
PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PETERNAKAN KABUPATEN ASAHAN

Fazri Akbar Damanik¹, Surya Bakti²

Universitas Asahan, Kisaran

e-mail: fazriakbar773@icloud.com

Abstract: *This study aims to determine the simultaneous and partial influence of intrinsic motivation, transformational leadership style and compensation on performance. The number of samples was 31 respondents. The data analysis technique used multiple linear regression. The regression results produced the equation $Y = 10.936 + 0.402X_1 + 0.395X_2 + 0.262X_3$. The F-test produced a value of F count (20.595) > F table (2.96), meaning that intrinsic motivation, transformational leadership style and empowerment have a simultaneous influence on performance. The results of the t-test, partially intrinsic motivation has a positive effect on performance because t count (2.297) > t table (2.04841), transformational leadership style has a positive effect on performance because t count (3.554) > t table (2.04841), its influence has a positive effect on performance because t count (2.011) > t table (2.04841). The R² test results showed an adjusted R Square value of 0.638, indicating that the independent variables, consisting of intrinsic motivation, transformational leadership style, and fulfillment, were able to explain 63.8% of performance, while the remaining 36.2% was explained by other variables not included in this study.*

Keywords: *Intrinsic Motivation, Transformational Leadership Style, Compensation, Performance*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja. Jumlah sampel sebanyak 31 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil regresi menghasilkan persamaan $Y = 10,936 + 0,402X_1 + 0,395X_2 + 0,262X_3$. Uji-F menghasilkan nilai Fhitung (20,595) > Ftabel (2,96), artinya motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Hasil uji-t, secara parsial motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karena thitung (2,297) > ttabel (2,04841), gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karena thitung (3,554) > ttabel (2,04841), kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karena thitung (2,011) > ttabel (2,04841). Hasil uji-R², nilai Adjusted R Square yaitu 0,638, artinya variabel bebas yang terdiri dari motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan transformasional, dan kompensasi mampu menjelaskan kinerja sebesar 63,8%, sedangkan sisanya 36,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.*

Kata Kunci: *Motivasi Intrinsik, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Kinerja*

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sumber daya manusia strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan

daerah, termasuk di lingkungan Pemerintah Kabupaten Asahan. ASN memiliki peran penting sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan masyarakat, serta perekat dan pemersatu bangsa.

Kualitas kinerja sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan pembangunan daerah, karena ASN menjadi penggerak utama dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program kerja pemerintah. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia ASN menjadi suatu keharusan agar tata kelola pemerintahan daerah dapat berjalan secara efektif serta efisien.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ASN di beberapa instansi pemerintah daerah masih belum optimal, ditandai dengan rendahnya pencapaian target kerja dan kualitas pelayanan publik. Hasil observasi Dinas Peternakan Kabupaten Asahan memperlihatkan masih belum optimalnya kinerja pegawai, terutama terkait pengetahuan dan keterampilan dalam menangani keluhan masyarakat peternak. Kondisi ini diduga berdampak pada kinerja pegawai dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan transformasional, dan sistem kompensasi yang diterapkan.

Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu untuk melakukan pekerjaan karena adanya rasa tanggung jawab, kepuasan, dan makna terhadap pekerjaan itu sendiri. Pegawai yang memiliki motivasi intrinsik tinggi akan bekerja dengan sungguh-sungguh, berinisiatif, serta berorientasi pada pencapaian kinerja yang optimal. Motivasi intrinsik yang kuat akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas kerja.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, serta mengembangkan potensi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama.

Pemimpin transformasional mampu menciptakan visi yang jelas, memberikan teladan, serta

mendorong pegawai untuk berinovasi dan meningkatkan kinerja.

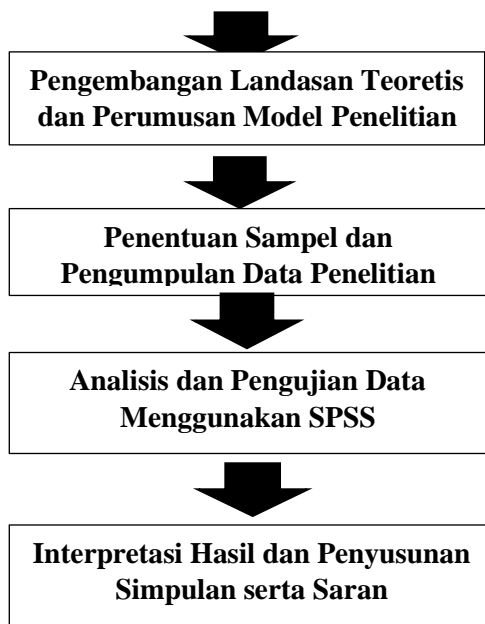
Kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif akan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta kinerja pegawai.

Penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya yang berkaitan dengan kondisi motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan transformasional, serta kompensasi yang diterima pegawai. Oleh karena itu, penulis mengangkat judul penelitian “Pengaruh motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan transformasional, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Asahan”.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sifat penelitian adalah penelitian yang bersifat deskriptif, yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau memaparkan secara sistematis dan akurat mengenai gejala, fakta, atau peristiwa yang terjadi, khususnya yang berkaitan dengan karakteristik suatu populasi atau objek penelitian tertentu. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Peternakan Kabupaten Asahan, yang beralamat di Jalan Taufan, Kelurahan Sei Renggas, Kecamatan Kisaran Barat, Kabupaten Asahan, Provinsi Sumatera Utara. Waktu penelitian ini dimulai pada bulan Januari sampai dengan bulan April tahun 2026. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 31 orang pegawai dengan status ASN (Aparatur Sipil Negara) selain kepala dinas. Dan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh karena populasinya relatif kecil yaitu 31 orang.

Identifikasi Masalah



Gambar 1 Tahapan Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengolahan dan analisis data yang dilakukan menggunakan perangkat lunak Statistical Product and Service Solutions (SPSS) terhadap 31 responden pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Asahan, diperoleh gambaran mengenai pengaruh motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan transformasional, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kemudian dianalisis melalui beberapa tahapan pengujian statistik untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antar variabel yang diteliti.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik memiliki nilai rata-rata sebesar 20,8065 dengan nilai minimum 16,00 dan maksimum 24,00. Variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai rata-rata sebesar 17,2258 dengan nilai minimum 14,00 dan maksimum 20,00. Variabel kompensasi memiliki nilai rata-rata sebesar 17,1935 dengan nilai minimum 12,00 dan maksimum 20,00, sedangkan variabel kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata sebesar 18,1613 dengan nilai minimum 14,00 dan

maksimum 20,00. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum tanggapan responden terhadap seluruh variabel penelitian berada pada kategori cukup baik dan tidak terdapat penyimpangan data karena nilai rata-rata lebih besar dari standar deviasi.

Selanjutnya dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi persyaratan analisis. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data residual terdistribusi secara normal sehingga model regresi layak digunakan dalam penelitian ini. Selain itu, hasil pengujian multikolinearitas

menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan linier yang kuat antar variabel independen, sehingga variabel motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan transformasional, dan kompensasi dapat digunakan secara bersama-sama dalam model regresi.

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 10,936 + 0,402X_1 + 0,395X_2 + 0,262X_3$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki koefisien regresi bernilai positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan pada motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan transformasional, dan kompensasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi internal pegawai, dukungan kepemimpinan yang efektif, serta pemberian kompensasi yang sesuai merupakan faktor penting yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi.

Hasil Uji Simultan (Uji-F) menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (20,595) $> F_{tabel}$ (2,96) dengan nilai signifikansi sebesar $(0,000 < 0,05)$. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan transformasional, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten

Asahan.

Hasil Uji Parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik memiliki nilai $t_{hitung} (2,297) > t_{tabel} (2,04841)$ dengan nilai signifikansi sebesar $(0,030 < 0,05)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang berasal dari dalam diri pegawai, seperti rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan keinginan untuk berprestasi, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} (3,554) > t_{tabel} (2,04841)$ dengan nilai signifikansi sebesar $(0,000 < 0,05)$. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, serta arahan yang jelas kepada pegawai dapat meningkatkan semangat kerja dan mendorong pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.

Variabel Kompensasi juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} (2,011) > t_{tabel} (2,04841)$ dengan nilai signifikansi sebesar $(0,026 < 0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial dapat meningkatkan motivasi kerja serta mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik. Sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi pegawai juga akan memberikan rasa penghargaan terhadap pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Selanjutnya hasil Uji Koefisien Determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,638. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan transformasional, dan kompensasi mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 63,8%, sedangkan sisanya sebesar 36,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar

variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan perubahan kinerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Asahan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan transformasional, dan kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: Regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 10,936 + 0,402X_1 + 0,395X_2 + 0,262X_3$, artinya motivasi intrinsik (X_1), gaya kepemimpinan transformasional (X_2), kompensasi (X_3) menghasilkan koefisien regresi positif terhadap kinerja (Y).

Uji-F menghasilkan nilai $F_{hitung} (20,595) > F_{tabel} (2,96)$, artinya secara serempak motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Nilai $t_{hitung} (2,297) > t_{tabel} (2,04841)$ dan nilai signifikansi $(0,030 < 0,05)$ sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara parsial motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja. Nilai $t_{hitung} (3,554) > t_{tabel} (2,04841)$ dan nilai signifikansi $(0,000 < 0,05)$ sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara parsial gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja. Nilai $t_{hitung} (2,011) > t_{tabel} (2,04841)$ dan nilai signifikansi $(0,026 < 0,05)$ sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara parsial kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Uji-R² menghasilkan koefisien determinasi sebesar 0,638, artinya

variabel bebas yang terdiri dari motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan transformasional, dan kompensasi mampu menjelaskan kinerja sebesar 63,8%.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshori, M., & S. Iswati. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Armansyah. 2022. *Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja*. Pasaman Barat: Azka Pustaka.
- Fatkurahman. 2025. *Metodologi Riset Manajemen dan Bisnis*. Pekanbaru: Karya Nofa.
- Fitri, M., dkk. 2023. "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu." *Jurnal Ekombis Review*. Vol.11 No.1.
- Ginting, D. 2016. *Kinerja: Panduan Menjadi Pegawai Cerdas*. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Handayani, A. 2025. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surakarta: Unisri Press.
- Hardianti, D. N. 2023. *Program K3*. Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Ibrahim, dkk. 2023. *Metode Penelitian Berbagai Bidang Keilmuan (Panduan & Referensi)*. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Iis, E., dkk. 2025. *Manajemen Taelnta Dan Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Star Digital Publishing.
- Irawan, D. 2025. *Metode Penelitian Ekonomi & Bisnis*. Medan: Umsu Press.
- Luhgiatno, dkk. 2024. *Metode Penelitian Manajemen*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Pratama, F., dkk. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Bangun Mitra Abadi Medan." *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*. Vol.5 No.2.
- Priyatama, A. 2021. *Gugus Mutu Dalam Kaitanya Dengan Kinerja Pegawai*. Pasuruan: Qiara Media.
- Putra, A., dkk. 2023. "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Motivasi Intrinsikonal Terhadap Kinerja Pegawai." *Al Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*. Vol.5 No.4.
- Rahmadani, dkk. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Center of Economic Student Journal*. Vol.6
- Sari, M., dkk. 2022. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sastroadmodjo, S. 2025. *Manajemen Kompensasi: Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: Eurika Media Aksara.
- Satriadi, dkk. 2023. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pasaman Barat: CV. Azka Pustaka.
- Soelistya, D. 2021. *Kepemimpinan Strategis*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukatin, dkk. 2021. *Psikologi Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sukatin, dkk. 2024. *Konsep Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya*. Yogyakarta: Deepublish.
- Supriyadi. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Cipta Media Manusia.
- Ulifah, M., & Mahfudiyanto. 2021. "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Astra Infra Solution Mojokerto." *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*. Vol.3 No.2.
- Wanuri, dkk. 2024. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Budaya Organisasi dan Teamwork*. Pekalongan: Nasya

- Expanding Management.
- Widodo, H., dkk. 2025. *Filsafat Pendidikan Transformatif: Telaah Konsep dan Aplikasi Menghadapi Tantangan Pendidikan Kontemporer (Sebuah Bunga Rampai)*. Yogyakarta: K-Media.
- Winata, E. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian.
- Yohanis, dkk. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.