

**Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap
Perlindungan Anak Melalui Kebijakan Pemerintah pada Dinas Sosial
Kota Makassar**

Andi Ulvayanti¹, Mahfudnurnajamuddin², Ramlawati³

Universitas Muslim Indonesia Makassar

ulvayantiandi@gmail.com

ABSTRACT

Leadership, competence, and motivation are key aspects that greatly influence government policies in child protection that are strategic in the efforts of the government and related institutions to protect the rights and welfare of children, especially at the operational level such as social services or child protection institutions. This study aims to analyze the direct and indirect influence of leadership, competence and motivation on child protection through government policies. The study was conducted at the Makassar City Social Service, using a quantitative approach. The data collection technique (instrument) used was a survey and questionnaire. The population and sample used full sampling of 107 respondents. Data analysis consisted of validity testing consisting of Confirmatory Factor Analysis (CFA), Convergent Validity, Average Variance Extracted (AVE), Discriminant Validity and reliability testing. Furthermore, quantitative analysis using Partial Least Square (PLS). The results of the study found that the variables of leadership, competence, and motivation directly had a positive and significant effect on government policies and child protection. Furthermore, indirectly the variables of leadership, competence, and motivation had a positive and significant effect on child protection through government policies.

Keywords: *Leadership, Competence, Motivation, Government Policy and Child Protection*

ABSTRAK

Kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi merupakan aspek kunci yang sangat memengaruhi kebijakan pemerintah dalam perlindungan anak yang secara strategis dalam upaya pemerintah dan lembaga terkait untuk melindungi hak-hak dan kesejahteraan anak, terutama di tingkat operasional seperti dinas sosial atau lembaga perlindungan anak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari kepemimpinan, kompetensi dan motivasi terhadap perlindungan anak melalui kebijakan pemerintah. Penelitian dilaksanakan di Dinas Sosial Kota Makassar, menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data (instrumen) yang digunakan adalah *survey* dan kuesioner. Populasi dan sampel menggunakan *full sampling* sebanyak 107 responden. Analisis data terdiri dari pengujian validitas terdiri dari *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*, *Convergent Validity*, *Average Variance Extracted (AVE)*, *Discriminant Validity* dan uji reliabilitas Selanjutnya analisis kuantitatif dengan menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menemukan variabel kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebijakan pemerintah dan perlindungan anak. Selanjutnya secara tidak langsung variabel kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perlindungan anak melalui kebijakan pemerintah.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, Kebijakan Pemerintah dan Perlindungan Anak

PENDAHULUAN

Perlindungan anak merupakan tanggung jawab penting yang diemban oleh pemerintah dalam rangka memastikan setiap anak memiliki hak-hak dasar yang dilindungi dan terpenuhi (Thalib, 2021). Di Indonesia, tantangan perlindungan anak semakin kompleks seiring dengan tingginya angka kasus kekerasan, eksploitasi, serta masalah sosial lainnya yang dialami oleh anak-anak (Risma, 2020). Dalam konteks Kota Makassar, Dinas Sosial memegang peran kunci sebagai pelaksana utama kebijakan perlindungan anak yang diharapkan dapat mengurangi tingkat kerentanan anak terhadap berbagai bentuk pelanggaran hak.

Pemerintah Kota Makassar telah mengeluarkan sejumlah kebijakan dan program yang bertujuan untuk melindungi dan meningkatkan kesejahteraan anak, namun efektivitas dari kebijakan-kebijakan tersebut sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor internal, di antaranya adalah kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi dari para aparat atau pegawai di Dinas Sosial. Kepemimpinan yang kuat dan inspiratif diharapkan dapat mendorong komitmen dan kinerja pegawai dalam melaksanakan kebijakan perlindungan anak (Ayuni, 2021). Sementara itu, kompetensi yang tinggi pada pegawai memungkinkan pelaksanaan program berjalan lebih efisien dan sesuai prosedur, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas perlindungan anak (Arifuddin, 2022). Selain itu, motivasi kerja yang baik akan memengaruhi upaya dan dedikasi para pegawai dalam menjalankan tugas mereka dengan optimal (Angraeni dkk, 2020).

Fenomena penerapan kepemimpinan dalam perlindungan anak melalui kebijakan pemerintah menjadi isu yang sangat penting dan sering kali kompleks (Hasibuan dkk, 2022). Dalam banyak kasus, keberhasilan kebijakan perlindungan anak sangat dipengaruhi oleh gaya dan efektivitas kepemimpinan yang ada di instansi pemerintah yang berwenang, seperti Dinas Sosial Kota Makassar. Terlihat gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hasil dengan proses pemimpin yang berfokus pada hasil cenderung menetapkan target-target spesifik untuk menekan angka kekerasan atau eksploitasi terhadap anak. Namun, pendekatan ini terkadang mengabaikan proses pembentukan lingkungan yang kondusif untuk perlindungan anak yang berkelanjutan. Di sisi lain, pemimpin yang lebih berorientasi pada proses akan lebih menekankan pentingnya kolaborasi dengan berbagai pihak (seperti lembaga sosial, keluarga, sekolah, dan masyarakat) serta membangun fondasi kebijakan yang responsif terhadap perubahan kebutuhan anak. Kepemimpinan partisipatif dan kolaboratif dalam fenomena perlindungan anak, pemimpin yang menerapkan pendekatan partisipatif dan kolaboratif sering kali lebih berhasil dalam mengimplementasikan kebijakan yang relevan dan efektif (Ayuni, 2021). Pemimpin yang melibatkan masyarakat, LSM, serta anak-anak dan keluarga mereka dalam perencanaan kebijakan cenderung mampu merancang kebijakan yang lebih sesuai dengan kebutuhan riil di lapangan. Misalnya, pemimpin di Dinas Sosial yang bekerja

sama dengan lembaga swadaya masyarakat (LSM) dalam kampanye anti-kekerasan atau menyediakan rumah aman bagi anak-anak yang terancam, mencerminkan pendekatan kepemimpinan kolaboratif yang berfokus pada dampak langsung bagi perlindungan anak.

Kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kesadaran dan keterlibatan pegawai Kepemimpinan transformasional, yang menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk melampaui target minimal, menunjukkan hasil yang positif dalam pelaksanaan kebijakan perlindungan anak (Hasibuan dkk, 2022). Pemimpin transformasional cenderung mengutamakan visi jangka panjang, dan dalam konteks perlindungan anak, hal ini berarti membangun sistem yang berkelanjutan. Pegawai yang dipimpin dengan gaya transformasional sering kali lebih termotivasi untuk menjalankan tugas dengan komitmen tinggi, yang berdampak pada kualitas layanan perlindungan anak (Prasasti dkk, 2023). Secara keseluruhan, fenomena penerapan kepemimpinan terhadap perlindungan anak melalui kebijakan pemerintah mencerminkan pentingnya kepemimpinan yang efektif, adaptif, dan kolaboratif. Kepemimpinan yang mampu menggerakkan sumber daya, membangun kemitraan, serta menanggapi perubahan sosial dengan cepat memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan perlindungan anak (Ayuni, 2021). Fenomena ini juga menunjukkan bahwa peran pemimpin bukan hanya menjalankan kebijakan, tetapi juga memastikan kebijakan tersebut responsif, inklusif, dan berkelanjutan untuk menghadapi tantangan perlindungan anak di masa depan.

Selanjutnya fenomena kompetensi terhadap perlindungan anak melalui kebijakan pemerintah merupakan faktor krusial dalam menentukan keberhasilan kebijakan perlindungan anak (Arifin, 2024). Kompetensi pegawai mencakup berbagai aspek seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, serta pemahaman terhadap regulasi dan prosedur dalam menangani isu-isu perlindungan anak (Gultom, 2019). Fenomena yang mencerminkan pentingnya kompetensi dalam konteks perlindungan anak antara lain kompetensi teknis dalam penanganan kasus perlindungan anak. Kompetensi teknis, khususnya dalam hal identifikasi dan penanganan kasus kekerasan atau eksploitasi anak, sangat penting dalam menjalankan kebijakan perlindungan anak (Arif, 2024). Pegawai yang memiliki pengetahuan mendalam mengenai prosedur pelaporan, metode pendampingan psikologis, dan teknik penanganan anak korban kekerasan cenderung lebih efektif dalam menjalankan tugas mereka. Misalnya, di Dinas Sosial, pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan atau pelatihan dalam psikologi, hukum anak, atau kesejahteraan sosial akan lebih mampu memberikan intervensi yang tepat. Kompetensi dalam membangun kepercayaan dengan memiliki kompetensi komunikasi yang baik, terutama dalam hal empati, mampu membangun hubungan yang lebih kuat dengan anak-anak dan keluarga yang membutuhkan perlindungan. Komunikasi yang efektif membantu pegawai memahami permasalahan yang dihadapi anak dan keluarga secara mendalam, serta mampu menyampaikan informasi atau prosedur bantuan dengan cara yang dapat diterima dan dipahami oleh mereka (Arifuddin, 2022). Fenomena ini menunjukkan bahwa kompetensi

interpersonal, seperti empati dan kesabaran, menjadi bagian penting dalam keberhasilan penerapan kebijakan perlindungan anak.

Pentingnya pelatihan dan peningkatan kapasitas pegawai banyak pegawai di bidang sosial yang perlu terus mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam menghadapi tantangan yang dinamis. Misalnya, pelatihan terkait teknologi informasi untuk menghadapi isu perlindungan anak di era digital (seperti *cyberbullying* dan eksploitasi *online*) menjadi penting bagi pegawai di era saat ini (Nuary, 2024). Fenomena ini menunjukkan bahwa kebutuhan peningkatan kompetensi pegawai bukan hanya pada keterampilan dasar, tetapi juga pada keterampilan yang mampu merespons isu-isu baru dalam perlindungan anak.

Fenomena motivasi terhadap perlindungan anak melalui kebijakan pemerintah menunjukkan bahwa motivasi menjadi elemen penting yang dapat memengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan perlindungan anak di berbagai instansi pemerintah, seperti Dinas Sosial. Motivasi berperan dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, khususnya dalam menjalankan program dan kebijakan yang berfokus pada isu-isu sensitif dan krusial seperti perlindungan anak (Prasasti dkk, 2023). Berikut ini adalah beberapa aspek fenomena yang menunjukkan pengaruh motivasi dalam pelaksanaan kebijakan perlindungan anak: Motivasi intrinsik terhadap komitmen kerja dalam perlindungan anak motivasi intrinsik yang dimiliki pegawai, seperti dorongan untuk membantu masyarakat, rasa kepedulian terhadap kesejahteraan anak, dan keinginan untuk menciptakan perubahan positif, sering kali menjadi pendorong utama dalam menjalankan kebijakan perlindungan anak (Muarifah, 2020). Pegawai yang memiliki motivasi intrinsik yang kuat cenderung bekerja dengan lebih berdedikasi dan menunjukkan komitmen tinggi meskipun menghadapi berbagai tantangan, seperti jumlah kasus yang tinggi, kompleksitas kasus, dan keterbatasan sumber daya. Motivasi ekstrinsik sebagai penggerak untuk mencapai target perlindungan anak insentif dan penghargaan eksternal, seperti penghargaan kinerja, kenaikan jabatan, atau bonus finansial, juga menjadi faktor yang dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam menjalankan kebijakan perlindungan anak (Hasibuan dkk, 2022).

Motivasi memainkan peran penting dalam memastikan kebijakan perlindungan anak dijalankan dengan optimal dan penuh komitmen (Rahmawati dan Ahmad, 2023). Motivasi yang kuat di antara pegawai mendorong mereka untuk berinovasi, bekerja keras, dan bertahan dalam menghadapi tantangan yang melelahkan (Sappaile, 2024). Fenomena ini juga menunjukkan bahwa dalam rangka meningkatkan perlindungan anak, pemerintah perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan apresiasi dan insentif, serta membuka kesempatan bagi pegawai untuk terus berkembang. Motivasi pegawai yang tinggi akan berkontribusi pada upaya perlindungan anak yang lebih efektif dan berdampak positif bagi kesejahteraan anak-anak.

Kebijakan perlindungan anak mencakup berbagai aspek yang mencerminkan peran penting pemerintah dalam menjaga dan melindungi hak-hak anak dari segala bentuk kekerasan, eksploitasi, dan diskriminasi (Prinst, 2023). Di Indonesia dan

banyak negara lainnya, kebijakan perlindungan anak telah berkembang menjadi prioritas nasional, terutama dalam menghadapi meningkatnya tantangan globalisasi, digitalisasi, dan perubahan sosial yang berdampak langsung pada kesejahteraan anak (Vega, 2020). Fenomena kebijakan perlindungan anak menunjukkan bahwa peran pemerintah dalam melindungi anak menjadi semakin penting dan kompleks, dengan adanya perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi yang memengaruhi kehidupan anak-anak (Ramli, 2024). Kebijakan perlindungan anak yang efektif memerlukan pendekatan yang holistik dan adaptif, serta dukungan dan keterlibatan dari berbagai pihak, termasuk masyarakat, orang tua, pendidik, dan lembaga internasional (Risma, 2020). Upaya terus-menerus untuk mengembangkan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi kebijakan ini akan sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang aman dan mendukung bagi anak-anak di masa depan.

TINJAUAN LITERATUR

Kepemimpinan

Menurut Stone (2021) semakin banyak jumlah sumber kekuasaan yang tersedia bagi pemimpin, akan makin besar potensi kepemimpinan yang efektif. Jenis pemimpin ini bermacam-macam, ada pemimpin formal, yaitu yang terjadi karena pemimpin bersandar pada wewenang formal. Ada pula pemimpin nonformal, yaitu terjadi karena pemimpin tanpa wewenang formal berhasil mempengaruhi perilaku orang lain. Mulyasa (2019) kepemimpinan diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang terhadap tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan kepemimpinan menurut Hasibuan (2019) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan sebagai hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya.

Kompetensi

Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian seseorang yang secara langsung memengaruhi kinerja pekerjaannya. Dalam perusahaan setiap pekerjaannya karyawan mempunyai keterampilan yang berbeda. Kompetensi ialah pedoman yang dapat digunakan perusahaan untuk menunjukkan kepada karyawannya mengenai pekerjaan yang tepat (Arif, 2024). Kompetensi ialah kemampuan untuk melakukan atau bekerja sesuai dengan posisinya dalam bidang tertentu (Anggraeni dkk, 2020). Dalam organisasi keberadaan manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas karyawan. Setiap organisasi diciptakan untuk mencapai tujuan tertentu dan bila tercapai dapat dianggap berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, perlu landasan yang kuat berupa kompetensi yang dimiliki karyawan (Hasibuan, 2019).

Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan. Menurut Wilson, (2019) motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pegawai. Ramli (2024) motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Winardi (2019) motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Sembiring (2024) motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Kebijakan Pemerintah

Sappaile (2024) melihat, bahwa kebijakan adalah arah tindakan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu, yang memberikan hambatan-hambatan atau kesempatan-kesempatan dalam rangka mencapai suatu tujuan atau merealisasikan suatu sasaran atau maksud tertentu. Nuary (2024) berpendapat bahwa kebijakan adalah serangkaian kegiatan yang sedikit banyak berhubungan beserta konsekuensinya bagi mereka yang bersangkutan, bukan keputusan yang berdiri sendiri-sendiri Mulyasa (2019) memberikan definisi kebijakan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu atau pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah maupun swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan. Jadi dipahami kebijakan adalah suatu tindakan dan keputusan pemerintah yang mempunyai maksud tertentu guna untuk mengatasi masalah.

Perlindungan Anak

Perlindungan hak anak di Indonesia dalam UU NO.4 tahun 1979 tentang kesejahteraan anak yang bersamaan 3 Pasal 2, ayat 3 dan ayat 4, Undang-Undang Republik Indonesia No.4 tahun 1979, menjelaskan tentang kesejahteraan anak yang berbunyi sebagai berikut: “anak berhak atas pemeliharaan dan perlindungan, baik semasa dalam kandungan maupun sesudah dilahirkan. Anak berhak atas perlindungan-perlindungan terhadap lingkungan hidup yang dapat membahayakan atau menghambat pertumbuhan dan perkembangan dengan wajar”. Kedua ayat ini dengan jelas menyatakan dan mendorong perlunya adanya perlindungan anak dalam rangka mengusahakan kesejahteraan anak dan perlakuan yang adil terhadap anak. Perlindungan anak mempunyai tujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak anak agar dapat hidup, tumbuh, berkembang, dan berpartisipasi secara optimal sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, serta mendapatkan perlindungan

dari kekerasan dan diskriminasi, demi terwujudnya anak di Indonesia yang berkualitas, berakhlak mulia, dan sejahtera. Agar tujuan perlindungan anak dapat direalisasikan maka segala aktivitas dan kegiatan pengasuhan anak harus memperhatikan prinsip-prinsip dasar anak.

Pengembangan Hipotesis

$X1, X2 \text{ dan } X3 \rightarrow Y1$

Kepemimpinan, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebijakan pemerintah.

$X1, X2 \text{ dan } X3 \rightarrow Y2$

Kepemimpinan, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perlindungan anak.

$Y1 \rightarrow Y2$

Kebijakan pemerintah berpengaruh positif dan signifikan terhadap perlindungan anak.

$X1, X2 \text{ dan } X3 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2$

Kepemimpinan, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perlindungan anak melalui kebijakan pemerintah.

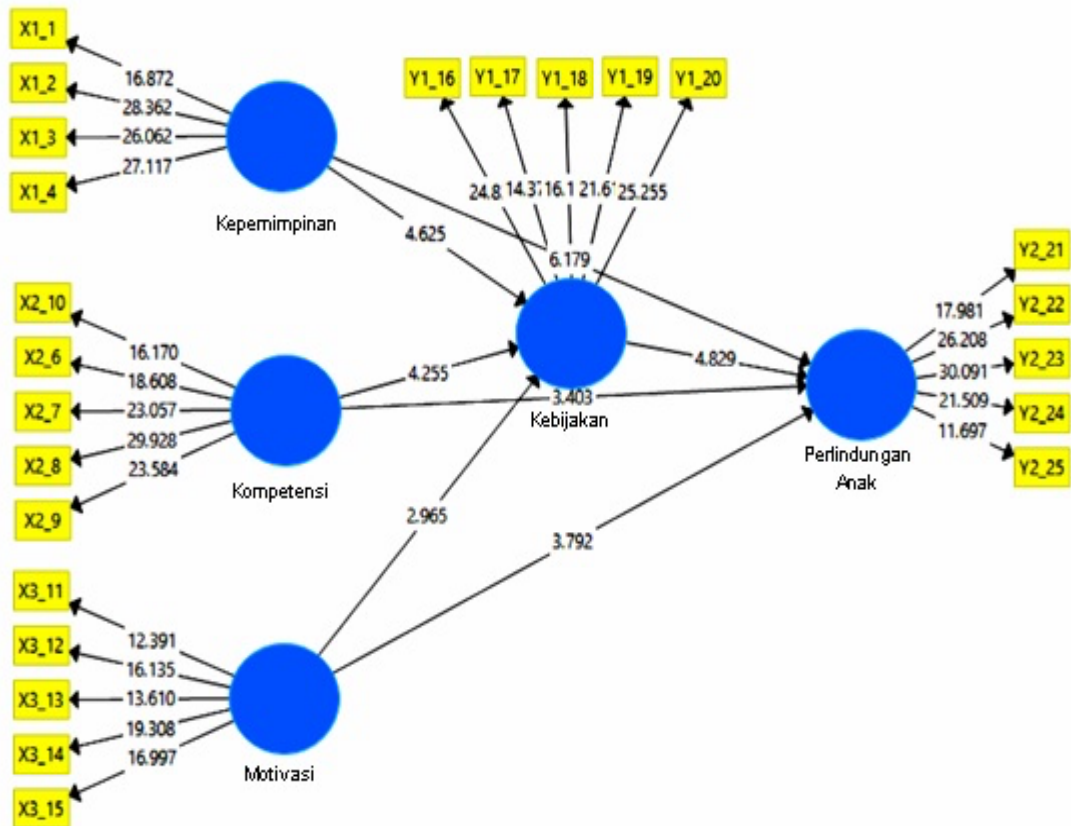
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Metode ini menganalisis permasalahan pada data numerikal (angka) yang diolah dengan menggunakan metode statistika. Lokasi penelitian dilaksanakan pada Dinas Sosial di Kota Makassar. Teknik pengumpulan data (instrumen) yang digunakan adalah *survey* dan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Kota Makassar, dengan menetapkan sampel secara *full* sampling sebanyak 107 responden. Analisis data terdiri dari pengujian validitas terdiri dari Confirmarory Factor Analysis (CFA), Convergent Valdity, Average Variance Extracted (AVE), *Discriminant Validity* dan uji reliabilitas Selanjutnya analisis kuantitatif dengan menggunakan Partial Least Square (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Tahap evaluasi model struktural (*inner model*) terdiri dari uji kebaikan model (model fit) dan uji hipotesis. Uji kebaikan model dilakukan dengan memerhatikan nilai R-square (R²). Uji hipotesis secara parsial dilakukan dengan memerhatikan nilai signifikansi dari pengaruh antar variabel (*direct* dan *indirect effects*).



Gambar 1. Hasil Proses *Bootstrapping* SmartPLS

Uji Kebaikan Model (Model Fit)

Mengacu pada hasil pengujian tahap akhir terhadap model keseluruhan, maka dapat dituliskan persamaan model matematik dalam bentuk Structural Equation Model (SEM) sebagai berikut:

$$Y1 = 0,397X1 + 0,394X2 + 0,208X3$$

$$\text{Adjusted } R^2 = 0,572$$

$$Y2 = 0,385X1 + 0,223X2 + 0,226X3 + 0,330Y1$$

$$\text{Adjusted } R^2 = 0,811$$

Persamaan 1 (Kebijakan pemerintah sebagai Variabel Endogen)

1. Nilai *standardized estimate* regresi sebesar 0,397 menunjukkan bahwa kepemimpinan berdampak pada peningkatan komitmen organisasi sebesar 0,397.
2. Nilai *standardized estimate* regresi sebesar 0,394 menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berdampak pada peningkatan kebijakan pemerintah sebesar 0,394.
3. Nilai *standardized estimate* regresi sebesar 0,208 menunjukkan bahwa komunikasi berdampak pada peningkatan komitmen organisasi sebesar 0,208.

Persamaan 2 (Kinerja Pegawai sebagai Variabel Endogen)

1. Nilai *standardized estimate* regresi sebesar 0,385 menunjukkan bahwa kepemimpinan berdampak pada peningkatan perlindungan anak sebesar 0,385.
2. Nilai *standardized estimate* regresi sebesar 0,223 menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berdampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,223.
3. Nilai *standardized estimate* regresi sebesar 0,226 menunjukkan bahwa komunikasi berdampak pada peningkatan perlindungan anak sebesar 0,226.
4. Nilai *standardized estimate* regresi sebesar 0,330 menunjukkan bahwa kebijakan pemerintah berdampak pada peningkatan perlindungan anak sebesar 0,330.

Nilai *square multiple correlation* yang dalam statistik dikenal dengan R² dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai *squared multiple correlation* pada persamaan pertama adalah 0,572 Nilai ini mengindikasikan bahwa 57,2% dari variasi nilai kebijakan pemerintah ditentukan oleh variasi nilai variabel kepemimpinan, kompetensi pegawai, dan komunikasi. Sedangkan persentase yang tersisa sebesar 42,8% dijelaskan oleh variabel lain yang berada di luar model penelitian ini.
2. Nilai *squared multiple correlation* pada persamaan kedua adalah 0,811. Nilai ini mengindikasikan bahwa 81,1% dari variasi nilai perlindungan anak ditentukan oleh variasi nilai variabel kepemimpinan, kompetensi pegawai, komunikasi, dan kebijakan pemerintah Sedangkan persentase yang tersisa sebesar 18,9% dijelaskan oleh variabel lain yang berada di luar model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengujian ketujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan nilai *Critical Ratio* (CR) dari suatu pengaruh kausalitas.

Tabel 1. Regression Weights

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (\O/STDEV\)	P Values
Kepemimpinan -> Kebijakan Pemerintah	0,397	0,394	0,086	4,025	0,000
Kompetensi -> Kebijakan Pemerintah	0,394	0,395	0,093	4,255	0,000
Motivasi -> Kebijakan Pemerintah	0,208	0,211	0,070	2,965	0,003

Kepemimpinan -> Perlindungan Anak	0,385	0,386	0,062	6,179	0,000
Kompetensi -> Perlindungan Anak	0,223	0,216	0,065	3,403	0,001
Motivasi -> Perlindungan Anak	0,226	0,229	0,060	3,792	0,000
Kebijakan Pemerintah -> Perlindungan Anak	0,330	0,328	0,068	4,829	0,000

Sumber: Hasil *Output* Analisis, 2024

Berdasarkan model empirik yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan melalui pengujian koefisien jalur pada model persamaan struktural. Tabel 3 menyajikan hasil uji hipotesis dengan melihat nilai p value. Jika nilai p value lebih kecil dari 0.05 maka pengaruh antar variabel signifikan. Hasil pengujian hipotesis berdasarkan tabel sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebijakan pemerintah pada Dinas Sosial Kota Makassar. Pengujian hipotesis dengan model persamaan struktural SmartPLS-3 mendapatkan koefisien pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kebijakan pemerintah dengan nilai T-Statistics sebesar $4,625 > T\text{-Tabel}(1,675)$ dan probabilitas sebesar $0,000 (<0.05)$, hal ini memiliki arti bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan pada kebijakan pemerintah (Y1) pada Dinas Sosial Kota Makassar, sehingga hipotesis pertama dapat diterima.

2. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebijakan pemerintah pegawai pada Dinas Sosial Kota Makassar. Pengujian hipotesis dengan model persamaan struktural SmartPLS-3 mendapatkan koefisien pengaruh langsung kompetensi pegawai terhadap kebijakan pemerintah dengan nilai T-Statistics sebesar $4,255 > T\text{-Tabel}(1,675)$ dan probabilitas sebesar $0,000 (<0.05)$, hal ini memiliki arti bahwa kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan pada kebijakan pemerintah (Y1) pada Dinas Sosial Kota Makassar, sehingga hipotesis kedua dapat diterima.

3. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga menyimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebijakan pemerintah pada Dinas Sosial Kota Makassar. Pengujian hipotesis dengan model persamaan struktural SmartPLS-3 menghasilkan koefisien jalur langsung motivasi terhadap kebijakan pemerintah dengan nilai T-Statistics sebesar $2,965 > T\text{-Tabel}(1,675)$ dan probabilitas sebesar $0,003 (<0.05)$, hal ini memiliki arti bahwa motivasi (X3)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebijakan pemerintah (Y1) pada Dinas Sosial Kota Makassar, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima.

4. Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis keempat menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perlindungan anak di Dinas Sosial Kota Makassar. Pengujian hipotesis dengan model persamaan struktural SmartPLS-3 menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung kepemimpinan terhadap perlindungan anak dengan nilai T-statistics sebesar $6,179 > T \text{ Tabel } 1,675$ dan probabilitas sebesar $0,000 (<0.05)$, artinya variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan pada peningkatan perlindungan anak (Y2) pada Dinas Sosial Kota Makassar, sehingga hipotesis keempat diterima.

5. Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis kelima menyimpulkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap perlindungan anak pada Dinas Sosial Kota Makassar dengan model persamaan struktural SmartPLS-3 menghasilkan koefisien pengaruh langsung kompetensi pegawai terhadap perlindungan anak dengan nilai T-Statistics sebesar $3,403 > T\text{-Tabel } (1,675)$ dan probabilitas sebesar $0,001 (<0.05)$, hal ini memiliki arti bahwa kompetensi organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan pada perlindungan anak (Y2) pada Dinas Sosial Kota Makassar, sehingga hipotesis kelima dapat diterima.

6. Pengujian Hipotesis 6

Hipotesis keenam menyimpulkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perlindungan anak pada Dinas Sosial Kota Makassar. Pengujian hipotesis dengan model persamaan struktural pendekatan SmartPLS-3 mendapatkan koefisien pengaruh langsung komunikasi terhadap perlindungan anak dengan nilai T-Statistics sebesar $3,792 > T\text{-Tabel } (1,675)$ dan probabilitas sebesar $0,000 (>0.05)$, ini memiliki arti bahwa komunikasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perlindungan anak (Y2) di Dinas Sosial Kota Makassar, sehingga hipotesis keenam diterima.

7. Pengujian Hipotesis

Hipotesis ketujuh menyimpulkan bahwa kebijakan pemerintah berpengaruh positif dan signifikan terhadap perlindungan anak di Dinas Sosial Kota Makassar. Pengujian hipotesis dengan model persamaan struktural pendekatan SmartPLS-3 mendapatkan koefisien jalur pengaruh langsung kebijakan pemerintah terhadap perlindungan anak dengan nilai T-Statistics sebesar $4,829 > T\text{-Tabel } (1,675)$ dan probabilitas sebesar $0,000 (<0.05)$, hal ini memiliki arti bahwa kebijakan pemerintah (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perlindungan anak (Y2) pada Dinas Sosial Kota Makassar, sehingga hipotesis ketujuh dapat diterima.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis (Pengaruh Langsung/*Direct Effect*)

	Hipotesis	Kesimpulan
H1	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebijakan pemerintah pada Dinas Sosial Kota Makassar	Diterima P = 0,000 < 0,05 Tstatistics = 4,625 > 1,675
H2	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebijakan pemerintah pada Dinas Sosial Kota Makassar	Diterima P = 0,000 < 0,05 Tstatistics = 4,255 > 1,675
H3	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebijakan pemerintah pada Dinas Sosial Kota Makassar	Diterima P = 0,000 < 0,05 Tstatistics = 2,965 > 1,675
H4	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perlindungan anak pada Dinas Sosial Kota Makassar	Diterima P = 0,000 < 0,05 Tstatistics = 6,179 > 1,675
H5	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perlindungan anak pada Dinas Sosial Kota Makassar	Diterima P = 0,000 < 0,05 Tstatistics = 3,403 > 1,675
H6	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perlindungan anak pada Dinas Sosial Kota Makassar	Diterima P = 0,000 < 0,05 Tstatistics = 3,792 > 1,675
H7	Kebijakan pemerintah berpengaruh positif dan signifikan terhadap perlindungan anak pada Dinas Sosial Kota Makassar	Diterima P = 0,000 < 0,05 Tstatistics = 4,829 > 1,675

Sumber: Hasil *Output* Analisis, 2024

Uji Mediasi

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka besarnya pengaruh tidak langsung/*indirect effect* dapat dilihat pada Tabel yang tersaji sebagai berikut:

Tabel 3. *Specific Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ($\frac{O}{STDEV}$)	P Values
Kepemimpinan -> Kebijakan Pemerintah -> Perlindungan Anak	0,131	0,394	0,042	3,082	0,002

Kompetensi -> Kebijakan					
Pemerintah -> Perlindungan Anak	0,131	0,394	0,042	3,117	0,002
Motivasi -> Kebijakan					
Pemerintah -> Perlindungan Anak	0,109	0,109	0,015	2,681	0,008

Sumber: Hasil *Output* Analisis, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap perlindungan anak melalui kebijakan pemerintah sebesar 0,131 (positif) dengan nilai T-Statistics sebesar 3,082 > T tabel (1,675) dan probabilitas sebesar 0,002 (<0.05), artinya variabel kebijakan pemerintah berperan dalam memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap perlindungan anak.
2. Pengaruh tidak langsung terhadap kompetensi pegawai melalui kebijakan pemerintah sebesar 0,130 (positif) dengan nilai T-Statistics sebesar 3,117 > T-Tabel (1,675) dan probabilitas sebesar 0,002 (<0.05), artinya variabel kebijakan pemerintah pegawai berperan dalam memediasi pengaruh kompetensi pegawai terhadap perlindungan anak.
3. Pengaruh tidak langsung komunikasi terhadap perlindungan anak melalui kebijakan pemerintah sebesar 0,249 (positif) dengan nilai T-Statistics sebesar 2,681 > T Tabel (1,675) dan probabilitas sebesar 0,008 (<0.05), artinya variabel kebijakan pemerintah berperan dalam memediasi pengaruh komunikasi organisasi terhadap perlindungan anak.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan disimpulkan sebagai berikut: 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada kebijakan pemerintah pada Dinas Sosial Kota Makassar, artinya kepemimpinan yang dilaksanakan dengan baik dan bijak menentukan dalam penerapan kebijakan pemerintah; 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebijakan pemerintah pada Dinas Sosial Kota Makassar, artinya pegawai yang dibekali dengan kompetensi tinggi pada organisasinya tempatnya bekerja yang berkontribusi dalam penerapan kebijakan pemerintah; 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebijakan pemerintah pada Dinas Sosial Kota Makassar, artinya motivasi yang ditunjukkan pegawai mendorong untuk melaksanakan kebijakan pemerintah yang telah ditetapkan; 4) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perlindungan anak pada Dinas Sosial Kota Makassar, artinya semakin baik kepemimpinan seseorang dalam memimpin organisasi maka semakin menunjukkan perhatian dalam memberikan perlindungan anak; 5) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perlindungan anak pada Dinas Sosial Kota Makassar, artinya semakin bagus kompetensi yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan maka semakin mampu dalam mewujudkan perlindungan anak; 6)

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perlindungan anak pada Dinas Sosial Kota Makassar, artinya motivasi yang dimiliki pegawai mendukung dalam menerapkan perlindungan anak; dan 7) Kebijakan pemerintah berpengaruh positif dan signifikan terhadap perlindungan anak pada Dinas Sosial Kota Makassar, artinya kebijakan tersebut sudah tepat diputuskan oleh pemerintah dan dilaksanakan dalam meningkatkan perlindungan anak.

DAFTAR PUSTAKA

- Angraeni, Baharuddin, & Mattalatta. (2020). Pengaruh kemampuan, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Management*, 4(2).
- Arif, M. (2024). Tantangan dan peluang dalam inovasi pendidikan anak. *Global Education Journal*, 2(1), 73–80.
- Arifin, B. (2024). Integrasi kebijakan perlindungan anak melalui pendidikan karakter dalam pembelajaran berbasis literasi digital pada peserta didik sekolah dasar. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 13547–13555.
- Arifudin, O. (2022). Teacher personality competence in building the character of students. *International Journal of Education and Digital Learning (IJEDL)*, 1(1), 5–12.
- Ayuni. (2021). Kepemimpinan pegawai menerapkan kebijakan terkait perlindungan anak dan istri. *Jurnal Obsesi: Jurnal Sosiologi Masyarakat*, 5(1), 414–421.
- Gultom. (2019). *Perlindungan hukum terhadap anak*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Hasibuan, E., Aprida, & Afrizal. (2022). Analisis pengaruh kompetensi, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kebijakan pelayanan publik dan implikasinya terhadap kinerja aparatur sipil negara. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1).
- Hasibuan, P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Alfabeta.
- Mahdalena. (2019). Marah bentuk kasih sayang pada anak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 1(2), 119–129.
- Muarifah. (2020). Identifikasi bentuk dan dampak kekerasan pada anak usia dini di Kota Yogyakarta. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(2), 757–765.
- Mulyasa, E. (2019). *Manajemen dan organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nuary, M. G. (2024). Teacher strategies in instilling nationalist values in the millennial generation in the technological era. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(4), 954–966.

- Prasasti, D., Zaki, H., & Fikri, K. (2023). Pengaruh kompetensi kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Pekanbaru. *SNEBA: Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*.
- Prinst, D. (2023). *Hukum anak Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Rahmawati, & Firman, A. (2023). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dalam menerapkan kebijakan perlindungan anak pada Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(2).
- Ramli, A. (2024). Analysis of the influence of motivation, competence on work discipline of public high school teachers. *Journal on Education*, 6(2), 12927–12934.
- Risma. (2020). Pengembangan media edukasi perlindungan anak untuk mengurangi kekerasan pada anak usia dini. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 448–462.
- Sappaile, B. I. (2024). The role of artificial intelligence in the development of digital era educational progress. *Journal of Artificial Intelligence and Development*, 3(1), 1–8.
- Sembiring, I. M. (2024). Pendidikan agama Islam berwawasan global sebagai dasar paradigma dan solusi dalam menghadapi era Society 5. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 305–314.
- Stone, P. (2021). *Leadership and organization management*. New York: Prentice Hall.
- Thalib. (2021). Refleksi perlindungan hak “anak butuh kasih” di Kota Gorontalo. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 566–575.
- Vega, W. (2020). Pengaruh pola asuh dan kekerasan verbal terhadap kepercayaan diri. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 3(2), 433–439.
- Wilson, B. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.