BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan organisasi sektor publik pada era modern menuntut adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam menciptakan pelayanan yang efektif, profesional, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat. Kinerja pegawai menjadi elemen yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan institusional karena kualitas pelayanan publik tidak hanya dipengaruhi oleh sistem administrasi dan teknologi, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara optimal (Hajiali et al., 2022). Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kompetensi pegawai mencerminkan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, kemampuan teknis, dan perilaku kerja yang dimiliki pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar organisasi. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu bekerja lebih efektif, memahami prosedur kerja secara tepat, serta mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Selain kompetensi, motivasi kerja juga memiliki posisi strategis dalam menentukan tingkat produktivitas pegawai karena motivasi menjadi kekuatan internal yang mendorong individu untuk bekerja secara maksimal, memiliki tanggung jawab, dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi.

Organisasi yang mampu membangun motivasi kerja pegawai secara baik akan menghasilkan suasana kerja yang lebih produktif, disiplin, dan kompetitif. Namun demikian, peningkatan kompetensi dan motivasi kerja tidak selalu secara langsung mampu meningkatkan kinerja pegawai apabila pegawai belum merasakan kepuasan kerja dalam lingkungan organisasinya (Hutabarat et al., 2023). Kepuasan kerja menjadi aspek psikologis yang menggambarkan tingkat kenyamanan, penghargaan, serta perasaan positif pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi, keterlibatan organisasi yang lebih kuat, serta kecenderungan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi instansi tempatnya bekerja. Oleh karena itu, hubungan antara kompetensi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai menjadi isu penting dalam kajian manajemen sumber daya manusia karena keempat variabel tersebut saling berkaitan dalam membentuk efektivitas organisasi sektor publik maupun sektor pelayanan sosial yang saat ini menghadapi tuntutan profesionalisme dan kualitas pelayanan yang semakin tinggi dari masyarakat.

Fenomena permasalahan yang terjadi dalam berbagai organisasi pelayanan publik menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia masih menjadi tantangan utama dalam mewujudkan pelayanan yang optimal. Banyak organisasi publik menghadapi kondisi di mana pegawai memiliki tanggung jawab pekerjaan yang tinggi, tetapi belum diimbangi dengan kompetensi kerja yang memadai sehingga berdampak pada rendahnya efektivitas pelayanan (Kharisma & Rosia, 2022). Selain itu, motivasi kerja pegawai juga sering mengalami penurunan akibat tekanan pekerjaan, kurangnya penghargaan organisasi, terbatasnya peluang pengembangan karier, serta ketidakseimbangan beban kerja yang menyebabkan pegawai bekerja hanya sebatas memenuhi kewajiban administratif tanpa adanya

dorongan untuk meningkatkan kualitas kinerja. Fenomena lainnya terlihat dari masih adanya pegawai yang kurang disiplin, rendahnya inisiatif kerja, lemahnya komunikasi antarpegawai, serta keterlambatan penyelesaian pekerjaan yang menunjukkan bahwa kualitas kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal. Dalam banyak kasus, organisasi sering lebih fokus pada pencapaian target administratif dibandingkan membangun kepuasan kerja pegawai sehingga aspek psikologis pegawai kurang diperhatikan. Padahal kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menciptakan loyalitas, komitmen organisasi, dan semangat kerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan program pelayanan pemenuhan gizi, khususnya pada Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) di Kabupaten Jember. Berdasarkan data organisasi tahun 2026, terdapat 218 Kepala SPPG yang tersebar pada 31 kecamatan di Kabupaten Jember. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan program pemenuhan gizi memiliki cakupan pelayanan yang luas sehingga membutuhkan kemampuan koordinasi, pengelolaan sumber daya, pengawasan operasional, serta penyelesaian pekerjaan secara efektif. Kepala SPPG memiliki tanggung jawab dalam memastikan bahwa kegiatan pelayanan dapat dilaksanakan sesuai dengan standar dan target organisasi. Namun, luasnya cakupan pelayanan dan kompleksitas tanggung jawab pekerjaan menimbulkan kebutuhan untuk mengevaluasi berbagai dimensi kinerja, khususnya kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama, tanggung jawab, dan kedisiplinan. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris untuk memahami kondisi kinerja Kepala SPPG serta faktor-faktor yang berpotensi memengaruhinya.

Tabel 1.1 Fenomena Empiris Kinerja Kepala Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) di Kabupaten Jember Tahun 2026

No	Aspek	Kondisi yang Ditemukan	Dampak terhadap Organisasi
1	Kompetensi	Latar belakang pendidikan formal Kepala SPPG yang berasal dari berbagai disiplin Ilmu yang tidak linier dengan Ilmu Gizi	Penyelesaian pekerjaan menjadi kurang optimal, risiko kesalahan administrasi meningkat, dan kualitas pelayanan organisasi berpotensi menurun
2	Motivasi Kerja	Perbedaan motivasi pegawai dalam menghadapi beban kerja, tuntutan pencapaian target, dan tanggung jawab pekerjaan	Produktivitas dan inisiatif pegawai dapat menurun, sehingga pencapaian target organisasi menjadi kurang efektif
3	Kepuasan Kerja	Potensi pegawai merasa beban kerja tinggi dan penghargaan kerja kurang optimal	Komitmen organisasi dapat melemah, keterlibatan pegawai menurun, dan suasana kerja menjadi kurang kondusif
4	Kinerja Pegawai	Kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan belum konsisten	Target kinerja unit kerja berpotensi tidak tercapai secara optimal

Sumber: Data Kepala SPPG Kabupaten Jember (2026) dan Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 1.1, fenomena empiris kinerja Kepala Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) di Kabupaten Jember Tahun 2026 menunjukkan adanya sejumlah permasalahan

dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompetensi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Pada aspek kompetensi, latar belakang pendidikan formal Kepala SPPG yang berasal dari berbagai disiplin ilmu dan tidak seluruhnya linier dengan bidang ilmu gizi berpotensi menimbulkan kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan, sehingga dapat memengaruhi efektivitas penyelesaian tugas, ketepatan administrasi, dan kualitas pelayanan. Dari aspek motivasi kerja, adanya perbedaan dorongan individu dalam menghadapi beban kerja, tuntutan pencapaian target, dan tanggung jawab pekerjaan berpotensi menyebabkan ketidakkonsistenan produktivitas serta inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugas organisasi. Sementara itu, pada aspek kepuasan kerja, tingginya tuntutan pekerjaan yang belum tentu diimbangi dengan penghargaan yang memadai dapat memengaruhi kenyamanan, keterlibatan, dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Kondisi tersebut berkaitan dengan fenomena kinerja pegawai, khususnya belum konsistennya kualitas hasil pekerjaan dan ketepatan waktu penyelesaian tugas yang berpotensi menghambat pencapaian target pelayanan secara optimal. Fenomena ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja Kepala SPPG tidak cukup hanya mengandalkan kompetensi individu, tetapi juga memerlukan motivasi kerja yang kuat dan kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Fenomena tersebut memiliki keterkaitan dengan kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sebagai faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi diperlukan agar Kepala SPPG mampu memahami prosedur kerja, mengelola kegiatan operasional, menyelesaikan permasalahan, serta mengoordinasikan pelaksanaan pelayanan secara efektif. Sementara itu, motivasi kerja berperan dalam mendorong kesungguhan, semangat, dan kemauan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target organisasi. Kepuasan kerja juga perlu diperhatikan karena berkaitan dengan pengalaman positif pegawai terhadap pekerjaan, penghargaan, hubungan kerja, kesempatan pengembangan, dan kondisi lingkungan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi sesuai dengan standar, target, dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai mencerminkan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, tepat waktu, serta sesuai dengan kualitas yang diharapkan organisasi. Menurut (Hermawati et al., 2024), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan dukungan organisasi. Dalam konteks organisasi pelayanan publik, kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menentukan kualitas pelayanan kepada masyarakat karena semakin tinggi kinerja pegawai maka semakin baik pula efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan pelayanan.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menunjukkan perasaan senang, nyaman, dan positif pegawai terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Kepuasan kerja muncul ketika pegawai merasa bahwa pekerjaan, lingkungan kerja, penghargaan, hubungan sosial, serta kesempatan pengembangan diri yang diberikan organisasi telah sesuai dengan harapan

dan kebutuhan mereka. Menurut (Hutabarat et al., 2023), kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang diyakini seharusnya diterima. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki loyalitas, semangat kerja, dan komitmen organisasi yang lebih baik dibandingkan pegawai yang kurang puas terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi faktor psikologis penting yang dapat memengaruhi perilaku kerja dan peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi.

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki individu dalam melaksanakan pekerjaan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, kemampuan teknis, sikap, dan perilaku kerja yang mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas. Kompetensi menunjukkan sejauh mana pegawai mampu menjalankan pekerjaan sesuai standar organisasi dan mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Menurut (Wijayanti, 2021), kompetensi adalah karakteristik dasar individu yang berkaitan secara langsung dengan efektivitas kinerja dalam pekerjaan tertentu. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat, cepat, dan berkualitas sehingga dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Dalam organisasi pelayanan publik, kompetensi pegawai menjadi faktor penting karena kualitas pelayanan kepada masyarakat sangat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam memahami prosedur kerja, memberikan pelayanan, dan menyelesaikan permasalahan secara profesional.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat, kemauan, dan kesediaan individu untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja menjadi kekuatan yang mendorong pegawai untuk menunjukkan usaha terbaik, meningkatkan produktivitas, serta mempertahankan komitmen terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut (Mustaf et al., 2023), motivasi kerja berkaitan dengan kebutuhan individu yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berusaha mencapai kepuasan tertentu. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi biasanya menunjukkan disiplin, tanggung jawab, antusiasme, dan semangat kerja yang lebih baik dibandingkan pegawai dengan motivasi rendah. Dalam organisasi pelayanan publik, motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan karena pegawai yang termotivasi akan lebih aktif, responsif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara kompetensi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai dengan hasil yang masih menunjukkan inkonsistensi. Penelitian yang dilakukan oleh (Arifai et al., 2022) menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena pegawai yang memiliki kemampuan kerja tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Rabuana & Yanuar, 2023) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan semangat kerja, loyalitas, dan keterlibatan organisasi. Beberapa penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai karena pegawai yang puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi (Rafa'i et al., 2023; Sari et al., 2022). Namun demikian, terdapat pula penelitian yang menunjukkan hasil berbeda, di mana kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai karena faktor lingkungan organisasi dan budaya kerja lebih dominan memengaruhi performa pegawai dibandingkan kemampuan individu semata (Gazali et al., 2022; Istiana et al., 2022). Penelitian lainnya juga menemukan bahwa motivasi kerja tidak selalu mampu meningkatkan kinerja apabila pegawai mengalami tekanan kerja tinggi dan kurang memperoleh dukungan organisasi. Inkonsistensi hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel masih memerlukan pengkajian lebih mendalam, khususnya dalam konteks organisasi pelayanan publik yang memiliki karakteristik kerja berbeda dibandingkan sektor bisnis.

Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu ditemukan adanya *empirical gap* berupa inkonsistensi hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun penelitian lainnya menemukan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan atau menunjukkan kekuatan hubungan yang berbeda. Perbedaan hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antarvariabel masih memerlukan pengujian lebih lanjut untuk memperoleh bukti empiris yang lebih konsisten. Terdapat *theoretical gap* yang terlihat dari masih terbatasnya penelitian yang menjelaskan mekanisme bagaimana kompetensi dan motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai melalui variabel psikologis tertentu. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak menguji pengaruh langsung kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, sementara penelitian yang menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi masih relatif terbatas sehingga belum mampu menjelaskan secara komprehensif proses terbentuknya kinerja pegawai. Terdapat *contextual gap* karena mayoritas penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor pemerintahan umum, pendidikan, perbankan, maupun perusahaan swasta, sedangkan penelitian pada organisasi pelayanan pemenuhan gizi yang memiliki karakteristik pelayanan sosial dan kesehatan masyarakat masih sangat terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya peluang penelitian untuk memperluas pengujian model hubungan antara kompetensi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai pada konteks organisasi yang berbeda.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengembangan model konseptual yang mengintegrasikan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dengan berlandaskan *Two Factor Theory* Herzberg. Penelitian ini tidak hanya mengkaji hubungan langsung antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, tetapi juga berupaya menjelaskan perbedaan mekanisme pengaruh kedua variabel tersebut melalui kepuasan kerja. Secara konseptual, kompetensi dipandang sebagai kemampuan individu yang belum tentu secara langsung menghasilkan peningkatan kinerja apabila tidak disertai pengalaman kerja yang positif dan kepuasan terhadap pekerjaan, sedangkan motivasi kerja dipandang sebagai dorongan yang berpotensi meningkatkan kinerja secara langsung maupun melalui terbentuknya kepuasan kerja. Pendekatan tersebut memberikan perspektif bahwa kepuasan kerja dapat memiliki peran mediasi yang berbeda dalam menjelaskan hubungan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kebaruan kontekstual penelitian ini terletak pada pengujian model terhadap Kepala Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) di Kabupaten Jember yang memiliki karakteristik pekerjaan berupa koordinasi operasional, pengawasan pelaksanaan program, serta tanggung jawab terhadap keberhasilan pelayanan pemenuhan gizi masyarakat.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan pelayanan publik secara efektif dan efisien. Dalam organisasi pelayanan, kualitas kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja, disiplin, kepuasan kerja, serta kemampuan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas pegawai. Apabila berbagai aspek tersebut tidak berjalan secara optimal, maka akan muncul berbagai permasalahan yang berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan organisasi. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, masih ditemukan beberapa fenomena permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pemenuhan Gizi Jember. Fenomena tersebut menunjukkan adanya tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berpotensi memengaruhi efektivitas pelayanan organisasi kepada masyarakat.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, dapat dipahami bahwa peningkatan kinerja pegawai menjadi kebutuhan penting dalam mendukung efektivitas pelayanan organisasi, khususnya pada instansi yang bergerak di bidang pelayanan pemenuhan gizi masyarakat. Berbagai fenomena yang ditemukan menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan terkait kompetensi pegawai, rendahnya motivasi kerja, serta belum optimalnya kepuasan kerja yang berpotensi memengaruhi kualitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab organisasi. Selain itu, adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu mengenai hubungan antara kompetensi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai juga menunjukkan bahwa kajian mengenai variabel-variabel tersebut masih relevan untuk diteliti lebih mendalam. Penelitian ini menjadi penting dilakukan karena diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai bagaimana kompetensi dan motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan keseluruhan latar belakang masalah tersebut, maka dapat ditentukan bahwa judul dalam penelitian ini adalah "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di Lingkungan Kantor Pelayanan Pemenuhan Gizi Jember."

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat ditentukan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Pelayanan Pemenuhan Gizi Jember?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Pelayanan Pemenuhan Gizi Jember?
3. Apakah kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di lingkungan Kantor Pelayanan Pemenuhan Gizi Jember?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di lingkungan Kantor Pelayanan Pemenuhan Gizi Jember?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Pelayanan Pemenuhan Gizi Jember?

6. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di lingkungan Kantor Pelayanan Pemenuhan Gizi Jember?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di lingkungan Kantor Pelayanan Pemenuhan Gizi Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Pelayanan Pemenuhan Gizi Jember.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Pelayanan Pemenuhan Gizi Jember.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja di lingkungan Kantor Pelayanan Pemenuhan Gizi Jember.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di lingkungan Kantor Pelayanan Pemenuhan Gizi Jember.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Pelayanan Pemenuhan Gizi Jember.
6. Untuk menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Pelayanan Pemenuhan Gizi Jember.
7. Untuk menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Pelayanan Pemenuhan Gizi Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian teoritis di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kompetensi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai dalam organisasi pelayanan publik. Secara khusus, penelitian ini memperluas pemahaman konseptual mengenai hubungan antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang menjelaskan mekanisme pengaruh antarvariabel tersebut. Integrasi model penelitian ini memberikan pengayaan terhadap teori manajemen sumber daya manusia dengan menekankan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh kompetensi dan motivasi kerja, tetapi juga dipengaruhi melalui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai dalam organisasi. Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh langsung dan tidak langsung (mediasi) antarvariabel dalam satu kerangka analisis yang komprehensif. Selain itu, penelitian ini juga memberikan kontribusi akademik dalam memperjelas hubungan kausalitas antara kompetensi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai pada organisasi pelayanan publik yang bergerak di bidang pelayanan pemenuhan gizi masyarakat. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ilmiah bagi penelitian selanjutnya dalam pengembangan

kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor pelayanan publik yang menuntut profesionalisme dan kualitas pelayanan yang tinggi.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Manajemen Kantor Pelayanan Pemenuhan Gizi Jember

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan praktis bagi manajemen Kantor Pelayanan Pemenuhan Gizi Jember dalam memahami pentingnya kompetensi dan motivasi kerja sebagai faktor strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan mengenai peran mediasi kepuasan kerja dapat membantu pihak manajemen memahami bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan kerja dan dorongan motivasi semata, tetapi juga dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai dalam lingkungan organisasi. Dengan demikian, organisasi dapat merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, seperti peningkatan pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai, pemberian motivasi kerja melalui penghargaan dan dukungan organisasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kondusif guna meningkatkan kepuasan dan produktivitas pegawai secara berkelanjutan.
2. Bagi Praktisi Manajemen Sumber Daya Manusia

   Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi praktisi manajemen sumber daya manusia dalam merancang kebijakan pengelolaan pegawai yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi. Pemahaman mengenai hubungan antara kompetensi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai memberikan wawasan strategis bagi praktisi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendekatan yang lebih komprehensif. Hal ini memungkinkan organisasi untuk mengembangkan strategi peningkatan kompetensi, penguatan motivasi kerja, serta peningkatan kepuasan kerja pegawai agar mampu menciptakan produktivitas kerja yang lebih optimal, disiplin kerja yang lebih baik, dan kualitas pelayanan yang lebih profesional.
3. Bagi Pemerintah dan Pengambil Kebijakan

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pemerintah dan pemangku kebijakan dalam merumuskan kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia pada organisasi pelayanan publik. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, pemerintah dapat merancang kebijakan yang lebih tepat dalam meningkatkan kompetensi pegawai, memperkuat motivasi kerja, serta menciptakan sistem kerja yang mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada instansi pelayanan publik. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat mendukung pengembangan kebijakan manajemen aparatur yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, memperkuat profesionalisme pegawai, serta menciptakan organisasi pelayanan publik yang lebih produktif, responsif, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.