

Intrinsic Motivation, Transformational Leadership, and Employee Performance Enhancement Evidence from BPODT Medan

Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Leadership Transformasional Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai BPODT Kota Medan

Putri Indriati ¹⁾; Soulthan Saladin Batubara ²⁾; M.Chaerul Rizky ³⁾

^{1,2,3)}Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pancabudi

Email: ¹⁾ putriindriati4@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [27 Februari 2026]

Revised [03 Mei 2026]

Accepted [07 Mei 2026]

KEYWORDS

*Intrinsic Motivation,
Transformational Leadership,
Employee Performance.*

*This is an open access
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
license*



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelaksana Otorita Danau Toba (BPODT). Sebagai lembaga otorita yang mengelola Destinasi Pariwisata Super Prioritas, BPODT menuntut profesionalisme dan sinergi tinggi dalam menjalankan fungsi koordinatif serta otoritatifnya. Metodologi penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 86 responden pegawai BPODT. Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas, sementara pengujian hipotesis menggunakan uji t (parsial), uji F (simultan), serta uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai 27.5 dan signifikansi 0.000. Sebaliknya, Kepemimpinan Transformasional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0.243. Namun, secara simultan (bersama-sama), kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0.000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.981 menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik dan Kepemimpinan Transformasional memberikan kontribusi sebesar 98.1% terhadap variabel kinerja pegawai, sementara sisanya 1.9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Kesimpulannya, meskipun kepemimpinan tidak berdiri sendiri sebagai pendorong kinerja, sinergi antara motivasi internal pegawai dan arahan strategis pimpinan menjadi kunci utama keberhasilan organisasi dalam mencapai target pengembangan pariwisata Danau Toba.

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of Intrinsic Motivation and Transformational Leadership on Employee Performance at the Lake Toba Authority Executive Agency (BPODT). As an authority managing a Super Priority Tourism Destination, BPODT demands high professionalism and synergy in executing its coordinative and authoritative functions. The research methodology employed is a quantitative approach with multiple linear regression analysis. Data was collected through questionnaires distributed to 86 BPODT employees. Instrument testing was conducted through validity and reliability tests, while hypothesis testing utilized t-test (partial), F-test (simultaneous), and coefficient of determination tests. Research findings indicate that partially, Intrinsic Motivation has a positive and significant effect on employee performance with 27.05 and significance 0.000. Conversely, Transformational Leadership partially does not significantly influence employee performance with a significance value of 0.243. However, simultaneously, both variables significantly influence employee performance with a significance value of 0.000. The Adjusted R Square value of 0.981 demonstrates that Intrinsic Motivation and Transformational Leadership contribute 98.1% to the employee performance variable, while the remaining 1.9% is influenced by other factors outside the research model. In conclusion, although leadership does not independently drive performance, the synergy between employees' internal motivation and strategic leadership direction serves as the primary key to organizational success in achieving Lake Toba tourism development targets.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang kompetitif, keberhasilan organisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh penguasaan teknologi atau ketersediaan modal fisik, melainkan pada kualitas dan komitmen Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan pilar strategis yang mampu beradaptasi terhadap perubahan dan memberikan keunggulan kompetitif yang membedakan satu organisasi dari lainnya (Basuki 2023). Dalam praktik manajemen modern, pengelolaan kinerja individu menjadi isu sentral karena kinerja pegawai adalah representasi langsung dari efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya.

Dalam sektor pariwisata, peran SDM menjadi jauh lebih krusial karena kualitas layanan dan citra destinasi sangat bergantung pada performa individu di lapangan. Badan Pelaksana Otorita Danau Toba (BPODT) memegang mandat vital untuk mentransformasi Danau Toba menjadi destinasi wisata kelas dunia (Sihombing, Hutahaean, and Panjaitan 2023). Sebagai lembaga yang menjalankan fungsi koordinasi lintas sektor, pengelolaan investasi, dan promosi, BPODT membutuhkan pegawai dengan

kinerja optimal yang melampaui tugas administratif standar (Ahmad Zikri, Nurbaiti Nurbaiti, and Nurwani Nurwani 2023). Keberhasilan visi besar ini sangat bergantung pada bagaimana energi individu pegawai diarahkan secara efektif.

Berdasarkan temuan survey awal yang dilakukan dan untuk memvalidasi masalah di lapangan, penulis melakukan prasurvei kepada 46 pegawai (mewakili lebih dari 50% total populasi 86 pegawai) di BPODT Kota Medan. Hasil menunjukkan adanya ketimpangan antara motivasi individu dengan dukungan kepemimpinan yang diterima:

Tabel 1. Prasurvei variabel Motivasi Intrinsik dan Leadership Transformasional

| No | Pernyataan | Ya (Org) | Ya (%) | Tidak (Org) | Tidak (%) |
|----|--|----------|--------|-------------|-----------|
| 1 | Minat dan ketertarikan terhadap tugas di BPODT | 30 | 65% | 16 | 35% |
| 2 | Tugas memiliki tantangan dan kebermaknaan bagi diri | 28 | 61% | 18 | 39% |
| 3 | Kepuasan batin setelah menyelesaikan pekerjaan | 26 | 57% | 20 | 43% |
| 4 | Inisiatif dan kreativitas dalam mencari cara kerja | 24 | 52% | 22 | 48% |
| 5 | Pimpinan menjadi teladan integritas dan disiplin | 21 | 46% | 25 | 54% |
| 6 | Pimpinan mampu menginspirasi melalui visi yang jelas | 20 | 43% | 26 | 57% |

Sumber: Data Primer Olahan Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1, terlihat sebuah anomali yang krusial. Secara internal, mayoritas pegawai masih memiliki minat kerja yang cukup tinggi (65%). Namun, pada variabel kepemimpinan transformasional, lebih dari separuh responden (54% dan 57%) merasa pimpinan belum menunjukkan keteladanan dan gagal mengomunikasikan visi secara menginspirasi. Hal ini menunjukkan bahwa masalah utama kinerja di BPODT bukan terletak pada kemalasan individu (SDM), melainkan pada defisit kepemimpinan transformasional yang gagal mengonversi motivasi internal pegawai menjadi performa kerja yang luar biasa. Jika kondisi ini dibiarkan, motivasi intrinsik pegawai yang masih tersisa akan tergerus oleh lingkungan kerja yang kaku dan tidak inspiratif (Sarumaha 2022).

LANDASAN TEORI

Pencapaian kinerja yang optimal di lembaga dinamis seperti BPODT tidak terjadi secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh faktor psikologis dan organisasional. Motivasi intrinsik yaitu dorongan internal untuk bekerja demi kebermaknaan dan kepuasan pribadi menjadi determinan penting bagi munculnya inisiatif dan kreativitas pegawai (Al Imtinan and Wulandari 2025). Di sisi lain, gaya kepemimpinan transformasional yang mampu menginspirasi dan memberikan perhatian individual menjadi katalisator bagi pegawai untuk melampaui target standar yang ditetapkan (Muhammad Fauzan Effendi and Aslami 2023).

Penelitian terdahulu telah menguji hubungan antara kepemimpinan, motivasi, dan kinerja. Penelitian oleh (Ikram and Mahmud 2025) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas, sementara (Al Imtinan and Wulandari 2025) menekankan bahwa motivasi intrinsik adalah prediktor utama dalam loyalitas kerja (Siahaan and Bahri 2019). Namun, hal diatas masih pada mayoritas penelitian dilakukan pada organisasi korporat atau instansi pemerintahan rutin. Masih sangat terbatas kajian yang menyentuh lembaga otorita seperti BPODT yang memiliki karakteristik unik bekerja dengan target pariwisata yang sangat dinamis namun tetap terikat pada regulasi birokrasi (Ahmad Zikri et al. 2023). Penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan menguji efektivitas kepemimpinan transformasional di tengah struktur organisasi yang sedang bertransformasi menjadi destinasi kelas dunia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain kausal-asosiatif yang bertujuan untuk menguji serta menganalisis pengaruh kausalitas antara variabel motivasi intrinsik dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai pada Kantor Badan Pelaksana Otorita Danau Toba (BPODT) yang berjumlah 86 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan peneliti bertujuan untuk memperoleh data yang

komprensif serta memiliki tingkat akurasi yang tinggi, maka penelitian ini menerapkan teknik sensus (total sampling). Data primer dikumpulkan melalui instrumen penyebaran kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator-indikator teoretis yang mapan. Setiap butir pernyataan dalam instrumen diukur menggunakan skala Likert lima poin untuk menangkap gradasi persepsi responden secara presisi. Teknik analisa data menggunakan SPSS 26, instrumen penelitian diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan reliabilitas kepada seluruh responden guna memastikan bahwa alat ukur yang digunakan memiliki tingkat ketepatan dan konsistensi yang tinggi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Prosedur analisis dimulai dengan pengujian asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji-t untuk melihat pengaruh individual dari masing-masing variabel independen, uji-F untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, serta analisis koefisien determinasi untuk mengetahui sejauh mana kontribusi motivasi intrinsik dan kepemimpinan transformasional dalam menjelaskan fluktuasi kinerja pegawai di lingkungan BPODT.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Variabel X1 Motivasi Intrinsik

| Item | r-hitung | r-tabel (0.226) | p-value | Status |
|------|----------|-----------------|---------|--------|
| X1.1 | 0.937 | 0.226 | 0.000 | Valid |
| X1.2 | 0.828 | 0.226 | 0.000 | Valid |
| X1.3 | 0.846 | 0.226 | 0.000 | Valid |
| X1.4 | 0.908 | 0.226 | 0.000 | Valid |
| X1.5 | 0.868 | 0.226 | 0.000 | Valid |
| X1.6 | 0.930 | 0.226 | 0.000 | Valid |

Sumber: Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk Motivasi Intrinsik seluruhnya sudah valid karena nilai r-hitung > r-tabel (0.226) dan p-value < 0.05 sehingga bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel X2 Leadership Transformasional

| Item | r-hitung | r-tabel (0.226) | p-value | Status |
|------|----------|-----------------|---------|--------|
| X2.1 | 0.925 | 0.226 | 0.000 | Valid |
| X2.2 | 0.850 | 0.226 | 0.000 | Valid |
| X2.3 | 0.890 | 0.226 | 0.000 | Valid |
| X2.4 | 0.910 | 0.226 | 0.000 | Valid |
| X2.5 | 0.875 | 0.226 | 0.000 | Valid |
| X2.6 | 0.935 | 0.226 | 0.000 | Valid |

Sumber: Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk Leadership Transformasional seluruhnya sudah valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0.30 dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Y Kinerja Pegawai

| Item | r-hitung | r-tabel (0.226) | p-value | Status |
|------|----------|-----------------|---------|--------|
| Y.1 | 0.948 | 0.226 | 0.000 | Valid |
| Y.2 | 0.859 | 0.226 | 0.000 | Valid |
| Y.3 | 0.917 | 0.226 | 0.000 | Valid |
| Y.4 | 0.775 | 0.226 | 0.000 | Valid |
| Y.5 | 0.827 | 0.226 | 0.000 | Valid |
| Y.6 | 0.887 | 0.226 | 0.000 | Valid |

Sumber: Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk Kinerja Pegawai seluruhnya sudah valid karena nilai r-hitung > r-tabel (0.226) dan p-value < 0.05 sehingga bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items | Keterangan |
|--------------------------------|------------------|------------|------------|
| X1 Motivasi Intrinsik | 0.946 | 6 | Reliabel |
| X2 Leadership Transformasional | 0.920 | 6 | Reliabel |
| Y Kinerja Pegawai | 0.936 | 6 | Reliabel |

Sumber: Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji di atas diketahui nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 sehingga seluruh variabel dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 6. Uji Normalitas

| Variabel | Kolmogorov-Smirnov Z | p-value | Kesimpulan |
|----------|----------------------|---------|------------|
| X1 Total | 0.975 | >0.05 | Normal |
| X2 Total | 0.975 | >0.05 | Normal |
| Y Total | 1.349 | >0.05 | Normal |

Sumber: Diolah SPSS, 2026

Dari tabel tersebut di dapatkan hasil bahwa semua nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0.05 sehingga data berdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Uji Multikolinearitas (Collinearity Statistics)

| Model | Tolerance | VIF |
|-------|-----------|------|
| X1 | 0.162 | 6.20 |
| X2 | 0.162 | 6.20 |

Sumber: Diolah SPSS, 2026

Dari data di atas setelah diolah dapat dilihat bahwa nilai Tolerance > 0.01 dan nilai VIF < 10, hal ini membuktikan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas.



Gambar 1. Histogram dan Normal P-Plot

Dari gambar di atas terlihat (Titik-titik data tersebar random di atas dan bawah garis 0 pada sumbu Y, tidak ada pola jelas). Dengan demikian gambar di atas maka dapat dilihat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Regresi Linear Berganda

| Model | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
|----------|--------|------------|------|--------|-------|-----------|------|
| Constant | 0.294 | 0.088 | - | 3.333 | 0.001 | - | - |
| X1 | 0.968 | 0.036 | - | 27.05 | 0.000 | 0.162 | 6.20 |
| X2 | -0.022 | 0.018 | - | -1.175 | 0.243 | 0.162 | 6.20 |

Sumber: Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS di atas akan didapat persamaan regresi berganda $Y = 0.294 + 0.968 X1 - 0.022 X2$. Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis

pengaruh Motivasi Intrinsik (X_1) dan Leadership Transformasional (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu: 1. Konstanta 0.294 menunjukkan bahwa apabila variabel X_1 dan $X_2 = 0$ maka nilai $Y = 0.294$. 2. Koefisien $X_1 = 0.968$ menunjukkan bahwa apabila X_1 naik 1 unit maka Y naik 0.968 unit. 3. Koefisien $X_2 = -0.022$ menunjukkan bahwa apabila X_2 naik 1 unit maka Y turun 0.022 unit.

Uji T

Tabel 9. Uji t (Pengaruh Parsial)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Beta | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|----------|-----------------------------|------------|-------------------|--------|-------|-------------------------|------|
| | B | Std. Error | | | | Tolerance | VIF |
| Constant | 0.294 | 0.088 | - | 3.333 | 0.001 | - | - |
| X1 | 0.968 | 0.036 | - | 27.05 | 0.000 | 0.162 | 6.20 |
| X2 | -0.022 | 0.018 | - | -1.175 | 0.243 | 0.162 | 6.20 |

Sumber: Diolah SPSS, 2026

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi X_1 (Motivasi Intrinsik) berdasarkan uji t diperoleh t-hitung (27.05) > t-tabel (1.98) dan Sig 0.000 < 0.05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya ada pengaruh signifikan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi X_2 (Leadership Transformasional) berdasarkan uji t diperoleh t-hitung (-1.175) < t-tabel (1.98) dan Sig 0.243 > 0.05, dengan demikian H_0 diterima kesimpulannya tidak ada pengaruh signifikan Leadership Transformasional terhadap Kinerja Pegawai.

Uji F

Tabel 10. Uji F (Pengaruh Simultan)

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|------|-------|
| Regression | 1722.49 | 2 | 861.245 | 2094 | 0.000 |
| Residual | 13.40 | 83 | 0.161 | | |
| Total | 1735.89 | 85 | | | |

Sumber: Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 < 0.05, dengan demikian H_0 ditolak. Kesimpulannya ada pengaruh signifikan Motivasi Intrinsik dan Leadership Transformasional secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Determinasi

Tabel 11. Uji Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error | F Change | Sig. F Change |
|-------|-------|----------|-------------------|------------|----------|---------------|
| 1 | 0.990 | 0.981 | 0.980 | 0.401 | 2094 | 0.000 |

Sumber: Diolah SPSS, 2026

Dari hasil uji determinasi dapat dilihat bahwa R Square = 0.981 dan hal ini menyatakan bahwa variabel pengaruh Motivasi Intrinsik dan Leadership Transformasional sebesar 98.1% untuk mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai sisanya 1.9% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji statistik, Motivasi Intrinsik (X_1) terbukti memiliki pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap Kinerja Pegawai di BPODT dengan nilai $Sig. = 0.000 < 0.05$ dan $t_{hitung} = 27.05$. Temuan ini mengonfirmasi landasan *Self-Determination Theory* (SDT) di mana kinerja optimal tercapai ketika tiga kebutuhan psikologis dasar terpenuhi yaitu otonomi (kebebasan mengatur kerja), kompetensi (rasa mampu), dan keterkaitan (rasa memiliki misi) (Manganelli et al. 2018). Di BPODT, pegawai tidak hanya bekerja demi upah, melainkan karena telah menginternalisasi visi "Danau Toba Kelas Dunia" sebagai bagian dari aktualisasi diri mereka.

Analisis ini juga diperkuat oleh (Lohmann et al. 2018) yang menggolongkan motivasi intrinsik sebagai motivator factors elemen yang berasal dari isi pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab dan pengakuan. Koefisien regresi sebesar 0.968 menunjukkan bahwa motivasi ini merupakan mesin penggerak utama; ketika pegawai merasakan kepuasan batin dari keberhasilan promosi wisata atau koordinasi lintas sektor, hal tersebut secara otomatis mengonversi energi psikologis menjadi output kinerja yang terukur. Faktor internal seperti antusiasme pribadi dan ketekunan inilah yang menjaga

produktivitas tetap stabil meskipun pegawai dihadapkan pada keterbatasan birokrasi atau dinamika lapangan yang tinggi (Kiewra, Walsh, and Labenz 2023).

Kekuatan pengaruh yang sangat dominan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dalam ekosistem otorita pariwisata, motivasi intrinsik berfungsi sebagai "energi mandiri". Hal ini konsisten dengan temuan Al Imtinan Wulandari (2025) ($\beta = 0.62, Sig. = 0.001$) dan (Hidayat, Kambara, and Lutfi 2018) ($t = 3.45$), namun pada BPODT dampaknya jauh lebih kuat ($\beta = 0.968$) karena adanya otonomi lapangan yang luas bagi pegawai untuk berinovasi. Dengan demikian, penguatan aspek motivasi intrinsik melalui program pengayaan tugas (*job enrichment*) menjadi strategi krusial untuk memastikan pegawai tidak hanya bekerja sebagai pelaksana administratif, tetapi sebagai agen perubahan pariwisata yang visioner.

Pengaruh Leadership Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel Leadership Transformasional (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai $Sig. = 0.243 > 0.05$ dan $t_{hitung} = -1.175 < 1.98$. Secara teoretis, temuan ini menarik karena berbenturan dengan Model Kepemimpinan Transformasional yang mengasumsikan bahwa empat dimensi utama yaitu *idealized influence* (keteladanan), *inspirational motivation* (motivasi inspiratif), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individualized consideration* (perhatian individual) seharusnya mampu meningkatkan kinerja melampaui ekspektasi (Kurniawan and Saputra 2025). Namun, di BPODT, koefisien negatif ringan -0.022 mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan tersebut belum mampu menyentuh level kinerja individu secara langsung.

Ketidaksignifikanan ini dapat dijelaskan yang menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada situasi atau lingkungan organisasi (Ytterstad and Olaisen 2023). Di BPODT sebagai lembaga negara, instruksi pimpinan seringkali tertahan oleh hambatan birokrasi dan regulasi keuangan yang kaku. Analisis data menunjukkan pola bimodal pada responden, di mana terjadi kesenjangan persepsi antara aspirasi visioner pimpinan dengan realitas operasional pegawai. Meskipun secara agregat skor kepemimpinan tampak baik (mean $X_2 = 3.75$), rendahnya skor pada item "pimpinan menjadi teladan" dan "menginspirasi melalui visi" menandakan adanya defisit kepercayaan atau pemahaman staf terhadap arah strategis pimpinan.

Temuan ini kontras dengan kajian (Muhammad Fauzan Effendi and Aslami 2023) yang dilakukan pada sektor swasta yang lebih fleksibel ($\beta = 0.45, Sig. = 0.002$), namun memperkuat penelitian Sihombing et al. (2023) pada lembaga otorita serupa yang menemukan bahwa prosedur birokrasi menjadi "peredam" bagi visi pimpinan sebelum mencapai level staf lapangan ($R^2 = 0.18$). Kepemimpinan transformasional di BPODT tidak dapat bekerja secara mandiri; ia membutuhkan penyederhanaan sistem birokrasi agar arahan inspiratif dapat diterjemahkan menjadi inisiatif lapangan konkret.

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Leadership Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Temuan paling menonjol dalam penelitian ini adalah hasil uji F yang menunjukkan nilai $Sig. = 0.000 < 0.05$ dengan $F_{hitung} = 2094$, serta koefisien determinasi $R^2 = 0.981$ (Adjusted $R^2 = 0.980$). Model ini mampu menjelaskan 98.1% varians kinerja pegawai di BPODT, sementara sisanya 1.9% dipengaruhi faktor luar seperti infrastruktur pendukung atau beban kerja eksternal. Sinergi simultan ini membuktikan bahwa Motivasi Intrinsik bertindak sebagai penggerak primer, sementara *leadership* transformasional berfungsi sebagai katalisator pengarah yang menciptakan ekosistem kerja superior (Ytterstad and Olaisen 2023).

Secara teoretis, kekuatan pengaruh simultan mendukung sinergi organisasi di mana hasil keseluruhan jauh lebih besar daripada penjumlahan parsial (Sözbilir 2018). Meskipun *leadership* transformasional tidak signifikan mandiri ($Sig. = 0.243$), perannya krusial dalam "mengamplifikasi" motivasi internal. Tanpa arahan pimpinan, motivasi intrinsik berisiko menjadi inisiatif sporadis; tanpa motivasi pegawai, kepemimpinan hanya formalitas administratif.

Keunikan BPODT sebagai "otorita hybrid" menghasilkan R^2 melebihi kajian terdahulu: Al Imtinan Wulandari (2025) ($R^2 = 0.65$), Ahmad Zikri et al. (2023) ($R^2 = 0.72$), Basuki (2023) ($R^2 = 0.78$). Kekuatan 98.1% disebabkan konteks destinasi super prioritas yang menuntut integrasi total komitmen pribadi dan visi pimpinan. Dengan demikian implikasi strategis untuk peningkatan kinerja dengan melakukan (1) *job crafting* untuk motivasi intrinsik melalui rotasi tugas lintas-sektor, (2) Pelatihan kepemimpinan operasional dengan *fast-track approval* dan (3) *leadership walkaround* mingguan untuk jembatan persepsi-eksekusi (Harvey 2025).



KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja pegawai di Badan Pelaksana Otorita Danau Toba (BPODT) ditentukan oleh interaksi yang kuat antara faktor internal individu dan gaya kepemimpinan organisasi. *Pertama*, Motivasi Intrinsik terbukti menjadi determinan utama yang memberikan pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan dari dalam diri pegawai, seperti rasa tanggung jawab dan kebanggaan dalam berkontribusi pada destinasi super prioritas, merupakan mesin penggerak produktivitas yang paling efektif di lingkungan BPODT. *Kedua*, Kepemimpinan Transformasional secara parsial tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang bersifat visioner dan inspiratif belum mampu menyentuh output kerja individu secara mandiri, yang kemungkinan disebabkan oleh hambatan birokrasi atau jarak antara visi strategis pimpinan dengan kendala teknis operasional yang dihadapi staf di lapangan. Namun, hal ini tidak berarti kepemimpinan tidak berjalan, melainkan pengaruhnya memerlukan variabel pendukung lain untuk dapat terlihat secara nyata dalam statistik. *Ketiga*, secara simultan, Motivasi Intrinsik dan Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang sangat besar dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat kontribusi mencapai 98,1%. Hasil ini membuktikan bahwa keberhasilan BPODT dalam mencapai target kinerjanya merupakan hasil sinergi yang hampir sempurna antara motivasi pegawai dan arahan pimpinan.

Saran

Model ini menunjukkan bahwa di lembaga BPODT, sistem kolektif jauh lebih berperan daripada faktor yang berdiri sendiri. Dengan demikian kinerja optimal hanya dapat dicapai ketika semangat kerja pegawai yang tinggi bertemu dengan payung kepemimpinan yang mengarahkan visi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Zikri, Nurbaiti Nurbaiti, and Nurwani Nurwani. 2023. "Analisis Strategi Badan Pelaksana Otorita Danau Toba Dalam Mengembangkan Pariwisata Danau Toba." *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis* 3(4):274–89. doi: 10.55606/cemerlang.v3i4.1909.
- Basuki, Nanang. 2023. "Mengoptimalkan Modal Manusia: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk Pertumbuhan Organisasi Yang Berkelanjutan." *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* 4(2):182–92. doi: 10.15575/jim.v4i2.28606.
- Harvey, Jean-François. 2025. "Enacting Responsible Leadership in Cross-Sector Partnerships: A Dynamic Choreography of Power." *Human Relations* 15(12):1–15. doi: 10.1177/00187267251398388.
- Hidayat, Rohmat, Roni Kambara, and Lutfi Lutfi. 2018. "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi Interpersonal Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Kantor Kementerian Agama Kota Serang)." *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa* 2(1). doi: 10.48181/jrbmt.v2i1.3832.
- Ikram, Zul, and Nuruddin Mahmud. 2025. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Mie Gacoan Soekarno Hatta Tlogosari, Semarang." *Jurnal Manajemen Dan Profesional* 6(3):1–17. doi: 10.32815/jpro.v6i3.2777.
- Al Imtinan, Nadhif Taqiyuddin, and Fitri Wulandari. 2025. "Peran Mediasi Kepemimpinan Transaksional: Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 9(2):1363–78. doi: 10.31955/mea.v9i2.5765.
- Kiewra, Kenneth A., Jessica Walsh, and Chris Labenz. 2023. "Moving Beyond Fulfillment: Wisdom Years Stories of Passion, Perseverance, and Productivity." *Educational Psychology Review* 35(1):20. doi: 10.1007/s10648-023-09747-z.
- Kurniawan, Ferry, and Bobby W. Saputra. 2025. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Milenial CV. Sumber Daya Papua Jayapura." *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia* 10(7):8968–84. doi: 10.36418/syntax-literate.v10i7.61108.
- Lohmann, Julia, Adamson S. Muula, Nathalie Houlfort, and Manuela De Allegri. 2018. "How Does Performance-Based Financing Affect Health Workers' Intrinsic Motivation? A Self-Determination Theory-Based Mixed-Methods Study in Malawi." *Social Science & Medicine* 208:1–8. doi: 10.1016/j.socscimed.2018.04.053.

- Manganelli, Lara, Anaïs Thibault-Landry, Jacques Forest, and Joëlle Carpentier. 2018. "Self-Determination Theory Can Help You Generate Performance and Well-Being in the Workplace: A Review of the Literature." *Advances in Developing Human Resources* 20(2):227–40. doi: 10.1177/1523422318757210.
- Muhammad Fauzan Effendi, and Nuri Aslami. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Manajemen Perubahan Organisasi Pada Revolusi Industri 4.0." *Jurnal of Management and Social Sciences* 1(2):59–63. doi: 10.59031/jmsc.v1i2.141.
- Sagala, Wiranda Tappang. 2023. "Strategi Komunikasi Pemasaran Pariwisata Danau Toba Oleh Badan Pelaksana Otorita Danau TOBA (BPODT) Dalam Pengembangan Branding 'LAKE TOBA CALDERA OF KINGS.'" *Komunika* 19(02):21–29. doi: 10.32734/komunika.v19i02.13071.
- Sarumaha, Werni. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi* 1(1):28–36. doi: 10.56248/jamane.v1i1.10.
- Siahaan, Syalimono, and Syaiful Bahri. 2019. "Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1):16–30. doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3402.
- Sihombing, Weldi Mario Swares, Marlan Hutahaean, and Maringan Panjaitan. 2023. "Langkah Strategis Badan Pelaksana Otorita Danau Toba Dalam Mewujudkan Danau Toba Sebagai Pariwisata Super Prioritas Indonesia." *Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik* 3(2):257–73. doi: 10.51622/jispol.v3i2.2167.
- Sözbilir, Fikret. 2018. "The Interaction between Social Capital, Creativity and Efficiency in Organizations." *Thinking Skills and Creativity* 27:92–100. doi: 10.1016/j.tsc.2017.12.006.
- Ytterstad, Stig, and Johan Olaisen. 2023. "An Overview of Perspectives of Transformational Leadership." Pp. 13–33 in *Learning Transformational Leadership*. Cham: Springer International Publishing.