilihat dari fasilitas keamanan yang dimiliki yang mana fasilitas keamanan telah memadai.

Berdasarkan fenomena tersebut maka permasalahan ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum kinerja pegawai, komunikasi interpersonal, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi?
3. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi?
5. Bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi intrinsik pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi?
6. Bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi?
7. Bagaimana motivasi intrinsik mampu memediasi pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi?
8. Bagaimana kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi?

1.3. Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini memiliki tujuan antara lain adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan gambaran umum kinerja pegawai, komunikasi interpersonal, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.

5. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi intrinsik pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.
6. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.
7. Untuk mengetahui motivasi intrinsik mampu memediasi pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.
8. Untuk mengetahui kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Menjadi salah satu bahan bacaan dan sumber referensi yang di miliki oleh perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB).
- b. Menjadi sumber data sekaligus informasi dan dasar pertimbangan bagi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi pada kaitannya dengan pentingnya komunikasi interpersonal dalam memengaruhi motivasi intrinsik dan kepuasan kerja pegawai dan dampaknya terhadap kinerja pegawai.
- c. Menjadi sebuah kajian untuk sumber data, informasi atau referensi bagi peneliti selanjutnya di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi, diharapkan bisa menjadi dasar pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Bagi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi, diharapkan bisa menjadi bahan informasi untuk mempertimbangkan hal-hal yang dapat memengaruhi kinerja pegawai pada masa yang akan datang.