

DETERMINASI FAKTOR-FAKTOR ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI: STUDI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK DI KOTA MAKASSAR

Yosep

Program Studi Manajemen, STIE YPUP Makassar

Email: yosepose565@gmail.com

Manda HM

Program Studi Manajemen, STIE YPUP Makassar

Email: mandaypup@gmail.com

Abdul Sumarlin

Program Studi Manajemen, STIE YPUP Makassar

Email: semmabdulsumarlin@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the influence of motivation, leadership, and work environment on employee performance at the Women's Empowerment and Child Protection Office of Makassar City, both partially and simultaneously. This study is motivated by the gap between performance targets and actual results in the field, which is suspected to be caused by low work motivation, a leadership style that is not sufficiently participatory, and an uncondusive work environment. The research method used was descriptive quantitative, with a population of 46 employees who were also used as the sample (saturated sample). Data collection was conducted through questionnaires and documentation, and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results of the study indicate that, partially, the three independent variables, namely motivation (X1), leadership (X2), and work environment (X3), have a positive and significant effect on employee performance (Y). The simultaneous test (F-test) also indicates that these three variables collectively have a significant effect on employee performance, with a significance level of 0.000 and an F-value of 327.363, which is greater than the critical F-value of 2.827. From the results of this study, it can be concluded that increasing motivation, implementing effective leadership styles, and creating a conducive work environment are important factors in improving employee performance. This study provides practical implications for agency management to pay more attention to these aspects in order to improve productivity and public service.

Keywords: *Motivation, Leadership, Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Makassar, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya kesenjangan antara target kinerja dengan realisasi di lapangan, yang diduga disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja, gaya kepemimpinan yang kurang partisipatif, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan populasi sebanyak 46 pegawai yang sekaligus dijadikan sampel (sampel jenuh). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi, serta dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, ketiga variabel independen yaitu motivasi (X1), kepemimpinan (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Uji simultan (uji F) juga menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai F hitung sebesar 327,363 yang lebih besar dari F tabel 2,827. Dari hasil penelitian ini disimpulkan bahwa peningkatan motivasi, penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen instansi untuk lebih memperhatikan aspek-aspek tersebut guna meningkatkan produktivitas dan pelayanan publik.

Kata kunci : Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai dalam sektor pemerintahan merupakan faktor kunci dalam menentukan efektivitas pelayanan publik, khususnya di instansi yang bergerak pada isu-isu strategis seperti pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Salah satu lembaga yang memiliki peran signifikan dalam konteks ini adalah Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Makassar. Lembaga ini bertanggung jawab atas pelaksanaan program-program yang bertujuan mewujudkan kesetaraan gender, pemberdayaan perempuan, serta perlindungan anak dari kekerasan dan diskriminasi. Namun, keberhasilan implementasi program-program tersebut sangat dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai yang menjalankannya.

Dalam laporan evaluasi internal tahun 2023, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Makassar mencatat masih adanya kesenjangan antara target kinerja dan realisasi

program di lapangan. Hal ini menunjukkan adanya masalah sistemik yang belum sepenuhnya teridentifikasi dan tertangani secara menyeluruh. Beberapa indikator menunjukkan bahwa pelaksanaan program advokasi, perlindungan, serta pemberdayaan masyarakat belum optimal. Fenomena ini mencerminkan adanya tantangan internal dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk di dalamnya aspek motivasi kerja, kepemimpinan, serta lingkungan kerja.

Motivasi merupakan aspek mendasar yang memengaruhi semangat kerja, dedikasi, dan produktivitas pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung lebih konsisten dalam menjalankan tugas, memiliki inisiatif yang kuat, serta mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan kualitas yang baik. Menurut Robbins dan Judge (2022), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Dalam konteks birokrasi pemerintahan, motivasi kerja sering dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti penghargaan, kesempatan promosi, suasana kerja, serta hubungan interpersonal di lingkungan kerja. Sayangnya, banyak organisasi publik yang belum secara maksimal memperhatikan dimensi ini dalam manajemen kepegawaiannya.

Selain motivasi, faktor kepemimpinan juga menjadi penentu penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan langsung dalam suatu instansi dapat membentuk budaya kerja dan menentukan arah kinerja organisasi. Kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan mampu membangun kepercayaan dengan bawahan terbukti mampu meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi serta mendorong kinerja pegawai. Sebaliknya, kepemimpinan yang bersifat otoriter dan tidak komunikatif dapat menurunkan semangat kerja, menimbulkan konflik internal, serta menyebabkan rendahnya produktivitas. Dalam konteks Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Makassar, masih ditemukan keluhan dari pegawai terkait kurangnya arahan, minimnya pelibatan dalam pengambilan keputusan, serta komunikasi yang kurang efektif antara pimpinan dan staf.

Faktor ketiga yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang sehat dan mendukung secara fisik maupun psikologis akan memberikan kenyamanan dan rasa aman bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Sedarmayanti (2022), lingkungan kerja yang tertata baik dapat meningkatkan efektivitas kerja dan menurunkan tingkat stres di tempat kerja. Dalam penelitian Munardi et al. (2022), disebutkan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, serta hubungan antarpegawai sangat memengaruhi kenyamanan dan semangat kerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Makassar menunjukkan masih adanya kendala, seperti

fasilitas yang belum memadai, suasana kerja yang kurang harmonis, serta kurangnya dukungan dalam hal kenyamanan ruang kerja dan interaksi sosial antarpegawai.

Permasalahan-permasalahan tersebut berdampak langsung terhadap kinerja pegawai. Kinerja yang fluktuatif, keterlambatan dalam pelaksanaan tugas, hingga minimnya inovasi menjadi gejala yang muncul akibat kurang optimalnya pengelolaan faktor-faktor internal organisasi. Kinerja pegawai pada akhirnya menjadi cerminan dari sejauh mana organisasi mampu memberdayakan sumber daya manusianya secara efektif. Dalam sektor pelayanan publik, penurunan kinerja bukan hanya berdampak pada internal organisasi, tetapi juga mempengaruhi kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan.

Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Misalnya, penelitian oleh Munawar (2021) pada PDAM Tirtanadi Medan menemukan bahwa motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kinerja, sedangkan kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung. Sebaliknya, penelitian oleh Sisi Adinda (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa konteks organisasi dan karakteristik individu pegawai menjadi variabel penting yang dapat memengaruhi signifikansi hubungan antar faktor tersebut.

Dalam konteks Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Makassar, belum banyak penelitian empiris yang secara khusus mengkaji secara simultan pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengisi kesenjangan literatur dan memberikan rekomendasi praktis bagi perbaikan manajemen organisasi, khususnya dalam meningkatkan efektivitas sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perumusan strategi peningkatan kinerja pegawai, baik melalui penguatan motivasi intrinsik dan ekstrinsik, penerapan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif, maupun perbaikan kondisi lingkungan kerja.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi: (1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Makassar? (2) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai? (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan (4) Apakah ketiga variabel tersebut berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut. Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis, khususnya dalam memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia di sektor publik, serta manfaat praktis bagi pihak manajemen instansi dalam merumuskan kebijakan pengembangan pegawai yang lebih tepat sasaran.

Dengan memahami dan menganalisis secara mendalam pengaruh ketiga variabel tersebut, organisasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh, menciptakan iklim kerja yang sehat, serta memperkuat komitmen terhadap pelayanan publik yang responsif dan inklusif. Penelitian ini merupakan langkah awal yang strategis dalam memperkuat basis empiris bagi pengambilan keputusan yang berbasis data dalam pengelolaan aparatur sipil negara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif korelasional. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk mengukur hubungan antara variabel motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara objektif melalui data numerik. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menganalisis pengaruh ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan alat bantu statistik seperti SPSS (Sugiyono, 2019; Ghozali, 2021).

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Makassar yang berlokasi di Jl. Ahmad Yani No. 2, Kota Makassar. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung dari bulan April hingga Juni 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di instansi tersebut yang berjumlah 46 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian menggunakan teknik *total sampling* atau *sampel jenuh* (Sugiyono, 2019).

Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarlang langsung kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumentasi, laporan internal instansi, serta referensi teoritis dari jurnal dan buku ilmiah. Instrumen kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel dari teori-teori relevan, seperti teori motivasi oleh Robbins & Judge (2022), kepemimpinan menurut Wahyudi et al. (2022), dan lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2022). Validitas dan reliabilitas instrumen diuji sebelum digunakan dalam pengumpulan data. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri atas motivasi (X1), kepemimpinan (X2), dan lingkungan kerja (X3), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y). Setiap variabel diukur menggunakan skala Likert 5 poin (dari “Sangat Tidak Setuju” hingga “Sangat Setuju”).

Teknik analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, dimulai dari uji validitas dan reliabilitas instrumen, dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antara variabel. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas menjelaskan variasi kinerja pegawai (Ghozali, 2021).

Secara keseluruhan, metode ini dirancang untuk memberikan gambaran empiris tentang pengaruh variabel-variabel manajerial terhadap performa pegawai. Metode ini juga mengintegrasikan pendekatan ilmiah dan aplikatif, serta mengacu pada referensi mutakhir dari jurnal-jurnal terindeks seperti SINTA dan Scopus, termasuk karya dari Basri et al. (2024), Pangemanan et al. (2023), serta Ragita (2022) yang membahas faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ASN di sektor publik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan pada 46 responden yang merupakan pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Makassar. Komposisi responden menunjukkan bahwa mayoritas berjenis kelamin perempuan (60%) dan sebagian besar berpendidikan S2. Rentang usia responden cukup bervariasi, menunjukkan keberagaman pengalaman kerja yang relevan dengan dinamika organisasi. Hal ini mencerminkan struktur kepegawaian yang potensial dalam memahami pengaruh variabel-variabel manajerial terhadap kinerja.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai korelasi (r -hitung) di atas nilai r -tabel (0,297), sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Selanjutnya, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,968 juga mengindikasikan bahwa instrumen penelitian sangat reliabel.

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
.968	40

Analisis Regresi Linear Berganda

Dari hasil regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,547 + 0,138X_1 + 0,416X_2 + 0,344X_3$$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
- X_1 = Motivasi
- X_2 = Kepemimpinan
- X_3 = Lingkungan Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.547	.968		2.630	.012
MOTIVASI (X1)	.138	.057	.151	2.415	.020
KEPEMIMPINAN (X2)	.416	.049	.478	8.476	.000
LINGKUNGAN KERJA (X3)	.344	.055	.411	6.237	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai), karena semua nilai signifikansi < 0,05. Variabel kepemimpinan memiliki pengaruh paling dominan dengan koefisien beta standar sebesar 0,478.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	462.978	3	154.326	327.363	.000 ^b
	Residual	19.800	42	.471		
	Total	482.778	45			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), KEPEMIMPINAN (X2), MOTIVASI (X1)

Uji simultan (uji F) juga menunjukkan nilai F-hitung sebesar 327,363 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.979 ^a	.959	.956	.68660
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI				

Nilai R^2 sebesar 0,959 mengindikasikan bahwa ketiga variabel bebas menjelaskan 95,9% variasi dari kinerja pegawai, dan sisanya 4,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 2,415 dan signifikansi 0,020. Temuan ini menguatkan teori Maslow (1943) tentang kebutuhan manusia yang mempengaruhi semangat kerja dan pencapaian kinerja. Dalam konteks Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, pemenuhan kebutuhan dasar seperti rasa aman dalam bekerja, peluang pengembangan karier, hingga kebutuhan aktualisasi diri merupakan faktor yang mendongkrak produktivitas.

Kebutuhan motivasional yang tidak terpenuhi akan menyebabkan turunnya semangat kerja, seperti seringnya keterlambatan, rendahnya inisiatif, dan minimnya ide inovatif. Oleh karena itu, manajemen dinas harus merancang sistem insentif berbasis kinerja, menyediakan pelatihan berkala, dan memperhatikan kejelasan jenjang karier.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai, dengan t-hitung sebesar 8,476 dan signifikansi 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan sangat menentukan arah kerja, loyalitas, dan semangat pegawai. Gaya kepemimpinan partisipatif, komunikatif, dan visioner terbukti mampu menciptakan suasana kerja yang suportif dan kolaboratif.

Dalam organisasi publik seperti dinas pemerintah, kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan, karena pegawai membutuhkan figur yang mampu memberikan inspirasi, memotivasi

melalui visi yang jelas, serta mendampingi dalam proses kerja. Pemimpin yang tidak hanya memerintah tetapi juga menjadi teladan, akan menciptakan iklim kerja yang kondusif dan produktif.

Temuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan dari Bass & Avolio (1994) yang menekankan pentingnya inspirasi, motivasi, dan perhatian individual dalam memengaruhi perilaku kerja bawahan. Pimpinan dinas perlu meningkatkan keterampilan interpersonal dan memberikan ruang partisipasi dalam pengambilan keputusan strategis.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan t-hitung sebesar 6,237 dan signifikansi 0,000. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan fasilitas kerja; serta aspek psikologis seperti hubungan antarpegawai, suasana kerja, dan iklim organisasi.

Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Makassar, menurut observasi, masih menghadapi tantangan pada penyediaan ruang kerja yang nyaman dan interaksi antarkaryawan yang belum sepenuhnya harmonis. Hal ini menjadi catatan penting karena suasana kerja yang positif akan mendorong pegawai untuk lebih fokus dan bersemangat menyelesaikan tugas.

Menurut teori Herzberg (1959), lingkungan kerja merupakan faktor higiene yang apabila tidak diperhatikan dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan berujung pada penurunan performa. Oleh karena itu, pembenahan sarana kerja, penataan ruangan, dan pelatihan komunikasi interpersonal sangat dibutuhkan untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung kinerja optimal.

Pengaruh Simultan Variabel Bebas terhadap Kinerja Pegawai

Uji simultan menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Nilai F-hitung sebesar 327,363 jauh di atas F-tabel, menandakan kekuatan pengaruh kolektif dari ketiga variabel tersebut.

Interpretasi manajerial dari hasil ini adalah bahwa tidak cukup hanya memperbaiki salah satu aspek seperti motivasi tanpa memperbaiki lingkungan kerja atau gaya kepemimpinan. Semua faktor ini saling terintegrasi dalam membentuk ekosistem kerja yang produktif. Keberhasilan

organisasi pemerintah dalam memberikan pelayanan publik yang optimal sangat bergantung pada sinergi ketiganya.

Implikasi Praktis dan Teoretis

Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam mendukung teori motivasi dan kepemimpinan dalam konteks organisasi publik di Indonesia. Sementara itu, secara praktis, hasil ini dapat digunakan sebagai dasar perumusan strategi peningkatan kinerja berbasis pengembangan SDM, reformasi kepemimpinan, dan penataan lingkungan kerja.

Untuk memaksimalkan kinerja, instansi disarankan mengembangkan kebijakan reward and punishment yang adil, memperkuat komunikasi vertikal dan horizontal, serta membangun budaya kerja yang kolaboratif dan inovatif. Pengembangan sistem manajemen kinerja berbasis kompetensi juga dapat menjadi langkah strategis untuk mengukur dan mengevaluasi kontribusi setiap pegawai secara objektif.

Perbandingan dengan Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Muhammad Hadi Munawar (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun kepemimpinan dalam penelitiannya tidak signifikan. Namun, penelitian ini justru memperlihatkan bahwa kepemimpinan adalah variabel yang paling dominan, mendukung studi Sisi Adinda (2022) yang menempatkan kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai faktor signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesamaan dan perbedaan ini menegaskan bahwa konteks organisasi memainkan peranan penting dalam menentukan efektivitas setiap variabel. Organisasi pemerintah yang berorientasi pada pelayanan publik memiliki karakteristik yang berbeda dari BUMN atau perusahaan swasta dalam hal sistem kepemimpinan dan pemenuhan motivasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Makassar, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh dari ketiga faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta memberikan dasar empiris dalam pengambilan keputusan manajerial di instansi terkait.

Secara parsial, motivasi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Pegawai yang termotivasi menunjukkan antusiasme, disiplin, serta kesungguhan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal ini memperlihatkan bahwa pemenuhan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri mampu meningkatkan komitmen kerja.

Kepemimpinan juga menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan. Gaya kepemimpinan yang komunikatif, adil, dan suportif terbukti mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab. Pemimpin yang mampu membangun kepercayaan serta melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan terbukti mampu meningkatkan loyalitas dan semangat kerja.

Lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, turut berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja. Suasana kerja yang nyaman, hubungan antarrekan yang harmonis, serta ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai menciptakan rasa aman dan mendukung efektivitas kerja pegawai.

Secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 95,9% terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2). Artinya, ketiganya merupakan faktor dominan yang secara bersama-sama membentuk kinerja pegawai yang optimal di lingkungan instansi.

Berdasarkan hasil ini, peneliti berharap instansi dapat menjadikan motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja sebagai fokus utama dalam strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia. Saran yang dapat diajukan antara lain: meningkatkan sistem insentif dan penghargaan, menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikatif, serta memperbaiki aspek fisik dan psikologis lingkungan kerja secara berkelanjutan. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan kinerja pegawai dapat terus meningkat dan berdampak pada kualitas layanan kepada masyarakat, khususnya dalam bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.

REFERENSI

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2021). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. SAGE Publications.
- Basri, H., Rahman, A., & Yuliani, S. (2024). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja ASN di Sektor Publik. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 12(1), 15–25.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herzberg, F. (2021). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons, Inc.

- Munardi, R., Fitriani, D., & Suhendra, Y. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 88–96.
- Munawar, M. H. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirtanadi Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 55–64.
- Pangemanan, S., Talumepa, R., & Suparman. (2023). Strategi Penguatan SDM Aparatur Sipil Negara di Era Digitalisasi. *Jurnal Reformasi Birokrasi*, 5(2), 34–41.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Ragita, P. (2022). Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya terhadap Kinerja ASN di Instansi Pemerintah. *Jurnal Inovasi Manajemen*, 3(3), 112–122.
- Sedarmayanti. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Reformasi Birokrasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sisi, A. D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Terapan*, 6(1), 21–30.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, A., Hasanah, R., & Dewi, A. P. (2022). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 40–50.