PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MEDIASI KEPUASAN KERJA DINAS KETAHANAN PANGAN PROVINSI JAMBI

George Jhosepi Siagian[1]; Zulfina Adriani[2]; Dwi Kurniawan[3]

Universitas Jambi
Jln. Jambi-Muara Bulian KM. 15, Mendalo Indah, Kabupaten Muaro Jambi, Jambi
E-mail : georgesiagian67@gmail.com (Koresponding)

Abstract: This study aims to analyze the effect of work motivation on employee performance, with job satisfaction as a mediating variable at the Food Security Office of Jambi Province. This study employs a quantitative research method, with data collected through observation, interviews, questionnaires, and documentation. Data analysis was conducted using the Structural Equation Modeling (SEM) technique with Partial Least Squares (PLS). The results indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, and job satisfaction significantly and positively mediates the effect of work motivation on employee performance.

Keywords: *Work Motivation, Employee Performance, Job Satisfaction*

Transformasi digital yang berkembang pesat telah mendorong entitas bisnis mengonstruksi paradigma baru dengan menempatkan sumber daya manusia sebagai aset strategis utama. Kesadaran ini didasari oleh pemahaman bahwa keunggulan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan sangat bergantung pada kualitas serta kapabilitas modal manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia adalah bagian paling berharga dari setiap perusahaan atau organisasi. Era digital telah mengubah fungsi sumber daya manusia (SDM) secara fundamental, menuntut pergeseran dari peran administratif menjadi mitra strategis (Pahlan, 2025).

Manajemen sumber daya manusia, juga disebut sebagai pengembangan SDM, menangani perencanaan sumber daya manusia, pelaksanaanya, dan perekrutan (termasuk seleksi), pelatihan, dan pengembangan karir karyawan, dan pengambilan tindakan untuk mendorong pertumbuhan organisasi (Metris et al., 2024). Sumber daya manusia merupakan aset strategis fundamental bagi organisasi, baik di sektor privat maupun instansi pemerintahan. Pencapaian tujuan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sarana dan prasarana fisik, melainkan secara signifikan dipengaruhi oleh kualitas kompetensi, integritas, serta produktifitas para pegawainya.

Menurut Risyah et al., (2024), efektivitas kinerja karyawan adalah pilar utama yang menggerakkan perusahaan menuju target yang ditetapkan. Memahami faktor-faktor determinan kinerja serta mekanisme pengingkatannya menjadi agenda strategis bagi manajemen. Performa karyawan yang optimal tidak hanya meningkatkan produktivitas dan efisiensi, tetapi juga memperkuat standar kualitas kerja. Pada akhirnya, sinergi dari berbagai elemen kinerja ini akan memberikan dampak positif terhadap profitabilitas dan keberlanjutan kompetitif perusahaan.

Motivasi kerja diartikan sebagai suatu bentuk dorongan yang datang dari luar atau dalam diri seseorang yang pada akhirnya membuat individu tersebut merasa semangat, berusaha keras, dan konsisten dalam mencapai tujuan pekerjaan yang telah ditentukan, serta memberikan manfaat positif bagi organisasi. Febrina & Rahmat (2024) menegaskan bahwa motivasi merupakan instrumen krusial dalam dinamika organisasi, fungsinya mencakup proses pembinaan, pengembangan, serta

pengarahan sumber daya manusia dalam bekerja. Motivasi yang tinggi menjadi prasyarat bagi pegawai untuk bekerja secara optimal dan mencapai kepuasan kerja.

Dalam konteks kebutuhan individu, (Sosang et al., 2024) merujuk pada teori McClelland yang mengidentifikasi tiga faktor penggerak utama: kebutuhan akan prestasi, kekuasaan, dan afiliasi. Keberhasilan motivasi ini juga dipengaruhi oleh efektivitas kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja. Kepemimpinan yang baik berperan dalam memberikan arahan strategis, fasilitas komunikasi, serta umpan balik konstruktif.

Menurut Sapar (2022) kepuasan kerja merupakan manifestasi psikologis yang mencerminkan persepsi individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan ini tercapai ketika terdapat sinkronisasi antara kapabilitas, keterampilan, dan ekspektasi pegawai dengan tuntutan peran yang dijalani. Secara substansial, kepuasan bersifat subjektif dan lahir dari proses komparatif antara kompensasi atau manfaat yang diterima dengan apa yang dianggap pantas secara personal.

Secara akumulatif pencapaian kinerja DISHANPAN tahun 2024 menunjukkan hasil positif di lihat dari rentang persentase 91% hingga lebih dari 100% (kategori sangat baik). Namun, analisis lebih mendalam mengungkap adanya diskrepansi signifikan pada program penanganan daerah rawan pangan, dimana capaiannya masih berada di bawah 50% (kategori sangat rendah), kontrasnya pencapaian ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai pada unit tertantu belum optimal dan disinyalir berkaitan dengan rendahnya tingkat kepuasan kerja. Secara teoretis, kepuasan terhadap lingkungan kerja merupakan prasyarat agar pegawai dapat berkontribusi secara kooperatif dalam merealisasikan target organisasi.

Terkait jawaban informan mengenai kinerja pegawai di DISHANPAN Provinsi Jambi menunjukkan kecenderungan yang variatif. Secara akumulatif, rata-rata sebesar 2% informan mengatakan sangat tidak setuju dan 7,23% mengatakan tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan. Temuan paling signifikan terlihat pada kategori netral yang mencapai 46% diikuti oleh jawaban setuju sebesar 36% dan sangat setuju 8,66%. Dominasi jawaban netral ini mengindikasikan adanya ambivalensi dalam persepsi pegawai terhadap efektivitas kinerja organisasi yang memerlukan pengkajian lebih mendalam mengenai faktor-faktor penghambat di lapangan.

tingginya persentase responden yang memilih kategori netral mencerminkan bahwa kinerja pegawai di DISHANPAN Provinsi Jambi belum mencapai level optimal. Temuan empiris ini diperkuat oleh hasil wawancara peneliti dengan Sekretaris Dinas, yang menegaskan bahwa performa pegawai saat ini memang masih memerlukan peningkatan dan pengembangan lebih lanjut serta employee engagement yang masih rendah. Sinkronisasi antara data kuesioner dan pernyataan otoritas instansi tersebut mengonfirmasi adanya problematika kinerja yang mendesak untuk diteliti guna menemukan solusi peningkatan efektivitas organisasi.

Aspek lain yang perlu di perhatikan untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai dari pernyataan di atas yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja dari pegawai dan motivasi kerja serta menurut penulis hal tersebut menjadi suatu hal yang penting guna meningkatkan kinerja dari semua pegawai.

Berdasarkan data observasi awal yang dihimpun, teridentifikasi bahwa optimalisasi kinerja di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi masih menghadapi kendala signifikan. Fenomena belum optimalnya kinerja ini diidentifikasi bersumber dari rendahnya motivasi kerja pegawai. Temuan ini diperkuat oleh justifikasi Sekretaris Dinas yang mengatakan bahwa tingkat motivasi internal pegawai saat ini masih berada pada level minimal dan memerlukan intervensi peningkatan. Oleh karena itu, penguatan motivasi kerja dipandang sebagai instrumen strategis yang secara langsung akan berimplikasi pada efektivitas pelaksanaan tugas serta pencapaian target kinerja organisasi secara menyeluruh.

Sebagai simpulan, motivasi kerja merupakan determina utama dalam mewujudkan performa pegawai yang optimal. Salah satu strategi untuk mengeskalasi kinerja adalah melalui penguatan kebutuhan afiliasi yakni dengan menciptakan harmoni sosial dan relasi interpersonal yang suportif antara sesama rekan kerja maupun antara atasan dan bawahan. Selain itu, pemenuhan kebutuhan prestasi menjadi pilar penting bagi pegawai untuk senantiasa meningkatkan standar kualitas kerjanya. Di sisi lain, kebutuhan akan kekuasaan berperan sebagai stimulan yang membangkitkan gairah profesional pegawai dalam mengerahkan kapabilitas terbaiknya demi meraih posisi atau jabatan strategis, serta mendorong keberanian dalam menyampaikan ide dan gagasan inovatif guna menunjang efektivitas kinerja instansi.

Untuk mencapai target organisasi, perusahaan memerlukan pegawai yang mendukung visi, yang diperoleh melalui proses seleksi yang ketat. Selain itu, perusahaan juga menyediakan pelatihan guna meningkatkan kinerja pegawai agar mampu menjalankan aktivitas yang mendukung pencapaian tujuan. Namun, tanpa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan, upaya tersebut tidak akan memberikan hasil yang optimal. Kondisi kerja yang kondusif sangat memengaruhi kepuasan kerja pegawai sekaligus berperan besar dalam meningkatkan kreativitas karyawan. Dengan lingkungan kerja yang optimal, kreativitas karyawan meningkat dan kepuasan kerja dapat terwujud secara maksimal. Dan Kepuasan kerja pegawai menjadi faktor utama dalam menjaga stabilitas perusahaan, sehingga manajemen selalu memperhatikan lingkungan kerja para karyawan. Untuk itu, manajemen bertanggung jawab memotivasi pegawai dengan mempertimbangkan kebutuhan mereka agar kepuasan kerja tercapai. Jika lingkungan kerja optimal, maka kreativitas karyawan dapat meningkat, kepuasan kerja pun dapat terwujud.

Menurut Putra (2024), kinerja diartikan sebagai suatu capaian kerja dari segi kualitas maupun kuantitas yang direalisasikan oleh pegawai guna mengemban tugas sesuai otoritas yang diberikan kepadanya. Dalam upaya mengukur efektivitas kerja tersebut, organisasi menetapkan standar pekerjaan sebagai instrumen evaluasi yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, kinerja bukan sekadar penyelesaian tugas, melainkan pemenuhan target terhadap parameter baku yang menjadi acuan profesionalisme di lingkungan kerja.

Menurut Maryadi & Misrania (2023), kinerja didefinisikan sebagai capaian kerja individu maupun kelompok di dalam organisasi yang diselaraskan dengan otoritas serta tanggung jawab masing-masing personel. Kinerja tersebut harus berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi melalui prosedur yang legal dan sesuai dengan norma etika yang berlaku. Lebih lanjut, ditegaskan bahwa kinerja merupakan variabel yang bersifat interdependen; ia tidak berdiri sendiri, melainkan memiliki keterkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja serta kapasitas atau kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.

Berdasarkan sintesis dari berbagai perspektif ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan manifestasi dari efektivitas dan efisiensi individu dalam merealisasikan tugas serta tanggung jawab profesionalnya. Cakupan kinerja ini bersifat multidimensional, mengintegrasikan aspek *output* (pencapaian target, produktivitas, dan kualitas kerja) dengan aspek perilaku (presensi, sikap kerja, kreativitas, serta sinergi tim). Evaluasi terhadap kinerja dilakukan melalui instrumen penilaian formal, supervisi atasan, maupun pengukuran capaian standar yang telah ditetapkan. Secara substansial, kinerja mencerminkan derajat pemenuhan ekspektasi organisasi serta signifikansi kontribusi pegawai terhadap keberhasilan visi dan misi institusi secara holistik.

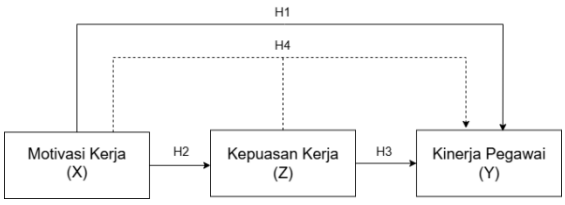
Ni Putu Chandra Dewi et al., (2021) memberikan penguatan empiris mengenai signifikansi dari motivasi kerja kepada kinerja pegawai melalui mediasi kepuasan kerja. Hal ini selaras dengan studi terbaru dari Syahaical & Achmad (2025), yang menyimpulkan bahwa motivasi merupakan penggerak fundamental bagi individu dalam

mencapai target organisasi. Dalam model mediasi ini, kepuasan kerja berperan sebagai variabel perantara yang menjelaskan mekanisme transformasi motivasi menjadi performa nyata.

Terdapat variasi temuan dalam literatur mengenai mekanisme pengaruh motivasi kerja pada kinerja pegawai. Hasica et al., (2023) melalui kajiannya mengungkapkan jika motivasi kerja mempunyai pengaruh yang krusial terhadap kinerja, baik secara simultan maupun parsial. Hal ini menegaskan bahwa motivasi secara langsung berperan sebagai determinan utama dalam peningkatan performa individu. Di sisi lain, penelitian (Jalal et al., 2023) memberikan perspektif berbeda dengan mengungkapkan adanya keterkaitan secara tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 32,82%. Adanya perbedaan antara pengaruh langsung dan tidak langsung ini menunjukkan kompleksitas hubungan antar variabel dalam organisasi, yang menuntut pangkajian lebih mendalam melalui model mediasi.

Dengan demikian, penelitian ini dirancang untuk menjawab permasalahan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai mediasi kepuasan kerja DISHANPAN Provinsi Jambi.

Secara lebih ringkas kerangka pemikiran yang digunakan dalam studi ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Visualisasinya berupa diagram panah:
X (Motivasi Kerja) →Y (Kinerja Pegawai)
X (Motivasi Kerja) →Z (Kepuasan Kerja)
Z (Kepuasan Kerja) →Y (Kinerja Pegawai)
X (Motivasi Kerja) → Z (Kepuasan Kerja) → Y (Kinerja Pegawai)

Hipotesis yang diajukan diantaranya :
H1 : Diduga motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada DISHANPAN Provinsi Jambi.
H2 : Diduga motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) pada DISHANPAN Provinsi Jambi.
H3 : Diduga kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kiner pegawai (Y) pada DISHANPAN Provinsi Jambi.
H4 : Diduga motivasi kerja (X) dimediasi kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada DISHANPAN Provinsi Jambi.

METODE

Metode penelitian menjadi suatu cara ilmiah yang digunakan dalam memperoleh yang valid dan terpercaya. Dengan melakukan penelitian, manusia dapat memanfaatkan hasil yang didapat. Data dari penelitian biasanya digunakan untuk memahami, menyelesaikan, dan memperkirakan masalah yang ada.

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif verifikatif. Metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan kondisi perusahaan berdasarkan fakta dan karakteristik populasi yang didapatkan dari data yang dikumpulkan. Data tersebut disusun secara sistematis dan dianalisis agar dapat diperoleh kesimpulan (Sugiyono, 2022:180). Metode ini digunakan guna menjawab permasalahan yang memiliki keterhubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai mediasi kepuasan kerja DISHANPAN Provinsi Jambi. Populasi pada penelitian ini berjumlah 94 pada DISHANPAN Provinsi Jambi, sampel yang didapat berjumlah 49 dengan menggunakan *purposive sampling.* Metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kusioner terstruktur dengan skala linkert (1-5) dimensi dan indikator masing – masing variabel serta penggunaan studi kepustakaan, dokumentasi dan observasi wawancara pada DISHANPAN Provinsi Jambi. Metode Partial Least Squares

Structural Equation Modeling melalui SmartPLS 4 diterapkan untuk menganalisis data, pengujian ini meliputi evaluasi model pengukuran (outer model) dengan spesifikasi dari model pengukurannya yaitu convergent validity, discriminant validity, composite reliability. Selanjutnya melakukan pengujian evaluasi model struktural (inner model) dengan spesifikasi uji path coefficient (r-square) dan uji coefficient determination (q-square). Pengujian selanjutnya menggunakan uji hipotesis (bootstrapping) hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai p value nya dibawah 0,05 dan nilai t statistic nya diatas 1,96 pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

HASIL

Mendeskripsikan karakteristik responden dalam penelitian ini, peneliti menyajikan berdasarkan data yang telah diperoleh melalui kusioner yang telah diisi oleh 49 jumlah responden pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir dan lama bekerja pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Rincian karakteristik pengelompokkan tersebut disajikan pada tabel berikut :

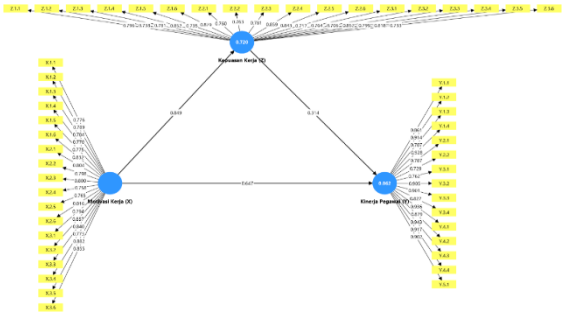
Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori		Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki - laki	19	38,77%
	Perempuan	30	61,22%
	Total	**49**	**100%**
Usia	20 – 25 Tahun	6	12,24%
	26 – 30 Tahun	7	14,28%
	31 – 35 Tahun	3	6,12%
	36 – 40 Tahun	10	20,4%
	41 – 45 Tahun	7	14,28%
	46 – 50 Tahun	7	14,28%
	>50 Tahun	9	18,36%
	Total	**49**	**100%**
Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	7	14,28%
	D3/D4	2	4,08%
	S1	36	73,46%
	S2	4	8,16%
	Total	**49**	**100%**
Lama Bekerja	<1 Tahun		
	1 – 3 Tahun	2	4,08%
	3 – 4 Tahun	6	12,24%
	>4 Tahun	41	83,67%
	Total	**49**	**100%**

Sumber: Data olahan smartPLS 2026

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diketahui jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 49 pegawai pada Dinas Ketahanan Provinsi Jambi dengan didominasi oleh responden berjenis kelamin Perempuan dengan total berjumlah 30 orang. Dari aspek usia Sebagian besar responden berada pada kelompok usia 36 – 40 Tahun dengan jumlah 10 orang, kelompok usia yang telah memiliki kematangan dalam bekerja. Selanjutnya, berdasarkan Pendidikan terakhir mayoritas responden merupakan lulusan program Strata Satu (S1) berjumlah 36 orang, temuan ini mengindikasikan bahwa responden memiliki latar belakang pendidikan yang relatif tinggi dalam memahami arahan kerja serta melaksankan dan menyelesaikan tugasnya. Adapun jika dilihat dari masa kerja didominasi oleh responden yang telah bekerja selama lebih dari 4 Tahun dengan total 41 orang, temuan ini menggambarkan bahwa responden memliki rentang pengalaman kerja yang sangat cukup tinggi dalam pemahaman setiap tugas yang diberikan.

Pada tahap pengujian outer model terdapat tiga kriteria pengukuran dalam pengujian ini, meliputi uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, uji reliabilitas. Hasil dari 3 tahapan pengujian ditunjukkan pada gambar hubungan kausal berikut :

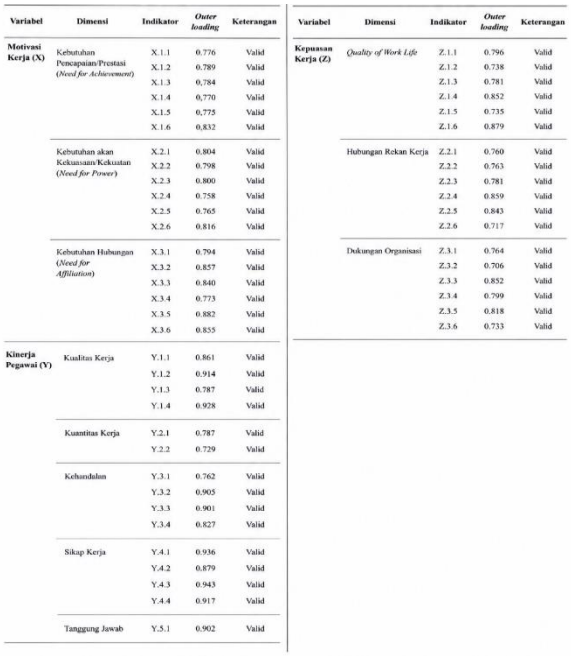


Gambar 2. Model Hubungan Kausal Antar Variabel

Gambar 2 diatas menyajikan hasil pengolahan data penelitian yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 4. Berdasarkan hasil pengujian nilai faktor beban luar (outer loading) yang

menunjukkan hubungan antara konstruk dengan indikatornya, diketahui bahwa seluruh indikator memiliki nilai di atas 0,70. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria serta dianggap valid, sehingga tidak terdapat indikator yang perlu dikeluarkan dari model penelitian. Dengan demikian, setiap variabel laten memiliki hubungan yang kuat dan mampu merepresentasikan konstruk yang diukurnya.

Tabel 2. Outer Loading Variabel Penelitian



Variabel	Dimensi	Indikator	Outer loading	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	Kebutuhan Pencapaian/Prestasi (*Need for Achievement*)	X.1.1	0.776	Valid
		X.1.2	0.789	Valid
		X.1.3	0.784	Valid
		X.1.4	0.770	Valid
		X.1.5	0.775	Valid
		X.1.6	0.832	Valid
	Kebutuhan akan Kekuasaan/Kekuatan (*Need for Power*)	X.2.1	0.804	Valid
		X.2.2	0.798	Valid
		X.2.3	0.800	Valid
		X.2.4	0.758	Valid
		X.2.5	0.765	Valid
		X.2.6	0.816	Valid
	Kebutuhan Hubungan (*Need for Affiliation*)	X.3.1	0.794	Valid
		X.3.2	0.857	Valid
		X.3.3	0.840	Valid
		X.3.4	0.773	Valid
		X.3.5	0.882	Valid
		X.3.6	0.855	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas Kerja	Y.1.1	0.861	Valid
		Y.1.2	0.914	Valid
		Y.1.3	0.787	Valid
		Y.1.4	0.928	Valid
	Kuantitas Kerja	Y.2.1	0.787	Valid
		Y.2.2	0.729	Valid
	Kehandalan	Y.3.1	0.762	Valid
		Y.3.2	0.905	Valid
		Y.3.3	0.901	Valid
		Y.3.4	0.827	Valid
	Sikap Kerja	Y.4.1	0.936	Valid
		Y.4.2	0.879	Valid
		Y.4.3	0.943	Valid
		Y.4.4	0.917	Valid
	Tanggung Jawab	Y.5.1	0.902	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	*Quality of Work Life*	Z.1.1	0.796	Valid
		Z.1.2	0.738	Valid
		Z.1.3	0.781	Valid
		Z.1.4	0.852	Valid
		Z.1.5	0.735	Valid
		Z.1.6	0.879	Valid
	Hubungan Rekan Kerja	Z.2.1	0.760	Valid
		Z.2.2	0.763	Valid
		Z.2.3	0.781	Valid
		Z.2.4	0.859	Valid
		Z.2.5	0.843	Valid
		Z.2.6	0.717	Valid
	Dukungan Organisasi	Z.3.1	0.764	Valid
		Z.3.2	0.706	Valid
		Z.3.3	0.852	Valid
		Z.3.4	0.799	Valid
		Z.3.5	0.818	Valid
		Z.3.6	0.733	Valid

Sumber: Data olahan smartPLS 2026

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian nilai outer loading menunjukkan bahwa seluruh indikator penelitian memperoleh nilai lebih dari 0,70. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap item telah memenuhi kriteria validitas yang telah ditetapkan. Dengan demikian, seluruh indikator dinilai mampu mengukur konstruk yang diteliti dengan baik dan tidak terdapat item yang perlu dieliminasi.

Tabel 3. Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	0.647	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0.753	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0.623	Valid

Sumber: Data olahan smartPLS 2026

Berdasarkan tabel diatas seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa setiap konstruk telah memenuhi batas minimum yang ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa validitas konvergen (convergent validity) pada seluruh variabel telah terpenuhi.

Tabel 4. Hasil Nilai Cross Loading

	Motivasi Kerja (X)	Kinerja Pegawai (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
X.1.1	0.776	0.636	0.559
X.1.2	0.789	0.694	0.523
X.1.3	0.784	0.726	0.633
X.1.4	0.770	0.729	0.671
X.1.5	0.775	0.688	0.709
X.1.6	0.832	0.828	0.724
X.2.1	0.804	0.705	0.659
X.2.2	0.798	0.726	0.674
X.2.3	0.800	0.694	0.714
X.2.4	0.758	0.700	0.695
X.2.5	0.765	0.691	0.722
X.2.6	0.816	0.785	0.668
X.3.1	0.794	0.688	0.683
X.3.2	0.857	0.788	0.712
X.3.3	0.840	0.757	0.701
X.3.4	0.773	0.684	0.776
X.3.5	0.882	0.832	0.723
X.3.6	0.855	0.833	0.703
Y.1.1	0.765	0.861	0.760
Y.1.2	0.857	0.914	0.786
Y.1.3	0.739	0.787	0.741
Y.1.4	0.898	0.928	0.793
Y.2.1	0.704	0.787	0.695
Y.2.2	0.609	0.729	0.527
Y.3.1	0.746	0.762	0.643
Y.3.2	0.818	0.905	0.776
Y.3.3	0.783	0.901	0.783
Y.3.4	0.825	0.827	0.800
Y.4.1	0.857	0.936	0.803
Y.4.2	0.802	0.879	0.785
Y.4.3	0.838	0.943	0.783
Y.4.4	0.836	0.917	0.760
Y.5.1	0.760	0.902	0.745
Z.1.1	0.732	0.675	0.796
Z.1.2	0.533	0.532	0.738
Z.1.3	0.493	0.515	0.781
Z.1.4	0.843	0.819	0.852
Z.1.5	0.491	0.471	0.735
Z.1.6	0.871	0.847	0.879
Z.2.1	0.834	0.842	0.760
Z.2.2	0.526	0.535	0.763
Z.2.3	0.718	0.723	0.781
Z.2.4	0.762	0.777	0.859
Z.2.5	0.568	0.664	0.843
Z.2.6	0.552	0.552	0.717
Z.3.1	0.516	0.556	0.764
Z.3.2	0.414	0.440	0.706
Z.3.3	0.720	0.763	0.852
Z.3.4	0.782	0.849	0.799
Z.3.5	0.773	0.799	0.818
Z.3.6	0.432	0.409	0.733

Sumber: Data olahan smartPLS 2026

Berdasarkan data tabel diatas diketahui bahwa setiap indikator memiliki nilai cross loading tertinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lainnya, serta telah melampaui nilai minimum sebesar 0,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masing-masing indikator mampu merepresentasikan konstruknya secara tepat terhadap variabel masing – masing.

Tabel 5. Hasil Uji Composite Realibity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Motivasi Kerja (X)	0.968	0.969	0.971
Kinerja Pegawai (Y)	0.976	0.978	0.979
Kepuasan Kerja (Z)	0.965	0.972	0.967

Sumber: Data olahan smartPLS 2026

Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha pada seluruh variabel telah melampaui batas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, seluruh konstruk yang digunakan dapat dinyatakan reliabel, sehingga setiap pernyataan yang menjadi indikator pengukuran variabel dinilai mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten**.**

Tabel 6. Hasil Nilai R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0.862	0.856
Kepuasan Kerja (Z)	0.720	0.715

Sumber: Data olahan smartPLS 2026

Berdasarkan data pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,862. Angka tersebut mencerminkan bahwa variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja sebesar 86,2%, yang tergolong dalam kategori pengaruh kuat. Sementara itu, variabel kepuasan kerja memiliki nilai R^2 sebesar 0,720, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu menjustifikasi 72% variansi kepuasan kerja dengan kriteria yang juga tergolong kuat.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Bootrstrapping

Hubungan Antar Variabel (Path)	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values	Keputusan Hipotesis
Motivasi Kerja (X) → Kinerja Pegawai (Y)	0.647	0.652	0.114	5.677	0.000	Diterima
Motivasi Kerja (X) → Kepuasan Kerja (Z)	0.849	0.858	0.030	27.958	0.000	Diterima
Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0.314	0.309	0.116	2.702	0.007	Diterima

Sumber: Data olahan smartPLS 2026

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas, keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis ditentukan dengan membandingkan nilai T-statistic dan P-value terhadap tingkat signifikansi yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini digunakan tingkat signifikansi sebesar 5% (α = 0,05), sehingga kriteria pengujiannya adalah dengan hipotesis yang dinyatakan diterima atau hubungan antar variabel signifikan apabila nilai P-value < 0,05 dan T-statistic > 1,96 dan apabila hipotesis dinyatakan ditolak atau hubungan antar variabel tidak signifikan apabila nilai P-value > 0,05 dan T-statistic < 1,96.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Spesific Inderect Effects

Hubungan Variabel (Path)	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	Statistik T (|O/STDEV|)	P Values
Motivasi Kerja (X) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.267	0.263	0.095	2.810	0.005

Sumber: Data olahan smartPLS 2026

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.267 yang menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Selanjutnya, nilai P-Value sebesar 0.005 serta T-Statistic sebesar 2.810 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut memenuhi kriteria pengujian.

PEMBAHASAN

Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DISHANPAN Provinsi Jambi. Motivasi kerja yang diukur melalui dimensi kebutuhan prestasi, kekuasaan, dan afiliasi terbukti menjadi dorongan strategis dalam

mengoptimalkan kinerja pegawai. Tingginya motivasi mendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh, mencakup dimensi kualitas, kuantitas, keandalan, sikap kerja, serta tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas organisasi. Temuan dalam studi ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Afrilia Mahanani Erti Astuti (2025), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimana motivasi kerja sebagai alat pendorong utama dalam menentukan seberapa besar usaha yang diberikan karyawan untuk mencapai target kerja.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai DISHANPAN Provinsi Jambi. Motivasi kerja melalui dimensi kebutuhan prestasi, kekuasaan, dan afiliasi berperan sebagai pendorong strategis dalam pemenuhan kebutuhan psikologis dan peningkatan nilai pekerjaan. Dorongan ini terbukti meningkatkan kepuasan kerja yang tecermin dari tingginya *quality of work life*, hubungan rekan kerja yang harmonis, serta kuatnya dukungan organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Winarno et al., (2022) yang menguatkan bahwa peningkatan motivasi kerja secara nyata mampu mendorong kepuasan kerja pegawai.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DISHANPAN Provinsi Jambi. Kepuasan yang dirasakan pegawai melalui dimensi *quality of work life,* hubungan rekan kerja, dan dukungan organisasi menciptakan dorongan positif yang meningkatkan semangat serta tanggung jawab kerja. Hasil ini sejalan dengan studi Perdana et al., (2024) yang mengaitkan kepuasan kerja dengan peningkatan kinerja pegawai secara signifikan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi secara positif dan signifikan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai DISHANPAN Provinsi Jambi. Tingginya motivasi kerja—melalui dimensi kebutuhan prestasi, kekuasaan, dan afiliasi—mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai dari aspek *quality of work life,* hubungan kerja, serta dukungan organisasi. Kepuasan ini kemudian mendorong semangat dan tanggung jawab pegawai sehingga berdampak pada optimalnya kinerja, baik dari sisi kualitas, kuantitas, keandalan, maupun sikap kerja. Hasil studi ini menguatkan penelitian Dewi et al., (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan penting sebagai variabel intervensi/mediasi dalam memicu peningkatan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Hasil analisis PLS pada 49 responden di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai berada pada kategori tinggi. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja maupun kepuasan kerja, serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut, kepuasan kerja terbukti mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, mengindikasikan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui pemenuhan kepuasan kerja.

DAFTAR RUJUKAN

Afrilia Mahanani Erti Astuti, M. F. W. (2025). Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja. 8(2), 610–624.

Dewi, N. P. C. D., Wimba, I. G. A. W., & Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Sosial Kota Denpasar. 1(4), 1240–1252.

Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi Kerja Sumber Daya

Manusia dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka. Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business, 1(1), 29–34. https://doi.org/10.71383/wbq52h63

Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Karawang. 2, 1535–1545.

Jalal, R., Mulyadi, & Konadi, W. (2023). Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen. 12(23), 38–45.

Maryadi, Y., & Misrania, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang. EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 11(1), 545–558. https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.3232

Metris, D., Sulaeman, M., & Priyanto, R. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (D. Prasetyo & L. Nanda (eds.)). CV. Diva Pustaka.

Pahlan, M. I. M. D. K. H. F. (2025). Balance : Jurnal Akuntansi dan Manajemen Transformasi Peran Sumber Daya Manusia Di Era Digital : Pengaruh. 4(2), 1152–1161. https://doi.org/https://doi.org/10.59086/jam.v4i2.953

Perdana, R. G., Edizal, & Sakarina, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada KPP Pratama Palembang Ilir Timur. 14(1), 306–323.

Prof. H. Imam Ghozali, M.Com, P. . (2015). Partial Least Square: Konsep Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smart Pls 3.0 Untuk Penelitian Empiris (Ketiga) (3rd Ed.). Badan Penerbit Universitas Dipanegoro.

Putra. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Timur. https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/9590/1/AHMAD SAPUTRA_1804010002.pdf#page=27

Risyah, D. W., Ilmi, S., Ilham, & Citra, H. (2024). Pengaruh kinerja karyawan terhadap kesuksesan perusahaan. Jurnal Kajian Hukum Dan Pendidikan Kewarganegaraan, 01(1), 55–57. https://jurnal.globalscients.com/index.php/jkhpk

Sapar, J. F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan, 6(2), 101–107. https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i2.350

Sosang, A., Nawawi, M., & M., M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. 1(4), 381–395.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.

Syahaical, F. A., & Achmad, N. (2025). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT X Jakarta Pusat. 14, 50–68. https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i1.1284

Winarno, Echdar, S., & Kitta, S. (2022). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada unit laboratory dan simulator politeknik ilmu pelayaran makassar. 3(2015), 621–634.