



## Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kotamobagu

Femmy Hamel<sup>1</sup>, Jacklyn Mawikere<sup>2</sup>, Linton Roka Dexell Surya Endeka<sup>3</sup>, Sayekti Suindyah Dwiningwarni<sup>4</sup>

Universitas Dr. Soetomo Surabaya

---

### Abstrak

Received: 02 Januari 2026

Revised: 16 Januari 2026

Accepted: 28 Januari 2026

*This study aims to analyze the relationship between job satisfaction and human resource (HR) performance at the Office of Women's Empowerment and Child Protection in Kotamobagu City. The population and sample consisted of 30 employees selected through purposive sampling. Data were collected using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data were analyzed using Pearson correlation and simple linear regression to determine the strength and direction of the relationship between variables. The results indicate a positive and significant relationship between job satisfaction and HR performance. Increased employee job satisfaction positively affects performance, thereby supporting the achievement of organizational goals. This study recommends optimizing job satisfaction management to enhance employee performance in governmental institutions.*

**Kata Kunci:** *Office of Women's Empowerment and Child Protection, Job Satisfaction, HR Performance, Kotamobagu City*

(\*) Corresponding Author:

**How to Cite:** Hamel, F., Mawikere, J., Endeka, L., & Dwiningwarni, S. (2026). Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kotamobagu. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(2.C), 132-140. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13771>.

---

### PENDAHULUAN

Kinerja sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam mewujudkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi, termasuk di lingkungan instansi pemerintah. Dalam konteks pelayanan publik, kualitas kinerja pegawai menjadi tolok ukur utama keberhasilan institusi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja, yaitu sejauh mana seorang pegawai merasa puas dengan berbagai aspek yang melekat dalam pekerjaannya, seperti lingkungan kerja, pengakuan, jenjang karier, kompensasi, dan hubungan dengan atasan maupun rekan kerja.

Penelitian sebelumnya oleh (Dwiningwarni, 2022) menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor penting terhadap produktivitas pegawai di sektor publik. Begitu pula dengan studi dari Hidayati dan Maulana (2023), yang menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja berkorelasi positif dengan kinerja individu dan organisasi. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat tantangan yang dihadapi instansi pemerintah dalam menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Hal ini juga terjadi di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kota Kotamobagu, di mana kinerja pegawai sering kali dipengaruhi oleh faktor-faktor internal seperti beban kerja, kurangnya pelatihan, serta terbatasnya

peluang pengembangan diri.

Melalui penelitian ini, penulis ingin mengkaji secara lebih mendalam bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja SDM di lingkungan DP3A Kotamobagu. Hasil dari studi ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang tepat bagi manajemen instansi dalam merancang kebijakan peningkatan kualitas SDM.

Dalam era globalisasi dan perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis, organisasi sektor publik dituntut untuk terus meningkatkan kinerja guna memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan organisasi, termasuk instansi pemerintahan, adalah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja pegawai menjadi indikator utama dalam menilai sejauh mana organisasi mampu mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kota Kotamobagu memiliki peran strategis dalam mengembangkan kebijakan dan program yang mendukung kesetaraan gender serta perlindungan anak. Oleh karena itu, kinerja pegawai di instansi ini sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi yang diemban. Untuk mencapai kinerja yang optimal, faktor-faktor internal seperti kepuasan kerja dan motivasi kerja memegang peranan yang sangat penting.

Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kenyamanan dan penerimaan pegawai terhadap kondisi kerja mereka, termasuk hubungan antar rekan, kebijakan organisasi, kompensasi, serta peluang pengembangan karier. Sementara itu, motivasi kerja berkaitan dengan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan. Kombinasi antara kepuasan dan motivasi kerja diyakini dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Melalui penelitian ini, penulis ingin mengkaji sejauh mana pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kotamobagu. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengambilan kebijakan internal dalam rangka peningkatan efektivitas kerja pegawai dan pencapaian visi-misi organisasi secara keseluruhan

pelatihan, serta terbatasnya peluang pengembangan diri.

Melalui penelitian ini, penulis ingin mengkaji secara lebih mendalam bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja SDM di lingkungan DP3A Kotamobagu. Hasil dari studi ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang tepat bagi manajemen instansi dalam merancang kebijakan peningkatan kualitas SDM.

Dalam era globalisasi dan perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis, organisasi sektor publik dituntut untuk terus meningkatkan kinerja guna memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan organisasi, termasuk instansi pemerintahan, adalah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja pegawai menjadi indikator utama dalam menilai sejauh mana organisasi mampu mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kota Kotamobagu memiliki peran strategis dalam mengembangkan kebijakan dan program yang mendukung kesetaraan gender serta perlindungan anak. Oleh karena itu, kinerja pegawai di instansi ini sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi yang diemban. Untuk mencapai kinerja yang optimal, faktor-faktor internal seperti kepuasan kerja dan motivasi kerja memegang peranan yang sangat penting.

Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kenyamanan dan penerimaan pegawai terhadap kondisi kerja mereka, termasuk hubungan antar rekan, kebijakan organisasi, kompensasi, serta peluang pengembangan karier. Sementara itu, motivasi kerja berkaitan dengan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan. Kombinasi antara kepuasan dan motivasi kerja diyakini dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Melalui penelitian ini, penulis ingin mengkaji sejauh mana pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kotamobagu. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengambilan kebijakan internal dalam rangka peningkatan efektivitas kerja pegawai dan pencapaian visi-misi organisasi secara keseluruhan

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode **penelitian asosiatif**, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel independen, yaitu **kepuasan kerja** dan **motivasi kerja**, terhadap variabel dependen yaitu **kinerja pegawai**.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kotamobagu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah **sampel jenuh** (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlahnya yang relatif terbatas dan memungkinkan untuk diteliti secara menyeluruh.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data primer diperoleh melalui **kuesioner** yang disebarkan kepada responden, dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Selain itu, data pendukung diperoleh dari dokumen- dokumen resmi instansi terkait, serta referensi kepustakaan yang relevan dengan topik penelitian.

### **Teknik Analisis Data**

Data yang diperoleh akan dianalisis secara kuantitatif menggunakan bantuan **program statistik** (misalnya SPSS). Tahapan analisis meliputi :

**Uji validitas dan reliabilitas** instrumen penelitian **Uji asumsi klasik** (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas)

**Analisis regresi linear berganda**, untuk melihat pengaruh simultan maupun parsial antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

**Uji t** untuk mengetahui pengaruh secara parsial

**Uji F** untuk mengetahui pengaruh secara simultan **Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)** untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen

Dengan metode ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang objektif mengenai sejauh manakepuasan dan motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kotamobagu.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kota Kotamobagu. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, ditemukan beberapa temuan yang menggambarkan hubungan signifikan antara variabel-variabel tersebut.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa **kepuasan kerja** memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap **kinerja pegawai**. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Locke (1976), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan langsung dengan motivasi dan performa kerja. Pegawai yang merasa puas dengan lingkungan kerjanya, termasuk hubungan dengan atasan dan rekan kerja, fasilitas yang disediakan, serta gaji yang diterima, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kotamobagu, sebagian besar pegawai merasa puas dengan aspek-aspek seperti hubungan interpersonal yang baik antar pegawai dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan pegawai. Kepuasan ini menjadi pendorong bagi mereka untuk bekerja lebih produktif dan berkomitmen terhadap tugas-tugas yang diberikan. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap beberapa elemen pekerjaan, seperti keterbatasan sarana dan prasarana, dapat menurunkan tingkat kinerja pegawai.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Selain kepuasan kerja, **motivasi kerja** juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Teori motivasi Herzberg (1966) yang membagi faktor motivasi menjadi dua, yaitu motivator (intrinsik) dan faktor hygiene (ekstrinsik), menjadi acuan dalam menganalisis hasil penelitian ini. Pegawai yang termotivasi, baik secara intrinsik (misalnya perasaan pencapaian dan pengakuan) maupun ekstrinsik (seperti insentif dan penghargaan), cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Di DP3A Kota Kotamobagu, faktor-faktor motivasi seperti adanya kesempatan untuk pengembangan karier, pengakuan atas prestasi, serta pemberian insentif bagi pegawai yang berprestasi, sangat berpengaruh terhadap semangat dan dedikasi kerja mereka. Pegawai yang merasa termotivasi memiliki tingkat kreativitas dan produktivitas yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas pelayanan publik.

### **Pengaruh Simultan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Analisis regresi menunjukkan bahwa **kepuasan kerja** dan **motivasi kerja** secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap **kinerja pegawai**. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut bekerja secara bersama-sama

dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kotamobagu. Pegawai yang merasa puas dan juga termotivasi memiliki kinerja yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang hanya merasa puas atau hanya termotivasi saja.

Interaksi antara kepuasan dan motivasi kerja memberikan dampak yang lebih kuat terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja yang diikuti dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan kondisi kerja yang kondusif, di mana pegawai merasa didukung dan dihargai, sehingga mereka berusaha memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kota Kotamobagu. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, ditemukan beberapa hal penting yang menjadi fokus dalam pembahasan ini.

#### Model Pengukuran Variabel Penelitian

Sebelum membahas hasil analisis, penting untuk memahami bagaimana pengukuran variabel dilakukan dalam penelitian ini. Variabel-variabel yang diteliti, yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai, diukur menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1 sampai 5, yang merupakan teknik yang umum digunakan dalam penelitian kuantitatif. Setiap variabel diukur berdasarkan indikator-indikator yang relevan dengan konsep teori yang ada.

Tabel 1 di bawah ini menunjukkan model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini, beserta indikator-indikator yang mengacu pada masing-masing variabel.

Variabel	Indikator	Sumber Teori
Kepuasan Kerja	1. Kepuasan terhadap gaji dan kompensasi	Robbins & Judge (2017)
	2. Kepuasan terhadap hubungan dengan atasan	Locke (1976)
	3. Kepuasan terhadap kondisi fisik pekerjaan	Herzberg (1966)
Motivasi Kerja	1. Dorongan untuk berprestasi	Maslow (1954)
	2. Rasa tanggung jawab terhadap tugas	Herzberg (1966)

	3. Pemberian penghargaan atas pencapaian	Vroom (1964)
Kinerja Pegawai	1. Produktivitas kerja	Mangkunegara (2015)
	2. Kualitas penyelesaian tugas	Mangkunegara (2015)
	3. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu	Robbins & Judge (2017)

Tabel di atas menggambarkan indikator- indikator yang digunakan untuk mengukur setiap variabel dalam penelitian ini. Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan skala Likert 5 poin, yang berkisar dari 1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju, untuk menilai sejauh mana responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dapat mengukur dengan akurat dan konsisten variabel-variabel yang diteliti .

**Uji Validitas** bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen kuesioner dapat mengukur variabel yang dimaksud. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis faktor (factor analysis). Setiap item dalam kuesioner diuji untuk melihat apakah memiliki loading faktor lebih dari 0.5, yang menunjukkan bahwa item tersebut valid untuk digunakan dalam mengukur variabel.

**Tabel 2: Hasil Uji Validitas**

No	Item	Loading Faktor
1	Kepuasan terhadap gaji dan kompensasi	0.77
2	Kepuasan terhadap hubungan dengan atasan	0.82
3	Kepuasan terhadap kondisi fisik pekerjaan	0.75
4	Dorongan untuk berprestasi	0.85
5	Rasa tanggung jawab terhadap tugas	0.80
6	Pemberian penghargaan atas	0.78

	pencapaian	
7	Produktivitas kerja	0.83
8	Kualitas penyelesaian tugas	0.81
9	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu	0.79

Dari tabel di atas, terlihat bahwa seluruh item pengukuran memiliki loading faktor di atas 0.5, yang menunjukkan bahwa item-item tersebut valid untuk digunakan dalam penelitian ini.

**Uji Reliabilitas** dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha untuk mengukur konsistensi internal dari instrumen kuesioner. Nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0.70 menunjukkan bahwa instrumen penelitian dapat diandalkan.

**Tabel 3: Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja	0.88
Motivasi Kerja	0.85
Kinerja Pegawai	0.91

Dari tabel di atas, terlihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.70, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel atau dapat diandalkan.

### **Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan, diketahui bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kotamobagu.

**Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa : Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai,** dengan koefisien regresi sebesar 0.45, yang berarti setiap peningkatan satu unit kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 45%.

**Motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai,** dengan koefisien regresi sebesar 0.50, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 50%.

Secara simultan, kepuasan kerja dan motivasi kerja menjelaskan 70% variasi dalam kinerja pegawai, sebagaimana tercermin dalam nilai  $R^2$  yang sebesar 0.70.

### **Implikasi Praktis**

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi praktis bagi manajemen SDM di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kotamobagu. Pertama, untuk meningkatkan kinerja pegawai, penting bagi pihak dinas untuk memastikan bahwa kepuasan kerja pegawai tetap terjaga, terutama dalam hal hubungan kerja, kompensasi, dan pengembangan karier. Kedua, pemberian motivasi yang tepat, baik berupa penghargaan atau insentif, juga dapat meningkatkan dedikasi pegawai. Oleh karena itu, strategi yang menggabungkan kedua faktor ini akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

### **Faktor Lain yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Walaupun kepuasan kerja dan motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja, masih terdapat beberapa faktor lain yang perlu dipertimbangkan, seperti budaya organisasi, komunikasi internal, dan struktur organisasi yang memengaruhi dinamika kerja di instansi pemerintahan. Faktor-faktor ini bisa menjadi area yang perlu diperbaiki untuk lebih mendukung tercapainya kinerja pegawai yang lebih optimal.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal terkait pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kotamobagu sebagai berikut :

### **Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai.**

Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan aspek-aspek pekerjaan mereka, seperti hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja, dan kompensasi, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

### **2. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa termotivasi, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, memiliki kinerja yang lebih tinggi. Faktor-faktor seperti kesempatan pengembangan karier, penghargaan, dan insentif berperan besar dalam meningkatkan motivasi dan, pada gilirannya, kinerja pegawai.

### **3. Kepuasan dan Motivasi Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.**

Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua faktor ini bekerja bersama-sama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong pegawai untuk memberikan kinerja yang optimal.

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kotamobagu :

### **Peningkatan Kepuasan Kerja.**

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kotamobagu perlu terus menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan memberikan perhatian pada faktor-faktor seperti hubungan antar rekan kerja, fasilitas yang memadai, serta kebijakan yang adil dalam hal kompensasi dan penghargaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

### **Penguatan Motivasi Kerja.**

Untuk meningkatkan motivasi kerja, penting bagi dinas untuk memberikan kesempatan lebih banyak bagi pegawai dalam pengembangan karier, serta memberikan penghargaan atau insentif yang adil bagi pegawai yang berprestasi. Selain itu, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan inisiatif pegawai juga akan membantu meningkatkan motivasi mereka.

### **Meningkatkan Komunikasi Internal dan Dukungan Manajerial.**

Manajemen perlu lebih meningkatkan komunikasi internal dengan pegawai agar

dapat memahami kebutuhan dan harapan mereka. Dukungan manajerial yang lebih terbuka dan transparan akan meningkatkan rasa dihargai dan memberi motivasi bagi pegawai untuk bekerja lebih baik.

#### **Evaluasi dan Pengembangan Kebijakan SDM yang Berkelanjutan.**

Dinas perlu melakukan evaluasi rutin terhadap kebijakan sumber daya manusia (SDM) untuk memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan pegawai dan dapat mendukung peningkatan kinerja. Pengembangan kebijakan yang berfokus pada kesejahteraan pegawai serta penciptaan lingkungan kerja yang produktif sangat penting untuk meningkatkan kinerja jangka panjang.

**Faktor-faktor Lain yang Mempengaruhi Kinerja.** Selain kepuasan dan motivasi kerja, faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, struktur organisasi yang jelas, dan sistem penghargaan yang objektif juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perbaikan di area-area ini juga perlu diperhatikan untuk mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Dengan implementasi saran-saran tersebut, diharapkan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kotamobagu dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan dan memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Dwiningwarni, S. S. (2022). *Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara*. *Jurnal Ilmu Manajemen Publik*, 10(2), 101–114.
- Dwiningwarni, S. S., Sutanto, A., & Handayani, T. (2021). *Pengaruh Kepuasan dan Motivasi terhadap Kinerja ASN di Jawa Timur*. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 6(1), 54–66.
- Fitriani, L., & Sulaiman, H. (2023). *Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(1), 23–30.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Pearson Education.
- Hidayati, R., & Maulana, R. (2023). *Kepuasan Kerja sebagai Faktor Penentu Kinerja di Lingkungan Pemerintahan*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Publik*, 8(2), 4