

**PERAN MOTIVASI DALAM MEMEDIASI PENGARUH KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA BADAN PENGELOLA DAYA TARIK  
WISATA KSPDK KINTAMANI BANGLI**

**I Kadek Litawan<sup>1</sup>, Anak Agung Ngurah Gede Sadiartha<sup>2</sup>, Made Dian Putri Agustina<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Hindu Indonesia, Indonesia

\*korespondensi: [kadeklitawan@gmail.com](mailto:kadeklitawan@gmail.com)

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah meneliti dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Badan Pengelola Daya Tarik Wisata Kawasan Strategis Pariwisata Daerah Khusus (KSPDK) Kintamani Bangli dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini berjenis deskriptif kuantitatif, dengan pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, studi pustaka, dan penyebaran kuesioner. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Badan Pengelola Daya Tarik Wisata Kawasan Strategis Pariwisata Daerah Khusus Kintamani sebanyak 112 orang, dan 106 orang diambil sebagai sampel menggunakan dengan teknik *purposive sampling*, mengingat pimpinan dikecualikan sebagai sampel. Data yang didapatkan dianalisis menggunakan Smart PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Badan Pengelola Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai Badan Pengelola Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani. Motivasi mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Badan Pengelola Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam meningkatkan stimulus intelektual dari pimpinan kepada para pegawai agar dapat menyumbangkan ide-ide baru dalam pengembangan Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani dimasa depan.

**Kata kunci:** Badan Pengelola Wisata, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja, Motivasi

***THE ROLE OF MOTIVATION IN MEDIATING THE INFLUENCE OF  
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON THE PERFORMANCE OF THE TOURIST  
ATTRACTION MANAGEMENT AGENCY KSPDK KINTAMANI BANGLI***

**I Kadek Litawan<sup>1</sup>, Anak Agung Ngurah Gede Sadiartha<sup>2</sup>, Made Dian Putri Agustina<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Hindu Indonesia, Indonesia

\*correspondence: [kadeklitawan@gmail.com](mailto:kadeklitawan@gmail.com)

**Abstract**

The aim of this study is to research and provide empirical evidence regarding the influence of transformational leadership on the performance of the Tourist Attraction Management Agency for the Strategic Tourism Area of the Special Region (KSPDK) of Kintamani Bangli with motivation as a mediating variable. This research is a quantitative descriptive type, with observations, interviews, literature studies, and questionnaires as the data collection techniques. The population was all the employees of the Tourist Attraction Management Agency for the Kintamani Special Regional Tourism Strategic Area, totaling 112 people, while 106 people were sampled using purposive sampling technique, considering that leaders were excluded from the sample. The data were analyzed using Smart PLS 3.0. The results of the research show that transformational leadership and motivation have a positive and significant

effect on the performance of the Tourist Attraction Management Agency for the KSPDK of Kintamani, transformational leadership has a positive and significant effect on the motivation of employees of the Tourism Attraction Management Agency for the KSPDK of Kintamani. Motivation is able to mediate the influence of transformational leadership on the performance of the Tourism Attraction Management Agency for the KSPDK of Kintamani. It is hoped that this research can contribute ideas in increasing the intellectual stimulus from leaders to employees so that they can contribute new ideas in the development of the KSPDK of Kintamani tourist attraction in the future.

**Keywords:** Tourism Management Agency, Transformational Leadership, Performance, Motivation

## Pendahuluan

Industri pariwisata di Indonesia khususnya di Bali semakin berkembang. Bali merupakan salah satu destinasi wisata di Indonesia yang memanfaatkan berbagai sumber daya, yang terdiri dari alam, sosial-budaya, dan buatan (Acana & Arcana, 2017). Berbagai jenis destinasi wisata potensial di setiap daerah yang ada di Bali semakin ditata untuk menarik lebih banyak wisatawan untuk datang berkunjung, daerah Kintamani adalah salah satunya. Kawasan Kintamani yang terletak di Kabupaten Bangli, Provinsi Bali mencakup area luas yang merupakan kawasan kaldera Gunung Batur yang sudah diakui dunia sebagai kawasan geopark dari Unesco, dengan dikeluarkannya sertifikat *Global Geopark Network* pada Konferensi Geopark Eropa ke 11 di Geopark Auroca, Portugal tanggal 20 September 2012.

Keindahan alam kaldera Gunung Batur menjadi salah satu potensi menjanjikan bagi industri pariwisata, sehingga beberapa masyarakat sekitar daerah Kintamani memanfaatkan potensi alam tersebut untuk menata kawasan tersebut menjadi sebuah destinasi wisata di bawah naungan Yayasan Bintang Danu. Yayasan tersebut kemudian bertugas untuk memungut iuran kepada wisatawan yang ingin melihat keindahan kaldera Gunung Batur. Seiring berjalannya waktu, banyak masyarakat merasa kinerja Yayasan Bintang Danu hanya menguntungkan golongan tertentu saja, serta munculnya beberapa kasus pungli wisata tahun 2017 dan 2018 yang membuat masyarakat serta wisatawan resah.

Berawal dari hal tersebut, Pemerintah Kabupaten Bangli mengambil alih pengelolaan kawasan kaldera Gunung Batur sebagai destinasi wisata, dengan ditetapkannya Peraturan Daerah Kabupaten Bangli No. 2 Tahun 2018 Tentang Rencana Induk Pembangunan Kepariwisata Daerah Tahun 2019-2025. Badan Pengelola Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani, Kabupaten Bangli yang ditetapkan lebih dulu melalui Peraturan Bupati Bangli Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Badan Pengelola Pariwisata Batur Unesco Global Geopark, ditetapkan sebagai penyelenggara peraturan tersebut. Mulai sejak saat ditetapkannya peraturan tersebut membuat kawasan kaldera Gunung Batur Kintamani menjadi KSPDK Kintamani, Kabupaten Bangli.

Badan Pengelola KSPDK Kintamani selaku pengelola yang diangkat dan ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Bangli telah melakukan penataan dan pengelolaan kawasan kaldera Gunung Batur Kintamani menjadi lebih baik dan tertata. Pengelolaan tersebut juga berkolaborasi dengan masyarakat daerah Kintamani untuk mensukseskan pembangunan infrastruktur yang mendukung pelayanan kepariwisataan dengan tetap mempertahankan nilai-nilai budaya lokal masyarakat Kintamani. Melibatkan masyarakat sekitar dalam pembangunan dan mengembangkan sebuah potensi wisata agar dapat menarik dan dinikmati oleh wisatawan merupakan hal yang sangat penting, mengingat masyarakat sekitar yang memiliki pengetahuan mengenai sosial budaya, tradisi, dan kondisi sumber daya alam di kawasan setempat (Wijaya et al., 2020).

Badan Pengelola KSPDK Kintamani memiliki 112 orang pegawai yang diangkat langsung oleh pemerintah Kabupaten Bangli, yang diharapkan dapat memberikan kinerja terbaiknya mengelola dan menata kawasan kaldera Gunung Batur dalam meningkatkan minat wisatawan untuk berkunjung ke Kawasan Strategis Pariwisata Daerah Khusus Kintamani. Berikut disajikan data kunjungan wisatawan ke Kawasan Strategis Pariwisata Daerah Khusus Kintamani selama periode 5 tahun terakhir, pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Data Kunjungan Wisatawan ke Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani Tahun 2019-2023

No	Tahun	Kunjungan			
		M mancanegara (Orang)	Domestik (Orang)	Jumlah (Orang)	%
1	2019	780.691	161.719	941.410	-
2	2020	114.665	40.729	155.394	-83,49
3	2021	667	21.850	22.517	-85,51
4	2022	185.524	359.143	544.667	2.318,9
5	2023	288.320	294.652	582.972	7,03

Sumber: Dinas Pariwisata Kabupaten Bangli, 2024

Berdasarkan data kunjungan wisatawan pada Tabel 1 tersebut terlihat kunjungan wisatawan di tahun 2019 sampai 2021 mengalami penurunan drastis akibat dampak Pandemi Covid 19, namun di tahun 2022 dan 2023 setelah pandemi mereda, kunjungan wisatawan kembali meningkat namun hal tersebut tidak sejalan dengan jumlah pendapatan yang didapatkan yang terlihat dari Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Pendapatan Badan Pengelola Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani Tahun 2019-2023

No	Tahun	Pendapatan			
		M mancanegara (Rp)	Domestik (Rp)	Total (Rp)	%
1	2019	35.072.030.000	2.639.420.000	37.711.450.000	-
2	2020	5.410.470.000	665.730.000	6.076.200.000	-83,89
3	2021	30.030.000	372.140.000	402.170.000	-93,38
4	2022	7.671.000.000	5.855.450.000	13.526.450.000	3.263,4
5	2023	10.752.840.000	4.312.120.000	15.064.960.000	11,37

Sumber: Badan Pengelola Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani, 2024

Berdasarkan Tabel 2 pada tahun 2023 pendapatan Badan Pengelola Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani menunjukkan peningkatan pendapatan sebesar 11,37% dibandingkan tahun 2022 atau dengan total sebesar Rp. 15.064.960.000,- tetapi jika dilihat dari jenis wisatawan, pendapatan wisatawan domestik pada tahun 2023 mengalami penurunan dibandingkan tahun 2022. Berdasarkan hasil wawancara tanggal 11 Januari 2024 dengan Bapak A.A. Ngr. Teja Kesuma, SS selaku Pelaksana Administrasi Badan Pengelola Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani, menyatakan bahwa pada tahun 2023 tercatat dari wisatawan domestik, lebih banyak wisatawan lokal Bali dan anak-anak yang berkunjung ke KSPDK Kintamani, begitu pula wisatawan mancanegara yang lebih banyak anak-anak, sehingga meskipun tingkat kunjungan wisatawan secara keseluruhan meningkat, tetapi pendapatan dari tiket masuk belum meningkat signifikan.

Pendapatan Badan Pengelola Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani secara keseluruhan masuk ke kas Pemerintah Kabupaten Bangli, sedangkan biaya operasional Badan Pengelola Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani mendapatkan alokasi dana dari APBD Pemerintah

Kabupaten Bangli. Berikut disajikan data anggaran dan realisasi APBD Bidang Cipta Kerja Pemerintah Kabupaten Bangli.

Tabel 3. Kinerja Alokasi Dana dan Realisasi Badan Pengelola Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani

No	Tahun	Keterangan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Presentase (%)
1	2021	Penataan Anjungan Penelokan	6.500.000.000	5.208.000.000	80,12
2	2022	Penataan Pedestrian Kawasan Penelokan Kintamani tahap I	9.800.000.000	9.580.777.000	97,76
3	2023	Penataan Pedestrian Kawasan Penelokan Kintamani tahap II	10.000.000.000	9.399.738.000	94,00

Sumber: APBD Kabupaten Bangli, 2024

Berdasarkan data tersebut, terlihat realisasi dan penyerapan anggaran yang telah dianggarkan oleh Pemerintah Kabupaten Bangli belum terserap maksimal oleh Badan Pengelola Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani. Persentase penyerapan anggaran tertinggi pada tahun 2022 sebesar 97,76% sedangkan terendah pada tahun 2021 sebesar 80,12%. Menurut Bapak A.A. Ngr. Teja Kesuma, SS selaku Pelaksana Administrasi Badan Pengelola Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani dalam hasil wawancara tanggal 11 Januari 2024, hal tersebut dikarenakan banyak program yang disusun, tetapi pegawai kurang fokus dalam pelaksanaan realisasi program tersebut yang membuat beberapa program menjadi tidak terarah dengan baik dan belum mendapatkan penyelesaian secara maksimal.

Beberapa hal yang telah dipaparkan tersebut menunjukkan kinerja Badan Pengelola Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani belum maksimal serta beberapa pegawai belum dapat memberikan kinerja yang maksimal dalam mewujudkan program kerja yang telah disusun. Kinerja merupakan hasil kerja yang ditunjukkan pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja baik dari sisi kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2019). Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dengan mengkombinasikan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya, serta usaha dan kesempatan untuk mewujudkan target kerja yang telah ditetapkan (Sulistiyani, 2019).

Mewujudkan kinerja yang maksimal dibutuhkan kepemimpinan yang dapat mendorong pegawai untuk mengembangkan potensi diri, untuk memacu semangat pegawai dalam bekerja serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dimana salah satu bentuk gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan transformasional (Setiadi et al., 2022). Kepemimpinan Transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu memanusiasikan pengikutnya, memperlakukan pengikutnya sebagai manusia yang cerdas, dan terhormat, mampu mengelus hati pengikutnya, untuk memunculkan potensi insani secara maksimal (Ancok, 2017). Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan memiliki karisma (Mulyadi, 2018). Pemimpin yang baik dalam penerapan gaya kepemimpinan transformasional mampu mendorong pegawai mengembangkan potensi

dirinya, untuk bekerja lebih baik dan mencapai target kerja yang ditetapkan secara lebih maksimal.

Penelitian mengenai hal tersebut dilakukan oleh Putra & Sudibya (2019), Sulaiman (2021), serta Noor (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Di sisi lain, penelitian Fayzhall & Masduki (2020), Hutagalung (2020), Novitasari & Asbari (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bukti ketidakkonsistenan hasil penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H1 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Penerapan kepemimpinan transformasional yang baik, tidak hanya akan berimbas kepada terwujudnya kinerja pegawai yang lebih maksimal, tetapi juga dapat memberikan pengaruh kepada motivasi kerja pegawai (Sulaiman, 2021). Motivasi kerja dapat diartikan sebagai sebuah dorongan gairah kerja pegawai dari atasan maupun organisasi/perusahaan itu sendiri, agar pegawai mau bekerja keras dengan keterampilan dan kemampuannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2019). Motivasi juga berupa dorongan yang terdapat dalam diri pegawai, menyebabkan perubahan tingkah lakunya dalam bekerja, yang kemudian mengarahkannya untuk mencapai tujuan tertentu (Uno, 2012). Pemimpin yang mampu memberikan perhatian secara individual terhadap bawahannya, dapat membuat bawahannya merasa diperhatikan, dan lebih termotivasi untuk menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik berupa hasil kerja yang lebih maksimal.

Penelitian mengenai hal tersebut dilakukan oleh Putra & Sudibya (2019), Bahri (2020), Sulaiman (2021), dan Inggira & Suryanto (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H2 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

Motivasi kerja pegawai yang meningkat juga memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Motivasi yang baik dapat meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja, intensitas motivasi yang konstan dan stabil cenderung mendorong pegawai untuk lebih semangat menunjukkan prestasi kerjanya (Umar & Norawati, 2022). Penelitian Rachmawati (2017), Putra & Sudibya (2019), Mane et al (2020), dan Bahri (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H3 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H4 : Motivasi mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah dipaparkan yang terjadi pada Badan Pengelola Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani, maka penting untuk dilakukan penelitian mengenai kepemimpinan transformasional, motivasi, serta kinerja pegawai Badan Pengelola Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani untuk menguji dan memberikan bukti secara empiris pengaruh antar variabel yang diteliti sehingga dapat dijadikan sumber informasi dan bahan pertimbangan dalam peningkatan kinerja pegawai Badan Pengelola Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani di masa yang akan datang.

## Metode

Penelitian ini memiliki jenis penelitian deskriptif kuantitatif, dengan data penelitian bersumber dari data primer dan sekunder (Sugiyono, 2022). Populasi penelitian adalah pegawai

Badan Pengelola Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani sebanyak 112 orang. Metode penentuan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan mengecualikan pimpinan mengingat penelitian ini meneliti gaya kepemimpinan sehingga sampel sebanyak 106 orang. Data dikumpulkan dengan teknik observasi langsung ke lokasi penelitian, wawancara dengan beberapa pegawai, dokumentasi yang dimiliki organisasi, studi kepustakaan mengenai buku dan jurnal yang relevan, serta pemberian kuesioner kepada responden dengan pernyataan mengenai variabel yang diteliti. Data kemudian dianalisis menggunakan metode statistik *Partial Least Square* (PLS). Serta pengujian hipotesis untuk penarikan kesimpulan hasil penelitian.

**Hasil dan Pembahasan**

Kuesioner disebarakan pada 106 orang pegawai Badan Pengelola Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani yang dijadikan responden penelitian, dengan karakteristik sebagai berikut.

Tabel 4. Karakteristik Responden

	Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	84	79,25
	Perempuan	22	20,75
Umur	< 21 Tahun	0	0,0
	22-30 Tahun	29	27,36
	31-40 Tahun	26	24,53
	41-50 Tahun	32	30,19
	> 50 Tahun	19	17,92
Pendidikan	SLTA / Sederajat	31	29,25
	Diploma	52	49,05
	Sarjana	23	21,70
	< 1 tahun	0	0,0
Masa Mengabdikan	1-5 tahun	74	69,81
	6-10 tahun	32	30,19
	> 10 tahun	0	0,0

Sumber: Data primer diolah, 2024

Pengujian data yang telah ditabulasikan menunjukkan bahwa data valid dalam pengujian *convergent validity*, *discriminant validity* dengan *outer loading* > 0,70 serta data reliabel dalam pengujian *composite reliability* dengan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Model penelitian termasuk model kuat dengan nilai *R Square* sebesar 0,709 sehingga variasi kepemimpinan transformasional dan motivasi mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 70,9% sedangkan sisanya 29,1% dijelaskan oleh variasi variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil pengujian antar variabel serta hasil analisis path dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. *Path Analisis dan Pengujian Statistik*

Konstruk	Koefisiensi Jalur	T Statistics	P Values	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X) -> Kinerja Pengelola (Y)	0,419	3,428	0,001	Signifikan
Kepemimpinan Transformasional (X) -> Motivasi (M)	0,363	3,570	0,000	Signifikan
Motivasi (M) -> Kinerja Pengelola (Y)	0,205	2,826	0,005	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 6. Hasil Perhitungan Total *Indirect Effect*

Konstruk	Koefisiensi Jalur	T Statistics	P Values	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X) -> Motivasi (M) -> Kinerja Pengelola (Y)	0,074	2,271	0,024	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2024

### ***Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja***

Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Badan Pengelola Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani Kabupaten Bangli. Teori kontingensi (*Path-Goal Theory*) yang dikemukakan House tahun 1971 menyebutkan bahwa peran utama pemimpin adalah untuk menciptakan jalan bagi para pengikutnya untuk menyelesaikan tujuan. Pemimpin yang baik seharusnya mampu menjalankan perannya sebagai pembimbing pegawai dalam mengembangkan potensi diri untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Kemahiran pegawai Badan Pengelola Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani Kabupaten Bangli dalam melakukan tugas yang diberikan tidak lepas dari peran pemimpin yang mampu memberikan bimbingan kepada para pegawai Badan Pengelola Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani. Hasil wawancara dengan Pelaksana Administrasi Badan Pengelola Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani menyatakan bahwa dengan adanya evaluasi pada setiap pegawai, selain dapat mengetahui kekurangan pegawai secara personal, juga dapat memberikan bimbingan dan pelatihan yang tepat sesuai dengan kekurangan yang dimiliki pegawai tersebut, sehingga kinerja yang ditunjukkan dapat semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra & Sudibya (2019), Sulaiman (2021), Inggira & Suryanto (2021) serta Noor (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### ***Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi***

Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Badan Pengelola Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani Kabupaten Bangli. Teori Kebutuhan (*Hierarki*) yang dikemukakan Maslow tahun 1943 menyatakan bahwa salah satu kebutuhan manusia adalah aktualisasi diri (*Self Actualization*) yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi atau mendorong mengembangkan potensi diri pegawai sehingga dengan diterapkannya gaya kepemimpinan transformasional yang baik, kebutuhan pegawai terhadap aktualisasi diri akan terpenuhi dan karyawan dapat mencapai prestasi dan kinerja yang memuaskan. Melihat hasil jawaban responden tertinggi kepemimpinan transformasional mampu diterapkan dengan baik oleh pimpinan Badan Pengelola Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani Kabupaten Bangli pada indikator perhatian individual seperti bimbingan, monitoring, dan perhatian secara personal. Perhatian individual yang ditunjukkan pimpinan Badan Pengelola Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani membuat pegawai merasa lebih diperhatikan serta dibutuhkan dalam organisasi, sehingga walaupun beberapa pegawai memiliki kemampuan yang masih kurang di bidang kerjanya, tetapi dengan bimbingan yang baik dari pimpinan maka pegawai dapat termotivasi untuk belajar dan meningkatkan keterampilan dirinya, serta dapat memberikan hasil kerja yang lebih baik lagi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra & Sudibya

(2019), Bahri (2020), Sulaiman (2021), dan Inggira & Suryanto (2021) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.

### ***Motivasi Terhadap Kinerja***

Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Badan Pengelola Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani Kabupaten Bangli. Berdasarkan teori motivasi yang dikemukakan Mc. Clelland's Achievement tahun 1953 menyatakan bahwa pegawai mempunyai cadangan energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dari situasi serta peluang yang tersedia, dan dengan peluang tersebut pegawai dapat lebih berprestasi dengan menunjukkan kinerja yang baik dari dorongan yang diterimanya. Tercapainya kinerja pegawai Badan Pengelola Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani yang baik dapat diwujudkan dengan adanya motivasi yang baik dari Badan Pengelola Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani. Intensitas motivasi yang diberikan kepada pegawai sangat menentukan capaian hasil kerja yang ditunjukkan pegawai Badan Pengelola Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani. Hasil wawancara dengan Pelaksana Administrasi Badan Pengelola Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani menyatakan bahwa selain memberikan pelatihan kepada pegawai yang masih kurang dalam kinerjanya, faktor kondisi dan lingkungan kerja juga sangat diperhatikan, mengingat kondisi kerja yang kondusif dan nyaman sangat dibutuhkan untuk meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja agar dapat menunjukkan kinerja terbaiknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati (2017), Putra & Sudibya (2019), Mane et al (2020), dan Bahri (2020) yang menyatakan bahwa motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### ***Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi***

Motivasi secara positif dan signifikan memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Badan Pengelola Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani Kabupaten Bangli. Hasil wawancara dengan Pelaksana Administrasi Badan Pengelola Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani menyatakan bahwa pimpinan selalu memberikan perhatian secara personal berupa bimbingan dan pelatihan yang tepat kepada pegawai yang masih kurang dalam menunjukkan kinerjanya, sehingga hal tersebut membuat pegawai dapat lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik, yang akhirnya akan merimbas kepada meningkatnya kinerja yang ditunjukkan pegawai tersebut. Penelitian oleh Martha et al (2017), Pariesti (2021), dan Veliando & Yanuar (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja memediasi hubungan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka kesimpulan dari penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Badan Pengelola Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani Kabupaten Bangli, yang berarti penerapan kepemimpinan transformasional yang baik dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Badan Pengelola Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani Kabupaten Bangli, yang berarti penerapan kepemimpinan transformasional yang baik dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Badan Pengelola Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani Kabupaten Bangli, yang berarti motivasi yang tinggi dan intens dapat menjadikan dorongan bagi pegawai untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik. Motivasi secara positif dan signifikan memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Badan Pengelola Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani Kabupaten Bangli.

Penerapan kepemimpinan transformasional yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja, yang secara tidak langsung juga dapat meningkatkan kinerja Pengelola Daya Tarik Wisata KSPDK Kintamani Kabupaten Bangli.

Secara keseluruhan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional yang baik dapat mendorong pegawai untuk memberikan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya. Kepemimpinan transformasional yang baik juga dapat menjadi motivasi bagi pegawai dalam bekerja, yang secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja yang ditunjukkan pegawai. Berdasarkan hal tersebut, maka disarankan kepada setiap perusahaan maupun organisasi agar senantiasa menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang baik, sehingga dapat memotivasi pegawai untuk dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.

### Daftar Pustaka

- Acana, K. T. P., & Arcana, I. W. (2017). Pengembangan Produk Wisata Alternatif Berbasis Edukasi di Geopark Batur, Kintamani. *Jurnal Sains Terapan Pariwisata*, 2(3), 262–286.
- Ancok, D. (2017). *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Erlangga.
- Bahri, A. S. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Binatama Samudera Surya Surabaya*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Fayzhall, M., & Masduki Asbari, A. P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kapabilitas Inovasi Guru dalam Perspektif Organizational Learning. *Edupsycouns Journal*, 1(2), 65–74.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. PT. Aksara.
- Hutagalung, D. (2020). Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Mediasi Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Guru. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 11–26.
- Inggira, C. K., & Suryanto, W. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Generasi Milenial dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JENIUS*, 5(1), 195–209.
- Mane, A., Edowai, R., & Abubakar, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Deiyai Provinsi Papua. *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 121–127.
- Mangkunegara, A. A. . (2019). *Manajemen SDM*. Remaja Rosdakarya.
- Martha, A. R., Rahardjo, K., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis| Special Issue (Ekosistem Start Up)*, 1(3), 1–13.
- Mulyadi. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM)*. In Media.
- Noor, F. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Jambi. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 41–48.
- Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan Untuk Berubah Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 1–15.
- Pariesti, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Inspektorat Kabupaten Katingan). *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 171–180.
- Putra, T. R., & Sudibya, I. G. A. (2019). Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi

- Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 7429 – 7457.
- Rachmawati, R. W. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Bankbjbkantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1–16.
- Setiadi, I. M. Y., Wimba, I. G. A., & Astrama, I. M. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restaurant Samsara Ubud di .... *WidyaAmrita: Jurnal ...*, 2(3), 707–717. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1924%0Ahttps://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1924/1160>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulaiman, H. A.-S. T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Pemkab Malang (Studi Pada Pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB2*, 9(2), 1–10.
- Sulistiyani. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 835–853.
- Uno, H. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Veliando, M., & Yanuar. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 407–416.
- Wijaya, P. Y., Kawiana, I. G. P., Suasih, N. N. R., Hartati, P. S., & Sumadi, N. K. (2020). SWOT and MICMAC Analysis to Determine The Development Strategy and Sustainability of The Bongkasa Pertiwi Tourism Village, Bali Province, Indonesia. *Decision Science Letters* 9, 1(1), 439–452.