

Peranan Kepemimpinan Dalam Memotivasi Pegawai Untuk Meningkatkan Kinerja Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar

Maria Kamma¹, Akmal Umar², Nur Apriyani³

^{1, 2, 3} Sumber Daya Manusia, Manajemen, STIMI YAPMI Makassar, Indonesia

Mariakamma28@gmail.com

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami peranan kepemimpinan dalam memotivasi pegawai guna meningkatkan kinerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar. Kepemimpinan dalam organisasi sektor publik seperti KPKNL memiliki peran strategis, tidak hanya dalam aspek administratif, tetapi juga dalam membangun motivasi kerja pegawai yang berkelanjutan. Dalam hal ini, pemimpin dituntut mampu menjadi teladan, komunikator yang efektif, serta pemberi arahan yang mampu menumbuhkan semangat kerja dan rasa tanggung jawab pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi terhadap proses kerja dan interaksi di lingkungan kerja KPKNL Makassar. Fokus penelitian tertuju pada bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat memengaruhi tingkat motivasi pegawai serta dampaknya terhadap kinerja individu dan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peranan kepemimpinan yang bersifat partisipatif dan transformasional memiliki dampak positif terhadap peningkatan motivasi pegawai. Pemimpin yang terbuka terhadap aspirasi bawahan, memberikan penghargaan atas kinerja, serta mendorong pengembangan diri pegawai, secara signifikan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih optimal, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas dan efisiensi kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Permasalahan kepemimpinan dalam suatu lembaga pemerintahan umumnya tidak terlepas dari peran pimpinan atau pejabat tertinggi di instansi tersebut. Tak jarang kita jumpai pemimpin yang menunjukkan sikap kurang peduli terhadap pegawainya, tidak tegas, terlalu longgar dalam menegakkan disiplin, bekerja tanpa arah yang jelas, serta lamban dan tidak tepat dalam mengambil keputusan. Pola kepemimpinan semacam ini dapat berdampak negatif pada bawahan, yang akhirnya menjadi kurang produktif, tidak disiplin, dan bekerja sesuka hati. Dalam situasi seperti ini, tanggung jawab utama tetap berada di tangan pemimpin. Oleh karena itu,

bawahan mengharapkan sosok pemimpin yang memiliki ketegasan, wibawa, mampu memberikan arahan yang jelas, serta bersedia mendelegasikan wewenang secara tepat guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkinerja tinggi.

Dalam upaya mencapai penyelesaian suatu permasalahan, diperlukan motivasi yang kuat untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Selain itu, dukungan nyata dan keyakinan penuh dari atasan, rekan kerja, serta lingkungan kerja yang mendukung sangatlah penting. Tanpa adanya partisipasi dan dukungan yang memadai dari faktor-faktor tersebut, pegawai akan menghadapi kesulitan dalam mengembangkan potensi diri, mengemukakan ide-ide, berinovasi, maupun memunculkan dorongan internal untuk meningkatkan prestasi dalam organisasi.

Tujuan penelitian ini untuk mengkaji bagaimana pemimpin menggunakan strategi motivasi, seperti pemberian penghargaan, komunikasi efektif, dan pemberdayaan pegawai, dalam meningkatkan semangat kerja, meneliti sejauh mana motivasi yang dibentuk melalui kepemimpinan berdampak pada peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian target pegawai dan Mengkaji peranan strategis pemimpin dalam membangun budaya kerja yang mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan melalui motivasi pegawai.

Berbagai studi telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta produktivitas pegawai. Namun, dalam praktiknya, tidak semua pemimpin mampu memainkan peran tersebut secara optimal. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji lebih dalam bagaimana peranan kepemimpinan dalam memotivasi pegawai dan bagaimana hal tersebut berdampak terhadap kinerja mereka.

TINJAUAN TEORI

Kepemimpinan

Menurut (Choirullah & Hilal Ramadha, 2024) Kepemimpinan merupakan kemampuan individu dalam memengaruhi, memberi motivasi, serta membimbing orang atau kelompok guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Konsep kepemimpinan tidak hanya terkait dengan jabatan resmi dalam suatu organisasi, tetapi juga meliputi kemampuan untuk memengaruhi orang lain meskipun tanpa wewenang formal. Kepemimpinan adalah suatu proses di mana seseorang menggerakkan, memimpin, membimbing, dan memengaruhi orang lain agar

melakukan tugas tertentu demi mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian, kepemimpinan merupakan ilmu yang mempelajari secara menyeluruh cara mengarahkan, memotivasi, dan mengawasi individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan rencana.

Menurut (Umar, 2024) Gaya kepemimpinan menjadi elemen penting yang mempengaruhi arah serta pencapaian kesuksesan sebuah organisasi. Setiap pemimpin memiliki pendekatan yang berbeda dalam memimpin, yang dapat mempengaruhi motivasi, kinerja, dan dinamika tim. Gaya Kepemimpinan ini tidak hanya mencerminkan karakter pribadi seorang pemimpin, tetapi juga dapat disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan organisasi.

Motivasi

Menurut (Madyarti, 2021) Motivasi merupakan salah satu faktor krusial yang memengaruhi perilaku individu, termasuk dalam konteks perilaku kerja. Peran motivasi sangat penting karena menjadi pendorong, pengarah, dan penopang tindakan seseorang agar bersedia bekerja dengan semangat tinggi demi mencapai hasil yang maksimal. Signifikansi motivasi semakin terlihat ketika pimpinan mendistribusikan tugas kepada bawahannya, yang diharapkan mampu dilaksanakan secara optimal dan selaras dengan tujuan organisasi. Istilah motivasi berasal dari bahasa Latin *movere*, yang berarti dorongan atau menggerakkan. Dalam konteks manajemen, motivasi difokuskan pada sumber daya manusia, khususnya bawahan, agar mereka terdorong untuk bekerja sama secara produktif demi mencapai target yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang membuat seseorang bersemangat, berinisiatif, dan terus berusaha untuk mencapai tujuan dalam lingkungan kerja. Motivasi ini dapat berasal dari kebutuhan pribadi, tujuan karier, penghargaan, pengakuan, maupun lingkungan kerja yang mendukung.

Kinerja

Menurut (Deasty, 2021) Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas yang telah direncanakan secara matang dalam waktu dan tempat tertentu. Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja yang meliputi aspek kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban oleh seorang pegawai.

Kinerja mencakup apa yang dilakukan seseorang serta cara pelaksanaannya. Dengan kata lain, kinerja merupakan representasi dari bagaimana seseorang melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

METODOLOGI

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan suatu fenomena melalui pengumpulan data secara mendalam dan menyeluruh. Menurut (Umar, 2024) model kualitatif menggunakan metode seperti wawancara, studi kasus untuk menggali informasi yang lebih dalam dan menyeluruh tentang permasalahan yang dihadapi.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar, yang berlokasi di Jalan Urip Sumoharjo Km.4. Lokasi tersebut dipilih karena KPKNL Makassar merupakan salah satu unit vertikal di bawah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara yang memiliki struktur organisasi, kepemimpinan, serta sistem kerja yang sesuai untuk dianalisis terkait motivasi pegawai dan peningkatan kinerja. Pelaksanaan penelitian direncanakan berlangsung selama bulan Juli sampai Agustus 2025.

Informan

Dalam penelitian ini, terdapat lima informan yang dipilih karena perannya yang signifikan terkait kepemimpinan, motivasi, dan kinerja pegawai di KPKNL Makassar. Pemilihan informan didasarkan pada kemampuan mereka untuk memberikan data yang relevan dan mendalam sesuai dengan tujuan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi partisipatif, wawancara mendalam dan dokumentasi.

Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yang mengacu pada model interaktif Miles dan Huberman.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan temuan penelitian yang didapat melalui wawancara dengan informan dan observasi yang telah dilakukan, peran kepemimpinan dalam memotivasi pegawai

untuk meningkatkan kinerja di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar maka peneliti memperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

Seperti yang dikatakan oleh informan T.H dalam wawancara:

"Ya, pimpinan kami sangat terbuka terhadap masukan dari pegawai. Dalam pengambilan keputusan, beliau sering mengajak berdiskusi terlebih dahulu, terutama untuk hal-hal strategis. Setiap orang diberi ruang untuk menyampaikan pendapat, tentu dengan tetap mengacu pada aturan dan kebijakan yang berlaku. Tentu, setiap peran kepemimpinan pasti punya tantangan. Kadang, karena terlalu banyak melibatkan diskusi, proses pengambilan keputusan bisa agak lama. Tapi sejauh ini, menurut saya pribadi, manfaatnya jauh lebih besar dibanding kekurangannya" (sumber: wawancara tanggal 13 Agustus 2025).

Secara umum, informan merasa beruntung bisa bekerja di bawah kepemimpinan yang tidak hanya memahami tugas-tugas teknis organisasi, tetapi juga mampu melihat sisi manusia dari setiap pegawai. Kepemimpinan yang hadir di KPKNL Makassar, menurutnya, memberikan rasa aman, semangat, dan kepercayaan diri dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Semua itu membentuk iklim kerja yang sehat dan produktif, yang tidak hanya berdampak pada pencapaian target organisasi, tetapi juga pada perkembangan pribadi dan profesional para pegawainya.

Seperti yang dikatakan oleh informan F dalam wawancara:

"Pimpinan kami sering memberikan pengakuan atas kinerja, baik secara langsung maupun dalam forum internal. Misalnya, ketika ada pegawai yang menunjukkan performa baik, pimpinan tidak segan memberi pujian di depan rekan-rekan lain. Itu membuat kami merasa dihargai dan lebih semangat. Selain itu, beliau juga mendukung penuh pengembangan kompetensi, seperti pelatihan, bimbingan teknis, dan sertifikasi" (sumber: wawancara tanggal 13 Agustus 2025).

Informan mengungkapkan bahwa pimpinan memberikan apresiasi dengan cara yang tepat, baik secara langsung maupun melalui forum-forum resmi. Apresiasi yang diberikan tidak selalu berupa materi, tetapi lebih kepada pengakuan atas kerja keras dan hasil yang telah dicapai. Bahkan dalam rapat rutin, pimpinan kerap menyebut nama pegawai yang menunjukkan kinerja baik, dan itu memberikan semangat baru tidak hanya kepada yang disebut, tetapi juga kepada rekan-rekannya.

Seperti yang dikatakan oleh informan G dalam wawancara:

"Kalau dorongan informal biasanya melalui pendekatan personal. Pimpinan sering memberikan semangat, motivasi, atau masukan secara langsung. Kadang juga dalam bentuk apresiasi, seperti ucapan terima kasih atau pujian atas pekerjaan yang baik. Meskipun

sederhana, tapi hal itu sangat berarti bagi kami” (sumber: wawancara tanggal 13 Agustus 2025).

Secara keseluruhan, informan menggambarkan bahwa bentuk dukungan dan dorongan dari pimpinan di KPKNL Makassar sangat beragam, mencakup dimensi profesional, emosional, dan relasional. Dukungan tersebut tidak bersifat satu arah, tetapi lebih kepada membangun hubungan kerja yang saling menguatkan antara pimpinan dan pegawai. Dengan adanya dukungan yang konsisten ini, pegawai merasa lebih termotivasi, percaya diri, dan mampu menghadapi tantangan kerja dengan lebih tenang dan terarah.

Seperti yang dikatakan oleh informan D.D dalam wawancara:

“Pimpinan sering memberikan apresiasi atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik, baik secara lisan maupun tertulis. Bahkan ucapan sederhana seperti "terima kasih" atau "kerja bagus" bisa memberikan dampak positif pada suasana kerja kami. Selain itu, ada juga dorongan untuk ikut pelatihan atau kegiatan pengembangan diri lainnya yang membuat kami merasa diperhatikan. Kalau di unit kami, motivasi diberikan cukup konsisten. Tidak harus menunggu momen besar. Bahkan dalam briefing harian pun, pimpinan menyelipkan pesan-pesan motivasi. Hal ini membuat kami merasa dihargai, seperti itu” (sumber: wawancara tanggal 13 Agustus 2025).

Secara keseluruhan, informan meyakini bahwa motivasi yang konsisten dan tepat sasaran dari pimpinan berperan sangat penting dalam mendorong peningkatan kinerja di unitnya. Hubungan ini bukan bersifat satu arah, melainkan timbal balik, di mana pegawai yang termotivasi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik, dan keberhasilan kinerja itu sendiri akan semakin memperkuat semangat kerja seluruh tim.

Seperti yang dikatakan oleh informan M.A dalam wawancara:

“Yang pertama, menurut saya penting bagi pimpinan untuk lebih sering memberikan apresiasi secara terbuka, tidak hanya saat ada pencapaian besar, tapi juga pada hal-hal kecil yang positif. Itu membuat pegawai merasa dihargai dan diperhatikan. Selain apresiasi, pimpinan juga bisa lebih aktif membangun komunikasi dua arah. Artinya, tidak hanya memberi instruksi, tapi juga mendengarkan masukan atau keluhan pegawai. Dengan begitu, pegawai merasa dilibatkan dan punya peran dalam proses kerja. Mungkin satu lagi; memberikan kepercayaan. Pimpinan yang percaya pada kemampuan pegawainya, tanpa terlalu mengontrol, justru bisa meningkatkan rasa tanggung jawab dan motivasi. Tapi tetap harus ada arahan yang jelas. Ya, mungkin seperti itu” (sumber: wawancara tanggal 13 Agustus 2025).

Dapat disimpulkan bahwa efektivitas motivasi yang diberikan pimpinan sangat tergantung pada bagaimana pendekatan dilakukan secara tulus, personal, dan konsisten. Ketika pegawai merasa dilibatkan, dihargai, dan didukung, maka motivasi untuk bekerja lebih baik akan muncul dengan sendirinya. Dalam lingkungan seperti itu, peningkatan kinerja tidak lagi menjadi beban, tetapi menjadi hasil alami dari semangat kerja yang terbangun dari dalam diri setiap pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan seluruh informan, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan yang diterapkan selama ini telah memberikan dampak positif yang konsisten. Pimpinan dinilai tidak hanya berorientasi pada hasil, namun juga memperhatikan proses dan kondisi manusiawi pegawai dalam menjalankan tugas. Pendekatan yang digunakan oleh pimpinan cenderung bersifat terbuka dan komunikatif, yang membuat pegawai merasa lebih dekat namun tetap berada dalam batas profesionalisme yang jelas. Peran pimpinan dalam memberikan motivasi kepada pegawai di KPKNL Makassar tidak hanya signifikan, tetapi juga sangat terasa secara nyata dalam berbagai dimensi pekerjaan. Motivasi yang diberikan tidak bersifat sesaat, melainkan dibangun secara konsisten melalui interaksi yang tulus, keteladanan, komunikasi yang efektif, serta pemberian kepercayaan dan penghargaan. Pimpinan di KPKNL Makassar berperan aktif dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pendekatan yang tidak semata-mata menekankan target, melainkan lebih kepada membangun ekosistem kerja yang sehat, mendukung. Kinerja pegawai ditingkatkan melalui hubungan kerja yang kuat antara pimpinan dan bawahan, pemahaman akan potensi individu, serta perhatian terhadap proses kerja yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Kepemimpinan yang diterapkan di KPKNL Makassar menunjukkan pendekatan yang komunikatif, dan berorientasi pada kinerja. Pimpinan berupaya membangun hubungan kerja yang harmonis dengan pegawai melalui pemberian arahan yang jelas, keterbukaan terhadap masukan, dan penghargaan atas pencapaian kinerja. Strategi yang digunakan dengan memberikan motivasi secara verbal maupun non-verbal (seperti pujian, pengakuan prestasi, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan) dan Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung.

Pimpinan memberikan dampak langsung terhadap semangat, produktivitas, dan kualitas kerja pegawai. Ketika pegawai merasa dihargai, dipercaya, dan didukung,

mereka menunjukkan peningkatan dalam kinerja, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Motivasi yang bersifat berkelanjutan membuat pegawai lebih bertanggung jawab, lebih proaktif dalam bekerja, dan lebih loyal terhadap organisasi. Hubungan antara motivasi dan kinerja tampak sangat erat, di mana suasana kerja yang memotivasi mendorong tumbuhnya kinerja individu yang optimal.

Kualitas kepemimpinan sangat menentukan arah dan pencapaian unit kerja di KPKNL Makassar. Kepemimpinan yang mampu mengelola motivasi, menciptakan budaya kerja yang sehat, serta mendorong kolaborasi tim terbukti menjadi landasan penting dalam mewujudkan kinerja organisasi yang efektif. Pimpinan tidak hanya mengarahkan pegawai untuk mencapai target, tetapi juga membentuk nilai-nilai kerja yang mendorong keberhasilan secara kolektif. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif menjadi elemen kunci dalam menjaga stabilitas dan peningkatan performa organisasi secara keseluruhan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Prof. Dr. H. Akmal Umar, S.E., M.M selaku pembimbing I dan ibu Nur Apriyani, S.Hi., M.Pd selaku pembimbing II yang telah banyak membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini. Rasa terimakasih juga disampaikan kepada para informan yang telah bersedia dan membantu penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Choirullah, M., & Hilal Ramadhan, A. (2024). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Tim. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 29-38.
<https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3042>
- Deasty. (2021). Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia.
<https://yoursay.suara.com/kolom/2021/06/130000/pentingnyamotivasi-kerja-dalam-meningkatkan-kinerja-sumber-daya-manusia>
- Madyarti, G. M. (2021). Peran Pemimpin Dalam Memotivasi dan Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*, 291-297.
<https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/PIUOK/article/view/4728>
- Umar, A. (2024). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia. PT Media Penerbit Indonesia.

Umar, A. (2024). Teori Pengambilan Keputusan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Media Penerbit Indonesia.