

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Administrasi publik sebagai salah satu pilar yang utama dalam proses penyelenggaraan pemerintahan memiliki peran yang cukup strategis dalam memastikan seluruh kegiatan birokrasi yang berjalan yang tetap berjalan sesuai dengan tujuan pembangunan nasional dan harapan dari masyarakat (Melawat, 2022). Keberhasilan Administrasi publik tidak akan terlepas dari keberadaan dan bagaimana kualitas dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang menjadi ujung tombak dalam melaksanakan kegiatan untuk setiap Kebijakan dan program pemerintah. Shafritz dan Russel dalam (Tresiana & Duadji, 2018) menyebutkan bahwa Administrasi publik pada hakikatnya memiliki cakupan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dalam mengelola sumber daya, termasuk SDM, agar seluruh kegiatan pemerintahan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan secara teknis saja tetapi juga didukung oleh perilaku kerja yang mencerminkan tanggung jawab, kesadaran diri, serta komitmen pegawai terhadap tugas dan fungsi organisasi.

Motivasi diri atau *self motivation* merupakan salah satu aspek fundamental yang menentukan semangat, tanggung jawab, serta kualitas kinerja seorang pegawai (Djendoko, 2003). Individu yang memiliki motivasi diri yang tinggi umumnya menunjukkan inisiatif dalam bekerja, mampu bertanggung jawab terhadap tugasnya, serta berupaya maksimal mencapai target meskipun berada dalam situasi yang penuh tantangan. Teori *Self-Determination* yang dikembangkan oleh (Ryan & Deci, 2000) menjelaskan bahwa motivasi manusia dibangun atas dua pilar utama, yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik lahir dari dorongan internal seperti kepuasan, rasa bangga, dan keinginan untuk berkembang, sedangkan motivasi ekstrinsik muncul dari faktor eksternal seperti penghargaan, promosi, maupun sanksi. Kedua aspek

tersebut menjadi pendorong utama bagi pegawai untuk bekerja secara berkelanjutan, konsisten, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

Isu motivasi pegawai dalam birokrasi Indonesia tidak hanya dipandang dari sudut psikologis, tetapi juga memperoleh perhatian serius dalam aspek regulasi. Hal ini terlihat dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menegaskan pentingnya pembinaan motivasi kerja, disiplin, serta peningkatan kinerja aparatur dalam menjalankan peran pelayanan publik. Undang-undang tersebut memberikan landasan bahwa motivasi bukan hanya urusan personal, melainkan tanggung jawab institusi untuk memastikan pegawai memiliki dorongan kerja yang kuat. Dengan kata lain, motivasi diri merupakan elemen krusial yang menjadi penggerak utama terciptanya pelayanan publik yang profesional, transparan, dan akuntabel.

Membangun perilaku kerja yang konsisten dan bertanggung jawab di lingkungan birokrasi pemerintah bukanlah hal yang sederhana, karena pembinaan pegawai sering kali masih berfokus pada mekanisme pengawasan dan penegakan aturan, sementara faktor internal seperti self motivation belum memperoleh perhatian yang optimal. Padahal, menurut teori *Self-Determination Theory* dari Ryan dan Deci (2000), motivasi diri berakar pada pemenuhan kebutuhan psikologis dasar individu, yaitu otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial, yang mendorong pegawai untuk bekerja secara sukarela, bertanggung jawab, dan tidak semata-mata karena tekanan eksternal atau sanksi. Dalam konteks ini, self motivation juga tidak terlepas dari peran kepemimpinan sebagai faktor strategis dalam organisasi, karena gaya kepemimpinan yang visioner, inspiratif, komunikatif, dan partisipatif mampu membangun iklim kerja yang kondusif serta menumbuhkan dorongan intrinsik maupun ekstrinsik pegawai untuk mencapai kinerja terbaik.

Salah satu figur kepemimpinan yang menonjol dalam konteks Jawa Barat adalah H. Dedi Mulyadi atau dapat dikenal dengan julukan Kang Dedi Mulyadi (KDM). Ia dikenal sebagai tokoh publik dengan gaya kepemimpinan

yang humanis, merakyat, tegas, serta konsisten mendorong perubahan perilaku masyarakat dalam menjaga lingkungan (Aji, 2025). Saat menjabat sebagai Bupati Purwakarta, Dedi Mulyadi melahirkan berbagai kebijakan berbasis kearifan lokal yang memperkuat identitas budaya sekaligus menggerakkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan. Selanjutnya, ketika menduduki jabatan Wakil Ketua Komisi IV DPR RI, ia tetap menunjukkan konsistensinya memperjuangkan isu lingkungan, pertanian, dan kehutanan. Dalam berbagai kesempatan, ia menegaskan pentingnya keteladanan kepemimpinan, komitmen, serta pemberdayaan masyarakat.

Sosoknya dipandang sebagai pemimpin yang tidak hanya memberi arahan, tetapi juga memberi inspirasi melalui tindakan nyata. Dalam berbagai kesempatan, beliau menekankan pentingnya kedekatan antara pemimpin dan pegawai, memberikan teladan secara langsung, serta mendorong terciptanya budaya kerja yang menjunjung tinggi nilai tanggung jawab, kemandirian, dan etos kerja. Gaya kepemimpinan Kang Dedi Mulyadi selama ini juga tercermin dari komitmennya dalam membangun komunikasi yang terbuka dengan jajaran birokrasi.

Partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan serta pemberian ruang inovasi menjadi salah satu karakteristik kepemimpinan transformasional yang dapat mendorong kontribusi pegawai dalam perbaikan pelayanan publik (Syaidah et al., 2025). Kepemimpinan yang mengutamakan pendekatan persuasif dan teladan ini diharapkan tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi, tetapi juga mampu membangkitkan motivasi diri pegawai agar lebih berinisiatif dan bekerja secara penuh tanggung jawab tanpa harus selalu mengandalkan kontrol eksternal.

Kepemimpinan Dedi Mulyadi di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat dipandang mampu menjadi sumber semangat bagi pegawai melalui keteladanan, inspirasi, serta pendekatan kepemimpinan yang dekat dengan lingkungan kerja pegawai. Kehadirannya membawa harapan bahwa birokrasi

tidak hanya bekerja secara administratif, tetapi juga dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab moral terhadap lingkungan dan masyarakat. Kepemimpinan yang menekankan kedekatan dengan pegawai, keterbukaan komunikasi, serta apresiasi terhadap kinerja, diharapkan mampu meningkatkan motivasi diri pegawai agar bekerja lebih berinisiatif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pelayanan publik. Dengan demikian, perpaduan antara kepemimpinan yang inspiratif dan motivasi diri yang kuat diyakini dapat menghasilkan perilaku kerja pegawai yang lebih konsisten, profesional, dan berintegritas dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Regulasi yang berlaku di Indonesia maupun daerah turut menegaskan pentingnya *self motivation* pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara secara tegas menekankan pentingnya pembinaan motivasi kerja, pengembangan kompetensi, serta pembentukan perilaku kerja aparatur yang profesional.. Hal ini sejalan dengan konsep *self motivation* karena undang-undang menempatkan motivasi diri sebagai bagian dari pembinaan sumber daya manusia aparatur. Selanjutnya, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN memperkuat hal tersebut dengan menekankan transformasi birokrasi menuju aparatur yang berorientasi kinerja, pelayanan, dan hasil kerja yang berdampak bagi masyarakat. Transformasi tersebut hanya dapat terwujud jika setiap pegawai memiliki motivasi diri yang tinggi untuk meningkatkan kompetensi, berinovasi, dan menjaga integritas dalam bekerja. Tidak cukup hanya mengandalkan pengawasan atau sanksi, tetapi pegawai dituntut untuk membangun motivasi intrinsik agar mampu memberikan pelayanan publik yang prima.

Pemerintah Provinsi Jawa Barat menegaskan pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur melalui kebijakan pengembangan aparatur yang berfokus pada penguatan peran kepemimpinan, pembinaan kompetensi, serta penumbuhan motivasi kerja pegawai. Kebijakan tersebut

menekankan bahwa keberhasilan birokrasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pimpinan dalam membangun iklim kerja yang kondusif dan mendorong motivasi diri pegawai, sehingga aparatur mampu menjalankan tugas secara profesional dan berorientasi pada pelayanan publik.

Berbagai regulasi yang mengatur aparatur pemerintah pada umumnya menitikberatkan pada pengelolaan perilaku kerja, namun di dalamnya juga terkandung penekanan terhadap pentingnya motivasi sebagai unsur pendukung peningkatan kinerja pegawai. Salah satunya tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara yang secara eksplisit pada Pasal 3 menyatakan bahwa pengelolaan kinerja mencakup proses “pemberian motivasi dan penguatan peran aktif pegawai dalam pencapaian kinerja individu dan organisasi”. Regulasi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, termasuk motivasi yang lahir dari dalam diri pegawai, menjadi bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan ASN.

Hal ini sejalan dengan pandangan dalam *Self-Determination Theory* (Ryan & Deci, 2000), yang menekankan bahwa motivasi diri tumbuh apabila individu merasa otonom, kompeten, dan memiliki keterhubungan yang positif dengan lingkungannya. Dengan demikian, regulasi yang berlaku tidak hanya berfungsi sebagai landasan formal dalam pengelolaan aparatur, tetapi juga menegaskan pentingnya peran kepemimpinan dalam menciptakan iklim kerja yang mampu menumbuhkan motivasi intrinsik pegawai sebagai pendorong utama perilaku kerja yang bertanggung jawab dan berorientasi pada tujuan organisasi.

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Provinsi Jawa Barat adalah salah satu instansi pemerintahan daerah yang memiliki tugas dan peranan yang sangat penting dalam hal pengelolaan dan perlindungan lingkungan hidup. Dalam pelaksanaan berbagai upaya dan tugas organisasi, keberhasilan pencapaian target perencanaan pembangunan lingkungan sangat dipengaruhi oleh kualitas

sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja dan profesionalisme yang baik. Sumber daya manusia adalah faktor yang dapat memengaruhi titik keberhasilan organisasi, dan penerapan dan penerapan peraturan dan kebijakan yang tepat juga dapat memengaruhi keberhasilan capaian organisasi.

Data Rekapitulasi Presensi Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat periode Februari hingga Juni 2025 menunjukkan masih adanya variasi tingkat kehadiran pegawai, terutama terkait ketepatan waktu kehadiran, yang menunjukkan perlunya perhatian terhadap aspek motivasi dan kedisiplinan kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Presensi Pegawai DLH Provinsi Jawa Barat pada Masa Kepemimpinan Kang Dedi Mulyadi

Bulan	Jumlah pegawai	Jumlah Presensi		
		Hadir	Alpa	Cuti
Februari	144	2803	1	73
Maret	144	2704	3	29
April	144	2245	0	59
Mei	167	2474	3	72
Juni	167	2867	3	102

Sumber: Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan rekapitulasi presensi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat pada periode Februari hingga Juni 2025, terlihat adanya fluktuasi tingkat kehadiran pegawai dari bulan ke bulan. Kondisi ini menunjukkan bahwa konsistensi kehadiran pegawai belum sepenuhnya stabil. Kehadiran pegawai merupakan salah satu bentuk perilaku kerja yang paling mendasar dan dapat mencerminkan sejauh mana pegawai memiliki dorongan internal untuk melaksanakan tugasnya secara berkelanjutan. Dalam konteks organisasi publik, konsistensi kehadiran tidak hanya berkaitan dengan

kepatuhan terhadap aturan formal, tetapi juga berkaitan erat dengan motivasi diri pegawai dalam menjalankan perannya sebagai aparatur pelayanan publik.

Selain dinamika pola kerja tradisional, konteks pelaksanaan tugas kedinasan aparatur sipil negara juga mengalami penyesuaian kebijakan seiring dengan perkembangan regulasi sistem kerja fleksibel. Pemerintah Indonesia, melalui pengaturan teknis seperti Surat Edaran Menteri PANRB, memberikan ruang bagi pelaksanaan *Work From Home* (WFH), *Work From Office* (WFO), maupun mekanisme *Work From Anywhere* (WFA) dalam konteks penyesuaian pelaksanaan tugas kedinasan tertentu sesuai kebutuhan operasional dan pelayanan publik. Misalnya, dalam beberapa periode tertentu, instansi pemerintah dapat menerapkan skema kerja yang mencakup kombinasi WFO, WFH, dan WFA, yang pengaturannya disesuaikan oleh pimpinan instansi masing-masing berdasarkan karakteristik layanan serta kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Kebijakan fleksibilitas ini juga didukung oleh ketentuan dalam Peraturan Presiden yang memungkinkan pelaksanaan fleksibilitas kerja secara normatif, termasuk fleksibilitas lokasi dan waktu kerja.

Penerapan pola kerja fleksibel seperti WFH/WFA membawa implikasi tersendiri dalam mekanisme pengawasan dan pengendalian kehadiran, karena kehadiran fisik pegawai di kantor tidak lagi menjadi satu-satunya indikator pencapaian komitmen kerja. Dalam konteks ini, *self motivation* pegawai menjadi semakin penting sebagai fondasi internal yang memandu pegawai dalam menyelesaikan tugas secara profesional di luar pengawasan langsung. Interaksi antara kebijakan fleksibilitas kerja, mekanisme pencatatan kinerja, dan konsistensi perilaku kerja aparatur perlu dianalisis secara sistematis untuk memahami bagaimana kepemimpinan di tingkat organisasi dapat mendukung pegawai dalam mempertahankan produktivitas dan akuntabilitas di tengah pola kerja yang lebih dinamis.

Peran gubernur sebagai pemimpin tertinggi di tingkat provinsi sangat strategis karena bertanggung jawab dalam menetapkan arah kebijakan, visi pembangunan, serta target kinerja perangkat daerah. Hal ini termasuk Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat sebagai salah satu perangkat daerah yang memiliki tugas dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pengelolaan dan perlindungan lingkungan hidup. Dengan demikian, dari sudut pandang Gubernur, DLH merupakan instansi pelaksana yang berperan dalam menerjemahkan visi kepemimpinan, kebijakan, dan target pembangunan daerah ke dalam program kerja serta pelayanan publik yang konkret. Dalam konteks kepemimpinan Kang Dedi Mulyadi, arah kebijakan yang menekankan kedisiplinan, keteladanan, serta kepedulian terhadap lingkungan menjadi bagian yang dapat memengaruhi pola kerja organisasi di lingkungan DLH Provinsi Jawa Barat.

Peran gubernur di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat tidak terbatas pada penetapan kebijakan, tetapi juga mencakup fungsi kepemimpinan yang memengaruhi iklim kerja birokrasi melalui gaya kepemimpinan, pola komunikasi, dan keteladanan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Kondisi ini memiliki keterkaitan yang erat dengan topik penelitian, karena gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Gubernur dapat memberikan pengaruh terhadap self motivation pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Ketika pegawai merasakan adanya arahan yang jelas, dukungan dari pimpinan, serta teladan yang konsisten, maka hal tersebut dapat mendorong munculnya motivasi dari dalam diri pegawai untuk bekerja secara lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pelayanan publik. Oleh karena itu, hubungan antara perspektif Gubernur dan DLH menjadi penting untuk menjelaskan relevansi pengaruh kepemimpinan Kang Dedi Mulyadi terhadap self motivation pegawai dalam penelitian ini.

Berbagai kebijakan dan gaya kepemimpinan yang diterapkan Kang Dedi Mulyadi turut membentuk kondisi kerja di lingkungan birokrasi. Karakter

kepemimpinannya yang humanis, dekat dengan masyarakat, serta mampu menumbuhkan rasa bangga dan rasa memiliki terhadap pekerjaan diyakini dapat mendorong terbentuknya *self motivation* pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Melalui program-program seperti gerakan kebersihan lingkungan, penanaman budaya kerja kolaboratif, serta pendekatan langsung kepada pegawai, beliau menanamkan nilai-nilai kerja yang berorientasi pada pelayanan publik dan tanggung jawab. Gaya kepemimpinan yang memberi teladan, membangun komunikasi dua arah, dan menumbuhkan semangat kolektif ini selaras dengan upaya menumbuhkan motivasi diri pada setiap pegawai.

Fenomena dari data sebelumnya menunjukkan bahwa upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan birokrasi tidak cukup hanya berfokus pada aspek pengawasan atau penegakan aturan, tetapi juga perlu diarahkan pada penguatan faktor internal pegawai, khususnya *self motivation*. Dalam hal ini, peran kepemimpinan menjadi faktor strategis yang dapat memengaruhi tumbuhnya motivasi diri pegawai. Kepemimpinan yang mampu memberikan keteladanan, membangun kedekatan emosional, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi diyakini dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih konsisten dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, fenomena kehadiran pegawai tersebut menjadi landasan empiris yang relevan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan Kang Dedi Mulyadi terhadap *self motivation* pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan penelitian terdahulu, kajian mengenai kepemimpinan dan motivasi kerja umumnya masih berfokus pada sektor swasta dengan variabel dependen berupa kinerja, kepuasan kerja, turnover, atau retensi pegawai. Sementara itu, penelitian yang secara spesifik menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *self motivation* aparatur sipil negara, khususnya pada level perangkat daerah, masih relatif terbatas. Selain itu, belum banyak penelitian yang menempatkan figur kepemimpinan daerah sebagai variabel yang

dianalisis secara empiris dalam konteks pembentukan motivasi intrinsik pegawai birokrasi. Kekosongan inilah yang menjadi research gap dalam penelitian ini, sehingga kajian pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat memiliki relevansi teoretis dan empiris.

Pengaruh kepemimpinan terhadap *self motivation* merupakan isu yang relevan dan strategis dalam birokrasi daerah karena kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pengendalian organisasi, tetapi juga berperan dalam membentuk iklim psikologis kerja serta mendukung pemenuhan kebutuhan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial pegawai sebagaimana dijelaskan dalam *Self-Determination Theory* (Ryan & Deci, 2000). Dinamika antara tuntutan normatif birokrasi yang profesional dan berorientasi pada pelayanan publik dengan realitas pelaksanaan kerja, termasuk fluktuasi perilaku kerja pegawai khususnya dalam aspek konsistensi kehadiran, menunjukkan bahwa dimensi internal yang berkaitan dengan motivasi kerja merupakan aspek yang relevan untuk dikaji lebih lanjut. Dalam perspektif administrasi publik dan manajemen sumber daya manusia, *self motivation* dipahami sebagai faktor psikologis yang membentuk kesadaran, tanggung jawab, dan komitmen individu terhadap tugas organisasi. Oleh karena itu, interaksi antara gaya kepemimpinan dan kondisi motivasional pegawai menjadi penting untuk dianalisis secara empiris, terlebih kajian yang secara spesifik menguji hubungan kepemimpinan figur publik dengan pembentukan *self motivation* aparatur pada level perangkat daerah masih relatif terbatas dalam literatur administrasi publik di Indonesia, sehingga penelitian ini memiliki relevansi teoretis maupun praktis dalam konteks Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan keseluruhan uraian tersebut, penelitian mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan Gubernur Kang Dedi Mulyadi Terhadap *Self Motivation* Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat”**

menjadi penting untuk dilakukan sebagai upaya memahami dinamika kepemimpinan dan motivasi dalam konteks birokrasi daerah secara empiris.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka dalam penelitian ini dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Masih terdapat perilaku kerja pegawai yang belum optimal di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat, yang ditunjukkan oleh adanya ketidakkonsistenan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu kehadiran pegawai.
2. *Self motivation* pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat masih belum optimal meskipun berada pada masa kepemimpinan Kang Dedi Mulyadi. Kondisi ini terlihat dari masih adanya variasi perilaku kerja pegawai yang menunjukkan perbedaan tingkat motivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
3. Belum diketahui secara empiris seberapa besar pengaruh kepemimpinan Kang Dedi Mulyadi terhadap *self motivation* pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat.

C. Rumusan Masalah

Melihat latar belakang permasalahan yang telah dibahas, dalam penelitian ini terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh secara parsial dimensi *idealized influence* (pengaruh ideal atau keteladanan) dalam membentuk kepemimpinan transformasional Kang Dedi Mulyadi terhadap *self motivation* pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat?
2. Seberapa besar pengaruh secara parsial dimensi *inspirational motivation* (motivasi inspirasional) dalam kepemimpinan transformasional Kang Dedi Mulyadi terhadap *self motivation* pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat?

3. Seberapa besar pengaruh secara parsial dimensi *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) dalam kepemimpinan transformasional Kang Dedi Mulyadi terhadap *self motivation* pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat?
4. Seberapa besar pengaruh secara parsial dimensi *individualized consideration* (perhatian individual) dalam kepemimpinan transformasional Kang Dedi Mulyadi terhadap *self motivation* pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat?
5. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional Kang Dedi Mulyadi secara simultan terhadap *self motivation* pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian yang diambil oleh peneliti memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis besarnya pengaruh secara parsial dimensi *idealized influence* (pengaruh ideal atau keteladanan) dalam kepemimpinan transformasional Kang Dedi Mulyadi terhadap *self motivation* pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk menganalisis besarnya pengaruh secara parsial dimensi *inspirational motivation* (motivasi inspirasional) dalam kepemimpinan transformasional Kang Dedi Mulyadi terhadap *self motivation* pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk menganalisis besarnya pengaruh secara parsial dimensi *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) dalam kepemimpinan transformasional Kang Dedi Mulyadi terhadap *self motivation* pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat.
4. Untuk menganalisis besarnya pengaruh secara parsial dimensi *individualized consideration* (perhatian individual) dalam

kepemimpinan transformasional Kang Dedi Mulyadi terhadap *self motivation* pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat

5. Untuk menganalisis besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional Kang Dedi Mulyadi secara simultan terhadap *self motivation* pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat.

E. Manfaat Hasil Penelitian

Dapat diharapkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti akan memiliki manfaat teoritis dan praktis bagi beberapa pihak, antara lain sebagai berikut:

1. Teoritis

Ada harapan bahwa penelitian ini akan memberikan kontribusi yang signifikan untuk kemajuan pengetahuan, khususnya dalam bidang administrasi publik dan manajemen sumber daya manusia di sektor publik atau pemerintahan. Dengan menggunakan teori *self motivation* dari Ryan & Deci, 2000 yang dijadikan sebagai landasan analisis, hasil penelitian ini dapat memberikan banyak referensi akademik terkait dengan hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi diri pegawai. Selain itu juga, penelitian ini dapat diharapkan untuk menjadi bahan rujukan dalam studi-studi keberlanjutan mengenai efektivitas pelaksanaan kebijakan mengenai gaya kepemimpinan di lingkungan birokrasi pemerintahan.

2. Praktis

- a. Bagi peneliti

Dapat diharapkan bahwa penelitian ini akan menjadi pengalaman yang berharga untuk memahami bagaimana kondisi empiris terkait dengan masalah gaya kepemimpinan terhadap motivasi diri dalam bekerja di lingkungan administrasi publik. Selain itu, diharapkan proses penyusunan penelitian ini dapat memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan teori yang dipelajari selama di bangku perkuliahan ke dalam kegiatan dunia nyata.

b. Bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat dalam mengoptimalkan peran kepemimpinan guna mendorong tumbuhnya self motivation pegawai dalam pelaksanaan tugas dan pelayanan publik.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi awal serta pijakan bagi peneliti lain yang memiliki keinginan untuk mengkaji terkait isu-isu serupa pada instansi pemerintahan lainnya atau dengan pendekatan teori yang berbeda.

F. Kerangka Pemikiran

Administrasi publik sebagai suatu disiplin ilmu yang menekankan bahwa pentingnya suatu pengelolaan organisasi sektor publik secara efektif dan efisien agar dapat tercapai tujuan pembangunan yang memiliki dampak yang luas bagi masyarakat (Melawat, 2022). Menurut Shafritz & Russel dalam (Tresiana & Duadji, 2018) menjelaskan bahwa administrasi publik mencakup beberapa proses manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, serta pengelolaan sumber daya manusia dalam pelaksanaan publik. Dengan begitu, salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan dalam administrasi publik yaitu pengelolaan SDM secara profesional, sebab keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh pegawainya.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, menurut Hasibuan dalam (Adamy, 2016) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta penan tenaga kerja dengan cara yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Pencapaian dalam tujuan hal ini dapat terwujud jika pegawai memiliki perilaku kerja yang tanggung jawab dan motivasi kerja yang tinggi. Perilaku kerja pegawai mencerminkan sejauh mana pegawai menjalankan aturan dan prosedur organisasi, sedangkan motivasi berperan sebagai dorongan internal yang

mendorong individu untuk bekerja secara sadar dan sukarela.

Kepemimpinan dalam organisasi publik memiliki peranan yang sangat penting karena memiliki fungsi untuk mengarahkan, menginspirasi, dan menumbuhkan motivasi para pegawainya. Menurut (Bass & Avolio, 2006) menjelaskan bahwa kepemimpinan mampu mendorong bawahan untuk bekerja untuk melampaui kepentingan pribadi demi tujuan organisasi. Dalam konteks penelitian ini, gaya kepemimpinan dari Kang Dedi Mulyadi yang humanis, inspiratif dan dapat dekat dengan para pegawainya dapat diyakini bahwa hal tersebut memiliki pengaruh besar terhadap terbentuknya *self motivation*.

Self motivation atau motivasi diri merupakan salah satu motivasi yang telah dijelaskan oleh Deci & Ryan (2000) melalui teorinya yaitu *Self-Determination Theory (SDT)*. Dalam teori tersebut, di paparkan bahwa motivasi hadir dari kebutuhan dasar manusia akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial. Dalam teori ini, terbagi ke dalam dua bentuk utama, yaitu Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik. Motivasi intrinsik mendorong seseorang untuk bekerja karena adanya kepuasan pribadi, keinginan untuk berkembang, rasa tanggung jawab, serta kebanggaan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sementara itu, motivasi ekstrinsik berkaitan dengan dorongan yang berasal dari luar individu, seperti harapan mendapatkan penghargaan, bonus, promosi jabatan, atau untuk menghindari sanksi dan hukuman. Kedua bentuk motivasi ini saling melengkapi dan memengaruhi perilaku kerja pegawai dalam konteks pelaksanaan tugas organisasi. Pegawai dengan motivasi intrinsik yang kuat cenderung melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan konsisten, sedangkan pegawai dengan motivasi ekstrinsik akan terdorong untuk patuh karena adanya insentif atau sistem penghargaan yang diterapkan organisasi (Ryan & Deci, 2000).

Apabila terdapat pegawai dengan *self motivation* yang tinggi maka cenderung memiliki inisiatif, rasa tanggung jawab, serta komitmen kerja yang

kuat tanpa harus bergantung kepada insentif atau tekanan dari atasan. Motivasi ini menjadi faktor penting dalam membentuk konsistensi dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam konteks kepemimpinan Kang Dedi Mulyadi, yang dikenal memiliki gaya kepemimpinan yang cukup unik, demokratis dan merakyat yang dimana beliau mencoba untuk menunjukkan dirinya bahwa sebagai seorang birokrat publik tidak hanya bekerja diam di dalam gedung istana saja, tetapi baginya pemimpin atau seorang birokrat yang hidup di negara demokratis juga harus turun ke jalan yang kemudian menjadikan dirinya sebagai seseorang yang memiliki kapasitas legalistik dalam permasalahan yang ada di sektor publik (Aji, 2025). Hal ini berkaitan erat dengan self motivation pegawai dalam konteks perilaku kerja di lingkungan organisasi. Kepemimpinan yang mampu untuk memberikan keteladanan, penghargaan, dan suasana kerja kondusif dapat diyakini bahwa akan menumbuhkan dorongan motivasi dari diri pegawai. Dengan begitu, pegawai terdorong untuk bekerja dengan mandiri, untuk menaati segala aturan dan dapat bertanggung jawab penuh dalam menjalankan tugasnya tanpa perlu diawasi dengan ketat.

Kepemimpinan yang mampu memberikan teladan, menciptakan rasa dihargai, serta membangun hubungan kerja yang positif diyakini dapat memperkuat kedua bentuk motivasi tersebut. Pegawai yang merasa didukung dan diakui oleh pimpinan akan lebih terdorong untuk mengembangkan potensi diri, menunjukkan inisiatif, serta memiliki komitmen kerja yang lebih kuat. Dengan demikian, kepemimpinan Kang Dedi Mulyadi diposisikan sebagai variabel independen yang memengaruhi self motivation pegawai sebagai variabel dependen utama dalam penelitian ini.

Didalam penelitian ini, kepemimpinan Kang Dedi Mulyadi dianalisis berdasarkan konsep kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh (Bass & Avolio, 2006), yang terdiri dari empat dimensi utama, yaitu *idealized*

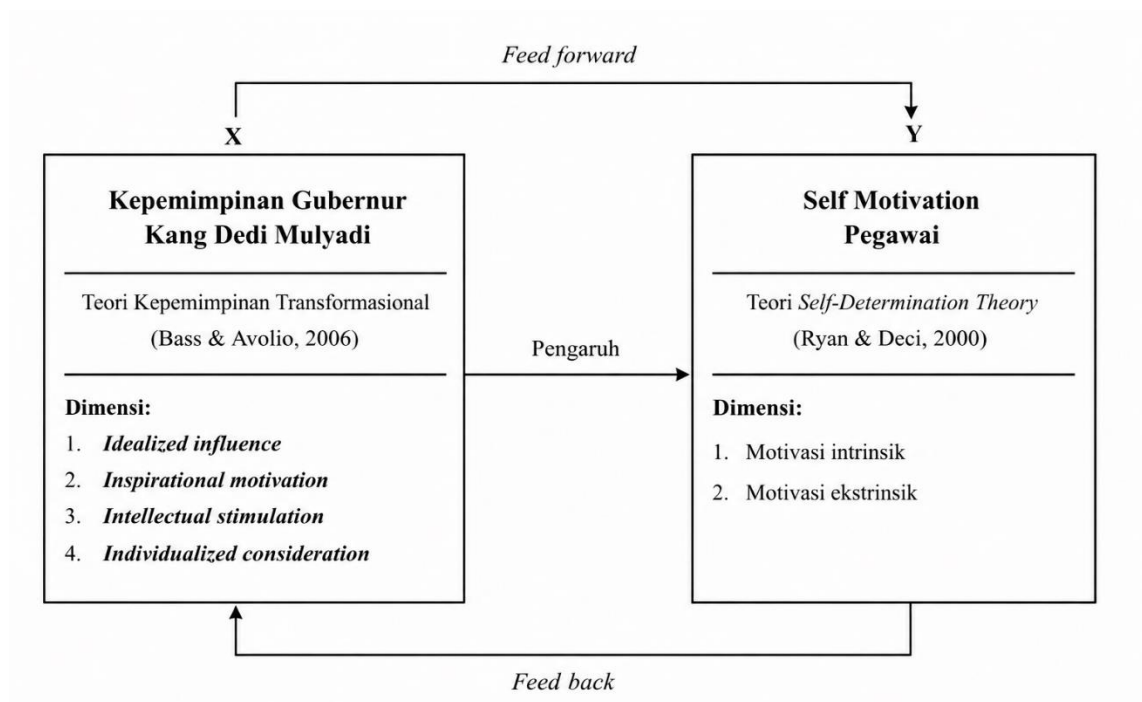
influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration.

Dimensi *idealized influence* mencerminkan kemampuan pemimpin dalam menunjukkan keteladanan, integritas, dan perilaku yang dapat dijadikan panutan oleh pegawai sehingga mampu membangun kepercayaan dan loyalitas. Dimensi *inspirational motivation* berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam mengkomunikasikan visi, memberikan semangat, dan membangun optimisme pegawai terhadap tujuan organisasi. Sementara itu, dimensi *intellectual stimulation* mendorong pegawai untuk berpikir kritis, berinovasi, serta mengembangkan solusi dalam menyelesaikan pekerjaan. Adapun dimensi *individualized consideration* menekankan perhatian pemimpin terhadap kebutuhan, potensi, serta pengembangan setiap individu pegawai melalui pembinaan, dukungan, dan penghargaan. Dimensi *inspirational motivation* berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam mengkomunikasikan visi, memberikan semangat, serta membangun optimisme pegawai terhadap tujuan organisasi (Bass & Avolio, 2006). Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi akan membuat pegawai memahami makna dan tujuan pekerjaannya sehingga meningkatkan keterlibatan dalam bekerja. Menurut *Self-Determination Theory*, kondisi tersebut dapat memperkuat motivasi intrinsik pegawai karena pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan memiliki nilai dan tujuan yang jelas. Dengan demikian, semakin tinggi *inspirational motivation* yang ditunjukkan pemimpin, maka semakin tinggi pula *self motivation* pegawai.

Keempat dimensi tersebut diyakini memiliki pengaruh terhadap *self motivation* pegawai sebagaimana dijelaskan dalam *Self-Determination Theory* oleh Ryan dan Deci (2000). Keteladanan pemimpin dapat memperkuat keterhubungan sosial (*relatedness*), kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi dapat meningkatkan motivasi intrinsik, stimulasi intelektual dapat mendorong terpenuhinya kebutuhan kompetensi (*competence*) dan otonomi (*autonomy*), sedangkan perhatian individual dapat membuat pegawai merasa

dihargai dan didukung dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, semakin baik penerapan dimensi *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* dalam kepemimpinan transformasional Kang Dedi Mulyadi, maka semakin tinggi pula *self motivation* pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat yang tercermin melalui motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Gambar 1.1 Kerangka Berpikir



Sumber: Diolah peneliti (2026)