

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Beban Kerja dan Motivasi Instrinsik terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY

Kusuma Chandra Kirana, Epsilandri Septyarini, Ummi Nurmustofa

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Correspondence email: chandrakna1@gmail.com, epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id,

umminur1303@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, beban kerja dan motivasi instrinsik terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY yang berjumlah 90 orang dengan menggunakan metode pengambilan sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner. IBM SPSS Statistics 25 digunakan sebagai analisis data melalui dua tahap pengujian yaitu: uji asumsi klasik dan uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel beban kerja dan motivasi instrinsik terhadap prestasi kerja pegawai serta gaya kepemimpinan demokratis, beban kerja dan motivasi instrinsik berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY.

**Kata Kunci:** gaya kepemimpinan demokratis, beban kerja, motivasi instrinsik, prestasi kerja.

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to the effect of democratic leadership style, workload and intrinsic motivation on the work performance of Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY employee. The population and samples used in this study were all employees of the Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY, totaling 90 people using the saturated sampling method. Methods of data collection using questionnaires. IBM SPSS Statistics 25 is used as data analysis through two stages of testing, namely: classic assumption test and hypothesis test (t test and f test). The results of this study show that the leadership style is not effect on work performance. There is a positive and significant effect on workload and intrinsic motivation variables on employee work performance and democratic leadership style, workload and intrinsic motivation affect employee performance in the Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY.*

**Keywords:** democratic leadership style, workload, intrinsic motivation, job performance.

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan hidup manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan (bersifat teknis atau manajrial). Kemampuan yang dimiliki tersebut akan mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individual maupun bersama. SDM adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat diberikan/disumbangkan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa (Sedarmayanti, 2017). Dalam meningkatkan kompetensi dan sumber daya manusia (SDM) yang juga dianggap sebagai aset perusahaan, karena MSDM berperan sebagai penggerak dalam menjalankan operasi dan produksi di sebuah perusahaan serta penting dalam menjaga kesinambungan survive perusahaan dalam pengembangannya, selain itu MSDM digunakan untuk melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan yang merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM, adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan prestasi perusahaan. (Syarief et al., 2022) dalam ilmu manajemen mempunyai beberapa unsur yaitu: manusia, uang, metode, bahan baku, mesin dan pasar. Unsur tersebut saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya, namun

unsur terpenting adalah manusia. Mengingat unsur tersebut akan menggerakkan semua unsur agar berjalan efektif dan efisien, selain itu unsur manusia atau MSDM mampu melakukan pengaturan dari manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (personal management) tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh prestasi kerja karyawannya. Prestasi didefinisikan sebagai nilai yang merupakan perumusan yang dapat diberikan oleh pemimpin mengenai kemajuan/prestasi yang dilakukan. Prestasi kerja karyawan menunjukkan suatu hasil perilaku yang dinilai beberapa kriteria atau standar mutu hasil kerja. Apabila perilaku karyawannya memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan, maka prestasi kerja karyawan tergolong baik (Nines & Oktarini, 2021). Menurut (Astuti, 2021) Prestasi adalah hasil dari suatu kegiatan yang telah dikerjakan, diciptakan, baik secara individu maupun kelompok, prestasi tidak akan pernah dihasilkan selama seseorang tidak pernah melakukan kegiatan. pekerjaan sebagai kontribusi instansi/organisasi tempatnya bekerja. Sasaran Prestasi kerja pada dasarnya lebih menekankan pada hasil yang diperoleh dari sebuah penilaiannya antara lain kecakapan, kemampuan pelaksanaan tugas, cara membuat laporan atas pelaksanaan tugas, dan ketegaran jasmani serta rohani dalam bekerja (Magdalena, 2018).

Adanya pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap prestasi kerja karyawan adalah dengan berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Menurut (Setiawan dan Pratama, 2019) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk membujuk orang lain, bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau pengetahuan unik dalam disiplin yang disukai melalui sarana organisasi untuk menuai tujuan perusahaan atau organisasi Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik kekuatan pemimpin demokratis tidak terletak pada pemimpinnya akan tetapi terletak pada partisipasi aktif dari setiap anggota kelompok. Bawahan cenderung bermoral tinggi dapat bekerjasama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri (Rivai, 2006). Mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikutsertakan karyawan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan (Jerris, 1999; Robbins dan Coulter, 2002). Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya (Suktmadiredja et al., 2017).

Setiap pekerjaan pasti selalu memiliki beban yang harus dihadapi setiap pegawai karena setiap pekerjaan pasti memiliki tanggung jawab tertentu. Baik atau buruknya prestasi kerja terhadap suatu beban kerja yang diberikan sangat bergantung pada bagaimana karyawan tersebut menanggapi tugas yang diberikan. Karyawan yang percaya dan merasa bahwa tugas yang diberikan adalah tantangan dan harus diselesaikan walaupun tugasnya berlebihan, maka orang itu tetap bisa merasa senang dengan pekerjaannya (Prasetyo & Rofiah, 2020). Menurut Sunyoto dalam (Trisnawaty et al., 2020) beban kerja adalah yang terlalu banyak menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Oleh karena itu perlu adanya perhatian khusus dalam penetapan atau pembagian jobdesk dalam suatu pekerjaan. Dalam hal ini seseorang karyawan harus merasa pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kemampuan dan keahlian, apabila tidak akan mempengaruhi pekerjaan. Seorang pemimpin harus mampu mengatur pegawainya agar tidak merasa pekerjaan sebagai beban. Beban kerja itu sendiri misalnya seperti target yang telah ditetapkan perusahaan merupakan suatu beban kerja yang ditanggung oleh karyawan dan dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikis mereka.

Selain memperhatikan masalah gaya kepemimpinan dan juga beban kerja, perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi, karena faktor motivasi juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Faktor tersebut diantaranya adalah motivasi intrinsik, menurut Herzberg dan Luthans dalam (Arief & Afifa, 2020) motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri seseorang berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat kerja yang dilaksanakan. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpenuhi. Motivasi ini sering juga disebut pure motivation, yaitu motivasi yang berasal dari diri sendiri. Motivasi ini timbul tanpa adanya pengaruh dari luar. Motivasi intrinsik diartikan juga sebagai motivasi yang hidup didalam diri individual itu sendiri dan digunakan dalam

situasi kerja yang sangat berguna. Menurut (Polly et al., 2019) motivasi intrinsik melibatkan orang yang melakukan suatu kegiatan karena mereka merasa menarik dan memperoleh kepuasan langsung dari kegiatan itu sendiri. Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri.

Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Daerah DIY merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah dari Pemerintah Daerah DIY yang bertugas melaksanakan urusan pemerintah daerah dibidang lingkungan hidup dan kehutanan. Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Daerah DIY merupakan penggabungan dari dua instansi yang berbeda yaitu Badan Lingkungan Hidup DIY dan Dinas Kehutanan dan Perkebunan DIY. Dalam upaya efisiensi pengelolaan dan tugas pokok fungsi serumpun, Pemerintah Daerah (Pemda) DIY menetapkan penggabungan dua instansi tersebut secara resmi pada Januari 2019. Secara umum dinas mengemban tugas didalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang lingkungan hidup dan pengendalian dan pelestarian hutan negara, pengembangan hutan rakyat dan penangan lahan kritis.

Dalam rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJM) Tahun 2010-2014 sektor kehutanan dituntut untuk memiliki peran baik dalam pembangunan ekonomi maupun pembangunan lingkungan. Dari sisi pembangunan ekonomi, sektor kehutanan diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam penyediaan lapangan kerja, kesempatan berusaha, pendapatan negara, dan perolehan devisa secara nyata. Dari sisi pembangunan lingkungan, sektor kehutanan baik langsung maupun tidak langsung, dituntut untuk dapat memberikan dukungan untuk terselenggaranya pembangunan sektor lain secara berkelanjutan melalui penyediaan produk dan jasa ekologi termasuk didalam stabilitas tata lingkungan, perlindungan keanekaragaman hayati, pelestarian dan pemanfaatan plasma nutfah dan pengaturan tata air dan udara. Dalam konteks sisi pembangunan lingkungan ini, peran kehutanan sangat nyata dalam lingkup regional/lokal, nasional, global terkait dengan mitigasi dan adaptasi perubahan iklim.

Oleh karena itu, dalam proses melaksanakan tugas urusan pemerintahan dibidang lingkungan hidup dan kehutanan kepada masyarakat DIY memerlukan sumber daya manusia yang memiliki gaya kepemimpinan demokratis sebagai kepemimpinan yang baik, dengan beban kerja yang dapat disesuaikan oleh kemampuan dan motivasi intrinsik sebagai sumber pendorong dalam diri, agar dapat mencapai prestasi untuk visi, misi, serta tujuannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, beban kerja dan motivasi intrinsik terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY.

### *Kajian Teoritis*

#### *Gaya Kepemimpinan Demokratis*

Menurut (Kobat et al., 2018) Pemimpin yang demokratis biasanya memandang perannya selaku koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi. Pemimpin menempatkan dirinya sebagai pengontrol, pengatur dan pengawas dari organisasi tersebut dengan tidak menghalangi hak-hak bawahannya untuk berpendapat. Selain itu, menurut (Astuti, 2021) Kepemimpinan demokratis yaitu menempatkan seseorang sebagai faktor utama dan terpenting dalam sebuah organisasi. Hubungan antara pemimpin dan orang-orang yang dipimpinnya diwujudkan dalam bentuk human relation yang didasarkan prinsip saling menghargai dan menghormati. Pemimpin memandang orang lain sebagai subyek yang memiliki sifat-sifat manusiawi sebagaimana dirinya. Keterlibatan seseorang dalam organisasi harus disesuaikan dengan posisi yang memiliki tanggung jawab dan wewenang yang sama pentingnya bagi pencapaian tujuan bersama. Berdasarkan pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah pimpinan yang menempatkan diri sebagai pengontrol, pengatur dan pengawas yang didasarkan pada prinsip saling menghargai dan menghormati sebagai subyek yang memiliki sifat manusiawi sebagaimana dirinya.

#### *Beban Kerja*

Menurut (Dzirusyidi et al., 2017) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisa beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Menurut (Suleman Hsb et al., 2020) setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan, beban

tersebut dapat berupa beban fisik maupun mental. Beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu yang terasa memberatkan sukar untuk dikerjakan dan sebagai tanggungan. Adapun pernyataan menurut Hart dan Staveland dalam (Jumantoro et al., 2019) bahwa beban kerja merupakan akibat dari interaksi antar lingkungan kerja dan tugas-tugas dimana digunakan sebagai keterampilan, persepsi dari pekerja dan tempat kerja. Penulis menjelaskan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan untuk diselesaikan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan waktu yang telah disediakan. Berdasarkan pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu keadaan dimana pekerjaan yang dihadapkan terlalu banyak dan dalam waktu yang telah diberikan harus segera diselesaikan.

#### *Motivasi Instrinsik*

Menurut (Polly et al., 2019) motivasi instrinsik melibatkan orang yang melakukan suatu kegiatan karena mereka merasa menarik dan memperoleh kepuasan langsung dari kegiatan itu sendiri. Motivasi instrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri. Motivasi instrinsik yaitu motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang. Motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apapun dari luar. Biasanya orang yang termotivasi secara instrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi orang lain. Semua ini terjadi karena ada prinsip tertentu yang mempengaruhi mereka. Menurut Harzberg dalam (Irmawati, 2018). Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi instrinsik adalah dorongan yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa perlu dimotivasi oleh orang lain.

#### *Prestasi Kerja*

Menurut (Astuti, 2021) Prestasi adalah hasil dari suatu kegiatan yang telah dikerjakan, diciptakan, baik secara individu maupun kelompok, prestasi tidak akan pernah dihasilkan selama seseorang tidak pernah melakukan kegiatan. Prestasi didefinisikan sebagai nilai yang merupakan perumusan yang dapat diberikan oleh pemimpin mengenai kemajuan/prestasi yang dilakukan. Prestasi kerja karyawan menunjukkan suatu hasil perilaku yang dinilai beberapa kriteria atau standar mutu hasil kerja. Bila perilaku karyawannya memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan, maka prestasi kerja karyawan tergolong baik (Nines & Oktarini, 2021). Selain itu menurut Hasibuan dalam (Ogi & Sumarauw, 2017) mendefinisikan bahwa Prestasi kerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Berdasarkan pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah perolehan yang didapat oleh seseorang atas sesuatu yang telah dilakukannya.

#### *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Prestasi Kerja*

Gaya kepemimpinan demokratis menganut gaya yang memberikan kesempatan sama besar bagi setiap anggotanya untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan. Peran pemimpin adalah untuk menawarkan bimbingan dan kendali atas jalannya musyawarah, keputusan akhir hanya ada ditangan pemimpin. Menurut (Nines & Oktarini, 2021) Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja, hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan demokratis maka akan meningkatkan prestasi kerja. Gaya kepemimpinan demokratis memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja sehingga secara tidak langsung pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan prestasi kerja (Astuti, 2021). Pemilihan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan (Suprianto, 2021). Berdasarkan hasil penelitian dari (Sinta & Erlin, 2021) dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang baik, pemimpin mampu memberikan arahan kepada karyawan dan selalu membantu karyawan ketika ada kendala dalam pekerjaannya, agar karyawan dapat lebih aktif dalam pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerja. Oleh karena itu, hipotesis yang dilakukan oleh peneliti adalah:  
H1: Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

### *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja*

Setiap pekerjaan tentunya memiliki beban kerja yang disuguhkan kepada pegawai, beban kerja pegawai juga harus diperhatikan agar tidak terjadi beban kerja yang terlalu tinggi yang dapat menimbulkan stres yang dapat berdampak pada prestasi kerja. Hubungan beban kerja terhadap prestasi kerja yang disampaikan oleh (Magdalena, 2018) beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional. Sedangkan beban kerja yang sangat sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurang-anggerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena pekerjaan yang terlalu sedikit akan menurunkan prestasi kerja. Hasil penelitian dari (Ogi & Sumarauw, 2017) dan (Lukiyana & Firdaus, 2017) yaitu beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Baik atau buruknya prestasi kerja terhadap suatu beban kerja yang diberikan sangat bergantung pada bagaimana karyawan tersebut menanggapi tugas yang diberikan. Karyawan yang percaya dan merasa bahwa tugas yang diberikan adalah tantangan dan harus diselesaikan walaupun tugasnya berlebihan, maka orang itu tetap bisa merasa senang dengan pekerjaannya (Prasetyo & Rofiah, 2020). Oleh karena itu, hipotesis yang dilakukan oleh peneliti adalah:

H2: Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

### *Pengaruh Motivasi Instrinsik Terhadap Prestasi Kerja*

Dengan adanya motivasi yang tercipta dari diri sendiri atau motivasi instrinsik maka pegawai akan memiliki daya pendorong dalam bekerja berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan tersebut. Dampak dari adanya motivasi instrinsik yang muncul dari benak diri sendiri karyawan ini menghasilkan prestasi kerja karyawan yang signifikan. Karyawan yang telah memiliki motivasi yang kuat didalam benak dirinya sendiri akan menyadari tugas pekerjaan dan tanggung jawabnya. Oleh karena itulah, karyawan berupaya menyelesaikan tugas pekerjaan yang diwewenangkan pimpinan dalam waktu cepat dan tepat waktu (Patty Yansen et al., 2017). Hasil penelitian dari (Polly et al., 2019) dan (Çetin & Aşkun, 2018) menunjukkan bahwa motivasi instrinsik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Oleh karena itu, hipotesis yang dilakukan oleh peneliti adalah:

H3: Motivasi Instrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

### *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Beban Kerja dan Motivasi Instrinsik Terhadap Prestasi Kerja*

Pemimpin yang baik cenderung mencari berbagai pendapat dan tidak berusaha membungkam suara-suara yang berbeda atau yang menawarkan sudut pandang kurang populer, karena pemimpin yang demokratis memandang semua anggota memiliki kesempatan yang sama. Hasil penelitian dari (Sinta & Erlin, 2021) dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang baik, pemimpin mampu memberikan arahan kepada karyawan dan selalu membantu karyawan ketika ada kendala dalam pekerjaannya, agar karyawan dapat lebih aktif dalam pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerja. Beban kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karena dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental, sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan dan monoton. Hasil penelitian dari (Prasetyo & Rofiah, 2020) menyebutkan bahwa baik atau buruknya prestasi kerja terhadap suatu beban kerja yang diberikan sangat bergantung pada bagaimana karyawan tersebut menanggapi tugas yang diberikan. Karyawan yang percaya dan merasa bahwa tugas yang diberikan adalah tantangan dan harus diselesaikan walaupun tugasnya berlebihan, maka orang itu tetap bisa merasa senang dengan pekerjaannya. Selain itu, motivasi instrinsik juga berpengaruh terhadap prestasi kerja, sebab motivasi atau dorongan dari dalam akan membuat seseorang lebih mudah dalam menerima atau menjalankan pekerjaan. Adapun hasil penelitian dari (Patty Yansen et al., 2017) yaitu dampak dari adanya motivasi instrinsik yang muncul dari benak diri sendiri karyawan ini menghasilkan prestasi kerja karyawan yang signifikan. Karyawan yang telah memiliki motivasi yang kuat didalam benak dirinya sendiri akan menyadari tugas pekerjaan dan tanggung jawabnya.

H4: Gaya kepemimpinan demokratis, beban kerja dan motivasi instrinsik secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data yang diperoleh pada penelitian ini berbentuk angka, dimana angka tersebut memiliki skor dari hasil hipotesa pada data tersebut. Metode survei adalah suatu metode yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data pokok, dalam penelitian survei informasi-informasi diperoleh dari para responden dengan menggunakan kuisioner (Sugiyono, 2018).

**Tabel 1**  
**Variabel dan Indikator Penelitian.**

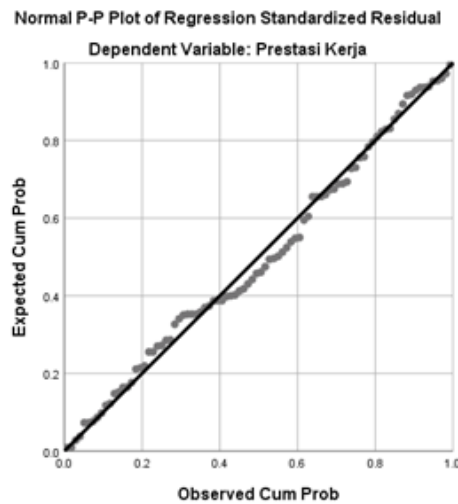
No	Variabel	Indikator Penelitian
1.	Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	Menurut Pasolong (2015) a. Keputusan dibuat bersama b. Menghargai keputusan bawahannya c. Mendengar keitik, saran/pendapat d. Melakukan kerjasama
2.	Beban Kerja (X2)	Menurut Putra (2012) a. Target yang harus dicapai b. Kondisi pekerjaan c. Standar pekerjaan
3.	Motivasi Instrinsik (X3)	Menurut Komaruddin (1994) a. Semangat kerja b. Loyalitas terhadap pemimpin c. Kebebasan menyampaikan pendapat d. Pengembangan potensi dan kemampuan e. Beban kerja
4.	Prestasi Kerja (Y)	Menurut Mangkunegara (2011) a. Kualitas Kerja b. Kuantitas Kerja c. Konsistensi Pegawai d. Kerjasama e. Sikap Pegawai

Sumber: data olahan

Metode yang digunakan pada sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian dari sampel jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono, 2012). Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit (terbatas) sehingga tidak memungkinkan untuk menentukan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Menurut Husain dan Purnomo dalam (Marihhot et al., 2022) sampel adalah bagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling. Sampel dalam penelitian adalah seluruh anggota populasi, sebanyak 90 pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta. Pengambilan data ini dilakukan pada November 2022 bertempat di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta

## HASIL

Gambar 1 menjelaskan bahwa model regresi berdistribusi normal dikarenakan data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Tabel 1 hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan maka dapat diketahui semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,00 maka semua variabel independen pada penelitian ini dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Sedangkan Gambar 2 tidak ada gejala heteroskedastisitas dikarenakan tidak ada titik yang menggambarkan data dengan jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplots, serta titik-titik melebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.



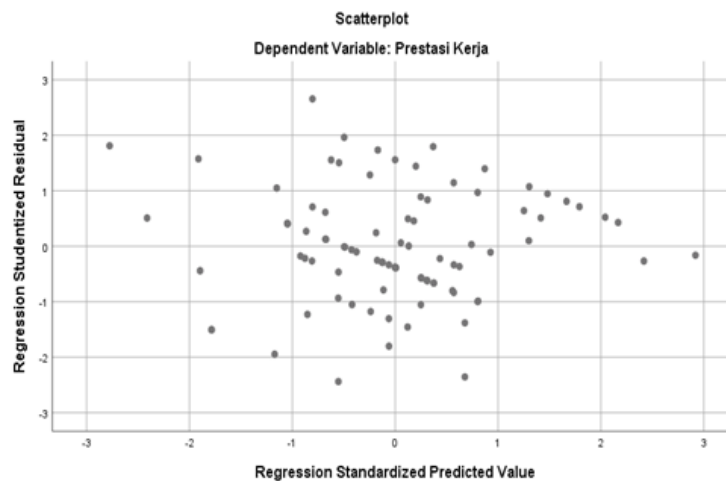
Sumber: data olahan

**Gambar 1**  
Uji Normalitas

**Tabel 2.**  
Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.823	2.676		2.176	.032		
Gaya Kepemimpinan Demokratis	.100	.115	.110	.868	.388	.460	2.172
Beban Kerja	.194	.086	.208	2.255	.027	.869	1.151
Motivasi Instrinsik	.475	.108	.529	4.391	.000	.509	1.966

Sumber: data olahan



Sumber: data olahan

**Gambar 2**  
Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil Tabel 3 diperoleh nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan F hitung yaitu  $16,407 > 2,71$  atau lebih besar dari F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Tabel 4 hasil diperoleh hasil uji  $R^2$  pada penelitian ini adalah  $0 < 0,364 < 1$ , maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi bariabel sangat terbatas.

**Tabel 3**  
**Uji Simultan (F)**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.940	3	70.980	16.407	.000 <sup>b</sup>
	Residual	372.049	86	4.326		
	Total	584.989	89			

Sumber: data olahan

**Tabel 4**  
**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 <sup>a</sup>	.364	.342	2.07994

Sumber: data olahan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan SPSS Statistic 25 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis tidak terdapat pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap prestasi kerja adalah sebesar  $0,388 > 0,05$  dan nilai t hitung  $0,868 < 1,990$ . Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ditolak. Tingkatan gaya kepemimpinan demokratis yang dimiliki pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan tidak terdapat pengaruh terhadap prestasinya. Artinya, kondisi gaya kepemimpinan demokratis di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan tidak mempengaruhi tingkatan rasa puas baik dari sisi pekerjaan, perolehan pengembangan karir, penghargaan, dan hubungan antar rekan kerja dalam mempengaruhi kualitas, kuantitas, dan efektivitas kerja, ketepatan waktu dalam bekerja serta kemandirian pegawai. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Suprianto, 2021) yaitu pemilihan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap peningkatan prestasikerja karyawan.

Variabel Beban Kerja terdapat pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh beban kerja terhadap prestasi adalah sebesar  $0,027 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,255 > 1,990$ . Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Penetapan beban kerja yang baik tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Artinya, kondisi beban kerja fisik maupun non fisik di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY sudah cukup dikelola dengan baik sehingga dengan adanya beban kerja yang sesuai dengan jobdesk masing-masing pegawai tidak memberatkan justru pegawai termotivasi bertanggungjawab dengan disiplin terhadap waktu pengerjaan dan bersungguh-sungguh serta memahami pekerjaannya dapat untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ogi & Sumrauw, 2017) dan (Lukiyana & Firdaus, 2017) yaitu beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan SPSS Statistic 25 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Instrinsik terdapat pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh beban kerja terhadap prestasi adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,391 > 1,990$ . Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Motivasi Instrinsik yang tinggi akan meningkatkan prestasi kerja. Artinya, motivasi instrinsik mengandung arti sangat penting, pegawai yang memiliki dorongan terhadap diri sendiri untuk bekerja akan memotivasi dirinya untuk terus melakukan hal-hal yang baik bagi pekerjaannya maupun dengan memperoleh pengembangan karir, penghargaan, hubungan antar rekan kerja dan lingkungan yang sudah membuatnya nyaman, dengan semakin tingginya motivasi instrinsik yang dimiliki pegawai akan meningkatkan kualitas, kuantitas dan efektivitas kerja, ketepatan waktu dalam bekerja serta kemandirian pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Maryam Kalhor, 2017) yaitu motivasi instrinsik secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.



## SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis data dari penelitian yang telah dilakukan pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY.
2. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY.
3. Variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY.
4. Variabel gaya kepemimpinan demokratis, beban kerja dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arief, M. Y., & Afifa, U. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Tirta Sukses Perkasa Jember. *Valid Jurnal Ilmiah*, 17(1).
- Astuti, D. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik SMP. *Schemata*, 10(2), 181–198.
- Baringbing, S. R. 2018. Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik pada produktivitas kerja.
- Çetin, F., & Aşkun, D. 2018. The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*, 41(2), 186–201.
- Dzirusydi, Z., Harlen, H., & Hendriani, S. 2017. Influence Of Workload, Compensation, And Satisfaction Towards Employee Performance With Work Discipline As The Intervening Variable At Pt. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Riau Province. *Kurs*, 2(1), 90–100.
- Dita Fariska, Kusuma Chandra Kirana, Didik Subiyanto. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Eektivitas Kerja dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Fathoni, M. I., Manajemen, A., & Yogyakarta, A. 2020. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tenaga Non Kesehatan Di Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta Tahun 2020.
- Hidayat, C. Y. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Surabaya Jawa Timur.
- Irmawati. 2018. *Pengaruh* Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kabupaten Gowa Irmawati, *Skripsi*.
- Jumantoro, R., Farida, U., & Santoso, A. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *Isoquant : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 106.
- Kobat, Y., Sijabat, F. N., & Safrita. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Otoriter terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh. *SIMEN (Akuntansi Dan Manajemen) STIES*, 9(2), 19–36.
- Lukiyana, L., & Firdaus, F. D. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bagian Gudang Pada Pt. Sarijasa Transutama Jakarta. *Majalah Ilmiah Bijak*, 14(2), 162–168. <https://doi.org/10.31334/bijak.v14i2.14>
- Magdalena, R. S. U. dan M. 2018. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4), 1–15.
- Marihot, Y., Sari, S., & Endang, A. 2022. Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. In *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)*, 1(1).
- Musdalifah, D. 2017. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Room Attendant Di Ktm Resort Batam Kepulauan Riau. *Jom Fisip*, 4(2).
- Meirza Anggakara, 2022 Mengenal Ciri dan Karakteristik Gaya Kepemimpinan Demokratis
- Nines, N. P., & Oktarini, L. N. 2021. Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Prestasi Kerja Karyawan UD . Percetakan Suci di Gianyar. *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2), 757–768.

- Ogi, I., & Sumarauw, J. 2017. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 2133–2142.
- Patty Yansen, G., Manurung Robinson, D. A., & Badawi, A. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bringin Srikandi Finance, *Jurnal SWOT*, 7(7), 506–522.
- Polly, M. D., Laan, R., & Gesi, B. 2019. Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Prestasi Kerja Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening Merryana. *Paper Knowledge. Toward a Media History of Documents*, 3(6), 107–115.
- Prasetyo, D. W., & Rofiah, C. 2020. the Effect of Work Stress and Work Load on Employee Performance (a Case Study of a Contracted Person in the School Administration Section At the Jombang City Education Office). *Proceeding 1st International Conference On Business & Social Sciences (ICOBUSS)*, 222–241.
- Sedarmayanti. 2017. Bedah Buku Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Pengantar. *Universitas Dr. Soetomo*, 58.
- Sukatmadiredja, N. R., Alan Dwi Irawan, 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Sentra Bumi Palapa Utama Gresik, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika
- Suleman Hsb, M., Fitriyanti, & Tinggi, S., Ekonomi, I., Mulya, P., Arifin, J., 2020, Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru, *Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 3(1).
- Syarief, F., Kurniawan, A., Fitriani, Jahri, M., Siregar, E., Nugroho, H., & Rimayanti. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sinta Sundari Hariyanti, & Erlin Apriani. 2021. The Infuence of Democratic Leadership Style, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance at PT.Sinotrans. *Journal of Research in Busines, Economi, and Education Departement of Management*, Universitas Pelita Bangsa.
- Suprianto, Dwi Wahyuni Taufik, Asmilah Abdullah, Usniar, Hasriah. 2021. The Influence of Democratic Leadership Style on Employee Performance at the Watang Sawito District Office Pinrang, *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta, Bandung
- Trisnawaty, M., 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 PT Js Jakarta).