

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang bergerak sebagai perumusan kebijakan daerah di berbagai bidang ketahanan pangan, seperti ketersediaan dan kerawanan pangan, distribusi dan cadangan pangan, serta penganekaragaman konsumsi dan keamanan pangan. Ketahanan pangan menjadi salah satu aspek penting untuk mencapai kesejahteraan masyarakat dan stabilitas pangan suatu daerah karena mempunyai dampak yang signifikan dalam pembangunan nasional. Sebagai lembaga yang berperan penting dalam perumusan serta pelaksanaan kebijakan di bidang ketahanan pangan, kinerja Dinas Ketahanan Pangan sangat bergantung pada pegawai. Oleh karena itu, salah satu aspek yang dapat mempengaruhi seberapa baik organisasi mencapai tujuannya adalah kinerja pegawai.

Habiba, Hermanto & Dyah (2023), menyatakan bahwa kinerja pegawai sangat penting karena memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja pegawai demi mencapai tujuan organisasi. Anissa & Kasmari (2022), kinerja merupakan hasil dari pencapaian yang dibuat oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sejalan dengan peran dan tanggung jawab atau keberhasilan keseluruhan individu selama periode tertentu dalam menjalankan tugas mereka. Taufik *et al.* (2023), menyatakan kinerja sebagai upaya individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka untuk memenuhi tujuan kerja. kinerja pegawai merupakan hasil dari kerja yang dilakukan oleh individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai sasaran kerja. Organisasi mengharapkan kinerja pegawai yang maksimal untuk meningkatkan hasil kerja dan manfaat bagi organisasi.

Maimuna, Setiawan & Munawarah (2024), menyatakan kinerja pegawai sebagai proses dan hasil pekerjaan seseorang yang mencerminkan pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Widyasari (2024), keberhasilan sebuah instansi pemerintahan untuk mencapai tujuan tergantung pada kemampuan pegawai yang baik dalam menjalankan tugasnya secara efektif, efisien, dan produktif. Tujuan yang diinginkan oleh organisasi akan tercapai apabila kinerja pegawainya optimal. Sebaliknya, jika kinerja pegawai tidak optimal, organisasi akan kesulitan mencapai visi dan misi yang berarti bahwa pegawai tidak dapat memenuhi kewajiban dan tanggungjawab yang telah diberikan.

Itniwardani & Afriyeni (2023), menyatakan bahwa kinerja pegawai diukur berdasarkan kualitas serta kuantitas pelayanan yang diberikan pegawai sesuai ketetapan standar kerja organisasi. Sangat penting untuk melaksanakan kinerja yang baik dalam mencapai tujuan organisasi. Sihombing & Batoebara (2019), berpendapat bahwa kinerja pegawai yang baik dicapai ketika seseorang memiliki keinginan yang tinggi dalam menjalankan serta memahami pekerjaannya. Setiap pegawai memiliki tingkat keahlian tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kinerja pegawai dapat dikatakan bersifat individual. Fikiana, Rismayadi & Pertiwi (2023), mengatakan bahwa kinerja pegawai yang baik dapat membantu instansi memperoleh manfaat, sementara kinerja pegawai yang buruk dapat merugikan instansi.

Menurut Widyastuti & Hasanuddin (2024), kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor stres kerja yang mungkin berdampak pada kinerja. Menurut Sugiarti (2018), stres dapat dikenali melalui perasaan tidak nyaman, emosi individu yang tidak stabil, kesepian, ketakutan, ketegangan dan kecemasan. Sulastri & Onsardi (2020), menyatakan pegawai yang mengalami tingkat stres yang berlebihan dapat mengalami kesulitan berpikir dan masalah kesehatan.

Menurut Ujab & Has (2015), pegawai yang menghadapi stres kerja biasanya menjadi kurang produktif, malas, tidak efisien dan tidak efektif dalam bekerja serta menunjukkan berbagai perilaku yang dapat merugikan perusahaan.

Oktaviani & Irmayanti (2021), seseorang yang sering membuat kesalahan akibat stres yang disebabkan oleh pekerjaan yang berat, batasan waktu, kelelahan, rasa jenuh dan kerja lembur. Wartono (2017), stres bisa muncul karena ketidakjelasan dalam tugas pekerjaan, kurangnya waktu untuk menyelesaikan tugas, minimnya dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dan persaingan dalam tugas.

Stres kerja berdasarkan respon yang dihasilkan dibagi menjadi dua bagian, yaitu stres positif dikenal dengan *eustress* dan stres negatif dikenal dengan *distress*. Hal yang mengakibatkan stres pada seseorang dikenal dengan *stressor*. Menurut Sudarnoto (2014), jika pegawai mampu menghadapi *stressor* dengan baik, maka pegawai akan mampu melakukan adaptasi dengan tuntutan atau tantangan yang diberikan sehingga berdampak positif terhadap stres atau dikenal dengan *eustress*. Namun, jika pegawai belum mampu menghadapi *stressor*, maka pegawai akan mengalami *distress* yang ditunjukkan dengan tanda-tanda fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Salah satu dampak yang paling jelas dari stres kerja adalah terjadi penurunan motivasi. Setiap organisasi membutuhkan motivasi untuk mendukung pegawai agar kinerja mereka maksimal dan tujuan organisasi dapat tercapai. Jika sebuah organisasi dapat memberikan motivasi yang baik kepada pegawainya, kinerja akan meningkat dan pegawai cenderung melaksanakan tugas mereka dengan baik. Fransiska & Tupti (2020), motivasi berfungsi sebagai dorongan bagi seorang pegawai untuk berkeinginan bekerja dengan penuh semangat, rela, dan penuh tanggung jawab untuk mencapai tujuan instansi.

Selain dapat meningkatkan kinerja pegawai, motivasi juga dapat membantu individu untuk tetap produktif meskipun dalam kondisi stres. Ketika pegawai mengalami stres bersamaan dengan motivasi yang sangat tinggi, pegawai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang tidak termotivasi. Penelitian Wijaya & Sutanto (2023), menjelaskan bahwa pegawai dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung mengalami peningkatan stres kerja sebesar 15%, namun juga mengalami peningkatan kinerja sebesar 22%

dibandingkan dengan pegawai yang memiliki motivasi rendah. Para peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi yang tinggi menciptakan "tekanan produktif" yang dapat mendorong pegawai untuk mengoptimalkan kinerja mereka.

Selfiana & Widjajanti (2023), menyatakan pemberian motivasi sangat diperlukan bagi pegawai untuk mendorong kinerjanya dalam berprestasi dan memperlancar tugas-tugas yang telah diberikan. Darmawan, Hamid & Mukzam (2019), motivasi merupakan aspek yang krusial sebab dapat mendorong seorang pegawai untuk menjalankan tanggung jawab yang diberikan dengan antusias. Basyid (2024), motivasi dapat berupa imbalan finansial yang layak, perlindungan kesehatan, fasilitas tambahan dan lingkungan kerja yang menyenangkan, peluang kenaikan jabatan dan peningkatan untuk pegawai yang berkinerja baik, serta penghargaan untuk kinerja yang memuaskan.

Pencapaian kinerja di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi dapat dilihat dari kegiatan yang direalisasikan oleh pegawai, dimana setiap pegawai mempunyai masing-masing tugas dan kewajiban yang harus diselesaikan demi mendukung pelaksanaan semua program yang telah direncanakan oleh organisasi. Berikut tabel hasil pencapaian kinerja Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi:

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian	Kriteria
1	2	3	4	5	6	7
1	Penanganan Daerah Rawan Pangan	% Penduduk Berisiko Rawan Pangan	7,5	12,14	61,78	Rendah
		% 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

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian	Kriteria
1	2	3	4	5	6	7
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)	CV < 30 %	CV < 12,6 %	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

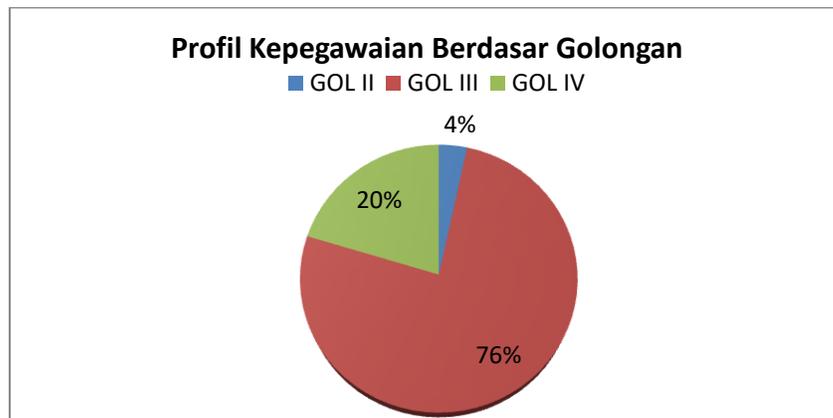
Sumber : Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi, 2025

Berdasarkan tabel 1.1 memuat data laporan kinerja Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi yang memanfaatkan 6 (enam) indikator untuk menilai pencapaian tujuan strategis. Kinerja Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi sudah hampir mencapai target. Namun, dilihat dari tabel tersebut terdapat indikator kinerja yang tidak tercapai. Pada indikator Penduduk Berisiko Rawan Pangan menunjukkan hasil yang tidak sesuai target dan dikategorikan rendah. Kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan belum bisa dikatakan optimal. Pada tabel kinerja terlihat

bahwa kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi secara keseluruhan baik, tetapi masih ada beberapa masalah yang perlu diperbaiki segera untuk dapat lebih meningkatkan kinerjanya.

Stres kerja yang kemungkinan timbul pada pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi dapat dilihat dari tabel peran dan tugas sesuai golongan dan tabel kehadiran pegawai. Kemungkinan terjadinya stres kerja bervariasi berdasarkan pekerjaan dan kewajiban masing-masing golongan. Berikut profil Kepegawaian berdasarkan golongan dengan peran dan tugas pegawainya sebagai berikut:

Gambar 1.1 Profil Kepegawaian Berdasar Golongan Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi



Sumber : Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi, 2025

Tabel 1.2 Peran dan Tugas Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi

No	Golongan	Peran	Tugas
1.	IV	Kepala Dinas	Memimpin dan mengendalikan seluruh kegiatan di lingkup Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.
		Sekretariat	Membantu semua unit organisasi secara administratif dan teknis.
		Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi	Membantu Sekretariat dalam penyusunan bahan rencana, program dan anggaran, serta

No	Golongan	Peran	Tugas
			pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan yang dilaksanakan.
		Sub Bagian Umum	Melaksanakan pengkajian dan persiapan reformasi organisasi, kepemimpinan dan birokrasi, kepegawaian, penyusunan peraturan perundang-undangan, hubungan masyarakat dan informasi serta urusan administrasi.
		Kepala Bidang	Melakukan persiapan dan pelaksanaan kebijakan, rekomendasi teknis, pemantauan dan evaluasi.
2.	III	Kepala Seksi	Pengawasan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan.
		Staff	Membantu dalam persiapan rapat, penyusunan laporan, dan kegiatan lainnya yang mendukung operasional seksi.
3.	II	Pelaksana Administrasi	Melaksanakan tugas administratif dan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan.

Sumber : Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi, 2025

Berdasarkan data di atas, menunjukkan setiap pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi dituntut untuk mampu melaksanakan tugas dan menyelesaikannya dengan tepat waktu sesuai Peraturan Gubernur Jambi Nomor 53 Tahun 2016. Golongan III dengan persentase 76% yang memiliki beban tanggung jawab pengawasan yang tinggi, tekanan dalam mencapai target kinerja, tuntutan koordinasi dengan berbagai pihak, dan *deadline* pelaporan yang ketat. Golongan IV dengan persentase 20% memiliki tanggung jawab yang besar sebagai pejabat struktural tingkat atas dengan tuntutan pencapaian target organisasi. Golongan II dengan persentase terkecil yaitu 4% memiliki tanggung jawab pekerjaan administratif yang tinggi, tekanan dalam pelayanan langsung kepada publik, dan tuntutan ketelitian dalam pengelolaan dokumen.

**Tabel 1.3 Tingkat Ketidakteraturan Kerja Pada Dinas Ketahanan Pangan
Provinsi Jambi Periode Oktober-Desember 2024**

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	D	CP	TM	Persentase Ketidakteraturan
1.	Oktober	60	23	532	39	43	44,49%
2.	November	60	21	487	33	47	45,00%
3.	Desember	60	19	445	45	50	47,37%

Sumber : Data Diolah, 2025

Keterangan:

CP : Cepat Pulang

D : Dinas

TM : Tidak Masuk

Tabel 1.3, menunjukkan adanya indikasi stres kerja pegawai dalam periode Oktober hingga Desember. Persentase Ketidakteraturan menunjukkan peningkatan yang konsisten terhadap operasional rutin. Kenaikan sebesar 2,88% dalam tiga bulan ini menunjukkan adanya tekanan kerja yang semakin berat pada pegawai, terutama saat menghadapi akhir tahun. Frekuensi Dinas meningkat tiap bulan yang berarti beban kerja dilapangan meningkat. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan fisik pada pegawai. Selanjutnya, terjadi kenaikan Cepat Pulang yang menunjukkan pegawai mengalami kelelahan kerja atau penurunan produktivitas yang berarti pegawai hadir secara fisik, namun tidak berkontribusi. Terakhir, terjadi kenaikan Ketidakhadiran pegawai yang mungkin dapat diasumsikan bahwa pegawai mengalami masalah kesehatan ringan, faktor personal seperti urusan keluarga atau kurangnya motivasi kerja. Kombinasi antara tingginya angka cepat pulang dan ketidakhadiran tersebut menunjukkan bahwa banyak pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi yang kesulitan mengelola beban kerja mereka.

Motivasi pada pegawai yang bekerja di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi dapat dilihat dari jumlah Gaji dan tunjangan yang dimana berperan dalam meningkatkan motivasi pegawai. Gaji dan tunjangan merupakan bentuk Kompensasi yang pegawai dapatkan. Tabel Kompensasi pegawai sebagai berikut:

**Tabel 1.4 Kompensasi PNS Per Golongan Dinas Ketahanan Pangan
Provinsi Jambi**

GOLONGAN	JUMLAH	PENGHASILAN				POTONGAN			JUMLAH BERSIH
	PEGAWAI	GAJI POKOK	TUNJ. STRUKTURAL	TUNJ. TERPENCIL	TUNJ. BPJSKES 4%	POT. PAJAK	POT. BULOG		
	ISTRI	TUNJ. ISTRI	TUNJ. UMUM	TKD	TUNJ. JKK	POT. BPJSKES	POT. SEWA RUMAH		
	ANAK	TUNJ. ANAK	TUNJ. FUNGSIONAL	TUNJ. BERAS	TUNJ. JKM	POT. IWP 1%	POT. JKK		
	JIWA	TPP	TUNJ. KHUSUS	TUNJ. PAJAK	TAPERAK PK	POT. IWP 8%	POT. JKM		
					PEMBULATAN	TAPERUM	TAPERAK PK		
					JML. KOTOR	POT. HUTANG	TAPERAK PEGAWAI		
							JUMLAH POTONGAN		
GOLONGAN IV	13	63.286.300	9.810.000	0	3.375.648	763.281	0		
	10	4.789.040	380.000	0	151.886	3.375.648	0		
	11	1.015.870	5.110.000	2.462.280	455.660	843.991	151.886		
	34	0	0	763.281	0	5.527.297	455.660	80.483.000	
						718	0	0	
					91.600.683	0	0		
							11.117.683		
GOLONGAN III	45	189.969.300	6.480.000	0	8.939.819	305.798	0		
	29	12.438.000	4.625.000	0	455.927	8.939.819	0		
	44	3.683.116	6.300.000	8.545.560	1.367.787	2.234.956	455.927		
	118	0	0	305.798	0	16.487.235	1.367.787	213.321.100	
						2.315	0	0	
					243.112.622	0	0		
							29.791.522		
GOLONGAN II	2	6.539.800	0	0	275.992	0	0		
	0	0	360.000	0	15.695	275.992	0		
	0	0	0	144.840	47.086	68.998	15.695		
	2	0	0	0	0	523.184	47.086	6.452.500	
						42	0	0	
					7.383.455	0	0		
							930.955		

Sumber : Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi, 2025

Tabel 1.5 Pembayaran Gaji Honorarium Tenaga Non ASN

No	Jabatan	Honorarium Perbulan (Rp)
1.	Honorarium Tenaga Non ASN	1.500.000
	Jumlah	1.500.000

Sumber : Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi, 2025

Tabel diatas menunjukkan motivasi kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi dapat ditingkatkan melalui sistem kompensasi yang mencakup gaji pokok dan tunjangan. Penghasilan tetap yang layak memberikan jaminan bagi pegawai dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Aspek kesejahteraan keluarga melalui tunjangan juga dapat meningkatkan dedikasi pegawai terhadap instansi. Hal ini tentunya akan berdampak pada tingkat kinerja pegawai. Motivasi untuk memperoleh gaji dan tunjangan mendorong semangat para pegawai dalam memaksimalkan pekerjaan dan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Penjelasan diatas menggambarkan adanya pengaruh hubungan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai. Banyak penelitian sebelumnya yang telah

meneliti hubungan antara stres kerja dan kinerja, seperti pada penelitian Julvia (2016), dan Buulolo (2021), menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara negatif oleh stres terkait pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas yang telah diberikan dan berdampak pada tujuan organisasi yang tidak dapat tercapai dengan baik. Ketika stres kerja melebihi batas kemampuan pegawai dapat menyebabkan kelelahan fisik yang mengakibatkan penurunan konsentrasi dan produktivitas kerja secara signifikan. Sejumlah penelitian tersebut memiliki hasil yang bertentangan dengan penelitian lain, seperti penelitian Taifik et al. (2023), dan Massie & Areros (2018), menyatakan bahwa kinerja dan stres kerja berkorelasi positif. Stres di tempat kerja mungkin memotivasi pekerja untuk menyelesaikan tanggung jawab mereka ketika mereka tidak berada di bawah banyak stres.

Selanjutnya terdapat hubungan antara motivasi dalam memoderasi hubungan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai. Sumarsid & Rasipan (2022), menyatakan bahwa motivasi dapat memediasi dampak negatif stres di tempat kerja terhadap kinerja dengan tingkat stres yang rendah dimana motivasi berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai. Ahmad *et al.* (2023), mengungkapkan bahwa pegawai yang mengalami stres kerja cenderung mengalami penurunan konsentrasi, kreativitas, dan efisiensi kerja. Penelitian oleh Mahaputra & Ardana (2020), menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi sebagai mediasi secara efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan karena stres yang dirasakan karyawan dapat meningkatkan motivasi mereka, sehingga motivasi yang dirasakan karyawan dapat meningkat. Hasil penelitian ini bertentangan dengan temuan penelitian sebelumnya, dalam penelitian Kumala & Maksum (2023), menyatakan bahwa motivasi secara signifikan berperan memediasi dampak negatif stres kerja terhadap kinerja pegawai. Namun, motivasi tidak berpengaruh signifikan dan terdapat kemungkinan bahwa tingkat kinerja pegawai dapat meningkat tanpa bergantung pada motivasi. Penelitian yang telah dilakukan oleh Lesener *et al.* (2019), menemukan bahwa tingkat tuntutan

pekerjaan yang tinggi pada pegawai dapat menyebabkan stres sehingga mengurangi motivasi kerja dari waktu ke waktu. Pegawai saat mengalami stres yang tinggi dapat menurunkan kinerja yang berarti motivasi tidak berpengaruh signifikan dalam memoderasi hubungan stres kerja dan kinerja saat tingkat stres kerja tinggi.

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti menjadi tertarik untuk meneliti apakah variabel motivasi dapat memperkuat atau bahkan memperlemah hubungan antara stres kerja dengan kinerja pegawai. Maka dari itu judul penelitian ini adalah **"Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan laporan kinerja yang memuat rencana, capaian, dan realisasi indikator kinerja dari sasaran strategis. Kinerja tahunan menunjukkan hasil kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi Tahun 2022 dikatakan belum optimal dikarenakan terdapat indikator yang belum tercapai sepenuhnya.

Stres kerja dilihat dari tugas dan peran pegawai serta jumlah tingkat ketidakteraturan kerja. Hal ini terjadi karena tuntutan kerja yang tinggi, beban administratif yang kompleks, dan tekanan untuk memberikan layanan kepada masyarakat yang mana pegawai dituntut untuk mampu mencapai target dalam waktu yang sudah ditentukan.

Motivasi sendiri menarik dikaji untuk melihat hubungan pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. Peran motivasi diharapkan dapat berpengaruh terhadap hubungan stres kerja dan kinerja, maka rumusan masalah pada penelitian yang akan peneliti bahas yaitu:

1. Bagaimana gambaran umum stres kerja, motivasi, dan kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi?

3. Bagaimana pengaruh motivasi dalam memoderasi hubungan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan beberapa fenomena yang telah dijabarkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini untuk:

1. Memberikan gambaran umum stres kerja, motivasi, dan kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.
2. Memberikan bukti empiris tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.
3. Memberikan bukti empiris tentang pengaruh motivasi dalam memoderasi hubungan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan beberapa manfaat, yaitu:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menambah wawasan dalam penerapan manajemen sumber daya manusia terkait pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Peneliti Selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh faktor-faktor lain yang dapat memoderasi hubungan antara stres kerja dan kinerja.
 - b. Bagi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar bagi tindakan-tindakan yang dapat dilakukan untuk mengurangi stres kerja serta meningkatkan kinerja organisasi di tahun mendatang.