



STABILITY
Journal of Management & Business
Vol 4 No 1 Tahun 2021
ISSN :2621-850X E-ISSN : 2621-9565



<http://journal.upgris.ac.id/index.php/stability>

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRASI, *SELF EFFICACY*, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN.

(Studi Pada Karyawan PNS di Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta)

Arfan Wahyu Saputra¹, Prayekti², Epsilandri Septyarini³

Jurusan Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima 2021-03-07

Disetujui 2021-03-14

Dipublikasikan 2021-07-29

Keywords:

Gaya kepemimpinan demokrasi; Lingkungan kerja; Kinerja karyawan; Self efficacy.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah gaya kepemimpinan demokrasi, *self efficacy*, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan menguji apakah ketiga variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada pegawai negeri sipil yang bekerja di Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Anggota populasi yang diteliti sebanyak 40 orang dengan pengumpulan data yang dilakukan menggunakan metode kuesioner. Selanjutnya, teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja, namun hanya variabel gaya kepemimpinan demokrasi dan variabel lingkungan kerja yang positif signifikan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel *self efficacy* dinilai tidak berpengaruh secara positif dan signifikan. Selanjutnya terdapat hubungan positif signifikan antara kepemimpinan demokrasi, *self efficacy*, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

THE EFFECT OF DEMOCRACY LEADERSHIP STYLE, SELF EFFICACY, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Abstract

This study aims to test whether democratic leadership style, self-efficacy, and work environment affect employee performance, and test whether the three independent variables simultaneously influence the performance of employees of civil servants who work in the Yogyakarta Tourism Office. The method that used in this research is quantitative research. Members of the population studied as many as 40 people with data collection was carried out using a questionnaire method. Furthermore, the analysis technique used is multiple linear regression. The results of this study indicate that the three independent variables have an influence on the dependent variable, namely performance, but only the democratic leadership style variable and work environment variables have a significant positive effect directly on employee performance. Meanwhile, the self efficacy variable is considered not to have a positive and significant effect. Furthermore, there is a significant positive relationship between democratic leadership, self-efficacy, and work environment simultaneously on employee performance.

✉Alamat korespondensi :

Jl. Sidodadi Timur Nomor 24 – Dr Cipto
Semarang- Indonesia 50125
Kampus UPGRIS
E-mail: arfansaputra112@gmail.com

ISSN

2621-850X (cetak)

2621-9565 (online)

PENDAHULUAN

Tingkat persaingan yang semakin berat pada berbagai bidang, mengharuskan perusahaan untuk bekerja secara cepat dan efektif, dengan demikian organisasi perlu mengoptimalkan sumberdaya manusia yang mampu berkontribusi untuk perusahaan. Hal ini disebabkan oleh pengaruh penting dari peran bidang sumberdaya manusia terhadap terciptanya organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Sumberdaya manusia sebagai faktor keberhasilan suatu organisasi, maka pengelolaan sumberdaya yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan (Sofyandi, 2008).

Sumberdaya manusia adalah tokoh utama dalam organisasi atau perusahaan, oleh sebab itu agar proses manajemen berjalan dengan semestinya, perusahaan harus mempunyai sumberdaya manusia yang memiliki ketrampilan yang tinggi dan pengetahuan yang luas, salah satu cara adalah dilakukan pengembangan terhadap karyawan. Sedarmayanti (2007) menegaskan pengembangan kemampuan karyawan dapat dilakukan dengan menambah *skill* dan pengetahuan yang tepat dengan potensi yang dimiliki pada diri karyawan, karyawan dapat diikut sertakan dalam pelatihan dan pengembangan sehingga prestasinya menjadi semakin optimal untuk memperoleh tujuan perusahaan.

Menurut Prawirosentono (2003) kinerja karyawan penting dalam perusahaan, oleh sebab itu perlu adanya penilaian karyawan secara konsisten dan berkelanjutan. Potu (2013) mengemukakan bahwasanya kinerja dari karyawan adalah sesuatu yang bersifat individu, disebabkan karena tiap karyawan mempunyai *skill* dan pengetahuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Maka dalam penilaian kinerja karyawan

berdasarkan pada penilaian secara personal, bukan kelompok, sehingga pada periode tertentu dapat dilihat tahapan pelatihan dan pembinaan yang diberikan sesuai dengan kapasitas dari karyawan secara individu.

Kemampuan kinerja karyawan yang meningkat akan mempengaruhi kemajuan bagi perusahaan terlebih dapat mencapai tujuan melalui kinerja karyawan. Oleh karenanya upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan tugas manajemen, karena keberhasilan akan kelangsungan perusahaan akan selalu berkaitan dengan sumberdaya manusia yang terdapat di dalam perusahaan, semakin bagus tingkat prestasi karyawan maka dapat bertambah pula nilai dimata perusahaan, Kinerja tinggi juga akan menghasilkan produktivitas yang meningkat pada perusahaan dan juga dapat bertahan pada persaingan internasional. Kemudian faktor yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan salah satunya adalah gaya kepemimpinan, *self efficacy*, dan lingkungan kerja.

Kepemimpinan adalah tindakan dimana seseorang dapat mempengaruhi individu maupun kelompok guna tercapainya tujuan bersama (Northouse, 2013). Kepemimpinan adalah unsur dasar yang merespon perilaku dan tindakan seseorang. Hal ini merupakan keahlian untuk mempengaruhi orang lain dengan mengikuti apa yang diinginkan pemimpin menjadi terlaksana, dengan mempengaruhi emosi diri yang mengakibatkan perubahan dalam kinerja (Mangkuprawita dan Hubeis, 2007). Salah satu gaya kepemimpinan yang ada adalah kepemimpinan demokrasi yang mempunyai ciri melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dengan tujuan pencapaian secara mufakat atau bersama. Penerapannya adalah karyawan harus dipandang sebagai teman kerja daripada dipandang sebagai bawahan. Gaya

kepemimpinan ini akan lebih efektif digunakan, jika karyawan juga siap terlibat dalam pengambilan keputusan dan juga siap melaksanakan hasil yang sudah disepakati (Mangkuprawita dan Hubeis, 2007).

Faktor selanjutnya dalam upaya memacu peningkatan kinerja karyawan adalah dengan memotivasi karyawan. Pimpinan dapat membuat karyawan ingin bekerja karena keinginan sendiri bukan dari paksaan (Sulistiyani, 2011). Begitu pula dengan pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi atau perusahaan, yang melibatkan suasana hati, dan pengaruhnya pada *Self efficacy* yaitu kepercayaan diri akan kemampuannya untuk sukses dalam melakukan suatu pekerjaan. Pada akhirnya faktor tersebut dapat tercipta dengan adanya motivasi pada diri individu yang memberikan dorongan dari dalam dan mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

lingkungan kerja adalah berkaitan dengan lingkungan yang dihadapi oleh karyawan, di sekitar pada saat karyawan sedang bekerja, dan dapat mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang dinilai baik, jika dalam bekerja karyawan merasa nyaman sehingga dapat memberikan *output* yang baik pula. Menurut Potu (2013), dapat jelaskan jika lingkungan kerja berperan positif terhadap keluaran karyawan yaitu kinerja. Ada dua jenis lingkungan kerja mulai dari lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang berhubungan erat dengan sekitar lingkungan karyawan. Hal ini diperlukan guna menjaga kelangsungan hidup organisasi menjadi lebih baik, terutamanya karena terdapat perubahan yang begitu cepat dan terus-menerus di lingkungan perusahaan.

Oleh sebab itu dalam manajemen suatu organisasi perlu adanya bentuk gaya kepemimpinan yang demokrasi yang mampu

meningkatkan *self efficacy*, meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, yang nyaman serta terlibat didalamnya budaya organisasi, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, karena kesesuaian lingkungan tersebut juga mempunyai pengaruh dalam jangka waktu yang lama.

Dalam sebuah organisasi, semua anggota yang tercantum dalam sumber daya manusia baik dalam tingkatan manajemen atau dalam operasional yang akan mewujudkan organisasi yang berhasil dan profesional secara bersama. Menurut Nugroho (2006) faktor pendukung yang ada dalam perusahaan seperti permodalan, tata cara dan peralatan operasional tidak menjamin perusahaan telah mempunyai kinerja secara maksimal bila tidak didukung dengan karyawan yang mempunyai kinerja secara optimal. Kinerja perusahaan sangat bergantung pada kemampuan atau kompetensi sumberdaya manusia tersebut.

Menurut Nugroho (2006), faktor terpenting adalah kepemimpinan (*leadership*). Keberhasilan organisasi tergantung kepada seorang pimpinan dan bagaimana menerapkan gaya kepemimpinannya di dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins (2011) gaya kepemimpinan berkaitan secara langsung (*direct*) bagi kinerja karyawan.

Dinas Pariwisata merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang mempunyai fungsi dan tugas seperti pelayanan, pembinaan, dan pengendalian di bidang kepariwisataan, yang mempunyai fungsi sebagai kontrol dan pengembangan fasilitas daya tarik wisata. Maka dari itu diperlukan peran Dinas Pariwisata dalam suatu wilayah yang mempunyai unsur pariwisata yang kuat.

Kota Yogyakarta yang merupakan daerah tujuan wisata populer di Indonesia, kota yang dikenal sebagai kota pendidikan, kebudayaan dan kota sejarah, oleh karena itu hingga saat ini kota Yogyakarta merupakan tujuan wisata yang terkenal baik untuk turis lokal maupun turis mancanegara.

Sebagai tujuan wisata tentunya Kota Yogyakarta memberikan rasa aman dan nyaman dengan tersedianya sarana dan prasarana pendukung seperti penginapan, tempat makan, dan tempat membeli oleh-oleh, yang tersebar di berbagai titik. Oleh karena itu Dinas Pariwisata Yogyakarta sebagai penggerak sektor pariwisata mengoptimalkan objek wisata yang menarik di kota Yogyakarta sebagai aset utama kepariwisataan. Selain dari segi sarana obyek wisata Dinas Pariwisata Yogyakarta juga berfokus dalam hal peningkatan kualitas sumberdaya manusia, yaitu meningkatkan peran aktif masyarakat yang sadar dan paham akan pentingnya pariwisata di Yogyakarta, dengan demikian maka kesejahteraan dari masyarakat dapat meningkat, baik secara materil dari adanya obyek wisata dan sosial masyarakat.

Dengan potensi pariwisata yang ada di Yogyakarta maka peran Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta sangat penting sebagai penggagas, pembuat kebijakan, pembangunan infrastruktur, dan perantara untuk wisatawan. Kinerja yang baik dari Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta tidak terlepas dari pengaruh sumber daya manusia yakni karyawan, yang menjadi ujung tombak dalam kepariwisataan di Yogyakarta.

Dari berbagai pernyataan di atas maka peneliti tertarik mengulas lebih jauh tentang pengaruh gaya kepemimpinan demokrasi, *Self Efficacy* dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja dari karyawan yang diukur secara kualitas hasil kerja dan banyaknya *output* yang dihasilkan dan bagaimana karyawan tersebut melaksanakan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2011). Biasanya karyawan yang mempunyai kinerja yang optimal maka disebut karyawan yang produktif dan jika karyawan yang kinerjanya tidak memenuhi kriteria dalam pekerjaannya yang ditetapkan, atau dikatakan kinerjanya rendah atau kurang produktif. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa kinerja merupakan pencapaian yang diperoleh oleh seseorang dalam sebuah perusahaan, dengan pola ukur secara kualitas dan kuantitas serta kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya.

Kinerja menurut Yaslis Ilyas (2012) merupakan perwujudan karya anggota baik kuantitas maupun kualitas pada suatu organisasi perusahaan. Kinerja bisa secara individual maupun bersama-sama. Hal ini bukan hanya dibatasi untuk anggota yang menjabat jabatan fungsional maupun struktural, namun juga semua struktur jabatan yang ada pada sebuah organisasi. Sulistiyani (2003) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan bentuk dari usaha, kesempatan, dan kemampuan yang dilihat dari kinerjanya.

Menurut Susanti (2015), terdapat beberapa indikator dari kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas pekerjaan: yang mana proses atau *output* pelaksanaan kerja dalam posisi yang maksimal atau mendekati tujuan yang diinginkan.
2. Kuantitas pekerjaan: hasil kerja berupa jumlah yang dihasilkan oleh karyawan

- misalkan jumlah per item, dan waktu penyelesaian kerja.
3. Ketepatan waktu: tingkat ketepatan waktu seorang karyawan dalam menyelesaikan proses kerja dengan tetap memperhatikan kualitas yang dihasilkan.
 2. Menjalin hubungan baik dengan bawahan.
 3. Selalu memberi arahan dalam pemberian tugas.
 4. Keputusan dibuat dengan persetujuan bersama.

Gaya Kepemimpinan Demokrasi

Menurut Robbins (2003) gaya kepemimpinan demokrasi adalah gaya kepemimpinan yang melibatkan karyawan baik itu dalam pemungutan hasil keputusan, memberikan wewenang, mendorong partisipasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu dalam menentukan keputusan pemimpin dapat berdiskusi dengan bawahannya. Sehingga kepemimpinan dengan gaya ini selalu mengedepankan penghargaan kepada bawahannya termasuk menghargai ide dan masukan. kepemimpinan demokratis adalah salah satu gaya kepemimpinan dimana pengambilan keputusan dibagikan kepada bawahannya. Di lain sisi kepemimpinan demokrasi terlihat baik secara teori, namun sering kali lambat dalam prosesnya.

Robbins (2003) berpendapat jika ada beberapa ciri khas dari gaya kepemimpinan demokrasi yang membedakan dengan gaya kepemimpinan lainnya yaitu, mengedepankan diskusi dalam kelompok, dalam penentuan tujuan pemimpin dapat menyarankan ide teknis dan Langkah Langkah prosedur kepada anggota. Kemudian pemimpin harus berlaku adil kepada setiap bawahannya tanpa terkecuali.

Menurut Siagian (2002) terdapat indikator dari gaya kepemimpinan demokrasi yaitu:

1. Menghargai ide dan masukan dari bawahan.

Self Efficacy

Sibuea dan Rustono (2015) mengemukakan bahwa *self-efficacy* adalah kepercayaan diri seseorang terhadap setiap hal dalam melakukan pekerjaan yang berpengaruh pada proses hasil dalam bekerja. Indrajaya, dkk (2016) berpendapat bahwa *self-efficacy* adalah sifat yakin dalam mengendalikan fungsi diri. Smidt, et al (2017) mengemukakan *self-efficacy* adalah bentuk nilai individu saat menyelesaikan tugas yang diberikan, dan dapat dilihat dari bagaimana mereka merespon terhadap setiap tindakan dalam mencapai tujuan.

Menurut Saraswathi, dkk (2017) *self-efficacy* adalah kepercayaan dalam diri individu dan kemampuan untuk meningkatkan kontrol tugas yang diberikan dalam lingkungan perusahaan. Dari hal tersebut maka terdapat tiga indikator yang diperoleh dari Saraswathi, dkk (2017) yaitu:

1. keyakinan individu terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas secara optimal.
2. Keyakinan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan.
3. Perasaan diri akan mampu untuk melaksanakan pekerjaan.

Dalam teorinya, Herzberg percaya jika kepuasan dalam bekerja mampu memotivasi dalam hal peningkatan kinerja. Faktor seperti kebijakan perusahaan dapat menghilangkan ketidakpuasan dari karyawan. Perbaikan ini tidak bertujuan kepada tingkat kepuasan

yang lebih tinggi, namun dipastikan dapat menghilangkan ketidakpuasan. Di satu sisi, motivasi dalam hal pencapaian, penghargaan dan tanggung-jawab memiliki keterkaitan dalam kepuasan kinerja. Motivasi atau kepuasan ini berhubungan erat dengan apa yang dilakukan dalam pekerjaan. kontrol dalam kaitan pekerjaan ini mendorong karyawan bekerja lebih bak lagi.

Lingkungan Kerja

Menurut Simanjuntak (2003) lingkungan kerja dapat juga berarti semua yang dihadapi karyawan dalam lingkungan sekitar dimana karyawan bekerja, dan mempunyai pengaruh terhadap kinerja baik untuk individu karyawan maupun untuk anggota kelompok, lingkungan kerja yang baik dilihat dari kenyamanan para karyawan yang bekerja. sehingga dapat memberikan *output* yang baik pula. maka, lingkungan kerja berperan penting serta signifikan terhadap kualitas kinerja dari karyawan (Potu, 2013).

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

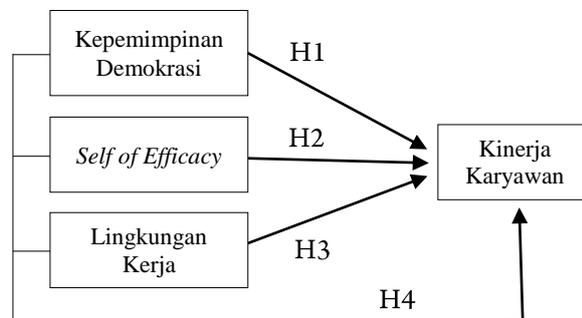
Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh aspek yang ada di sekitaran tempat kerja yang mempunyai pengaruh kepada pekerja baik pengauh langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang secara langsung mempunyai kaitan dengan karyawan dalam kantor, seperti fasilitas kerja, meja, kursi, dan lainnya. Terdapat juga lingkungan kerja yang bersinggungan langsung dengan kondisi seseorang misalnya kebisingan, kelembaban ruangan, getaran, bau kurang sedap, temperatur udara dan lain sebagainya.

Sedangkan lingkungan kerja non-fisik merupakan pengaruh yang bersinggungan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan karyawan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun pimpinan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2001). Hubungan dengan rekan kerja terjalin secara harmonis Salah satu penyebab karyawan menetap dalam sebuah organisasi karena terdapat hubungan yang akrab dan kekeluargaan antar rekan kerja di sebuah organisasi..

Menurut Nitisemito (1992) Indikator lingkungan kerja meliputi:

1. Tersedianya fasilitas kerja.
2. Suasana lingkungan kerja.
3. Hubungan terkait rekan kerja.
4. Hubungan bawahan dengan atasan

Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir penelitian tersebut, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian, yaitu sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan demokrasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: *Self Efficacy* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Kepemimpinan demokrasi, *self efficacy*, dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden. Populasi merupakan wilayah generalisasi dan memiliki ciri seperti yang telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti untuk dikaji lebih lanjut dan kemudian akan dirumuskan kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PNS yang bekerja di Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta berjumlah 40 orang, yang memiliki jabatan atau golongan yang berbeda.

Teknik pengumpulan sampel yang dilakukan adalah metode sampel jenuh yang menurut Sugiyono (2009) adalah jika

Model	Regresi	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		3.276	.002
Kepemimpinan Demokrasi X1	.372	1.943	.060
<i>Self efficacy</i> X2	.065	.354	.725
Lingkungan Kerja X3	.371	2.271	.029

seluruh anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan demokrasi, didasari pada pendapat Siagian (2002)

2. *Self efficacy*, didasari pada pendapat Saraswathi, dkk (2017).

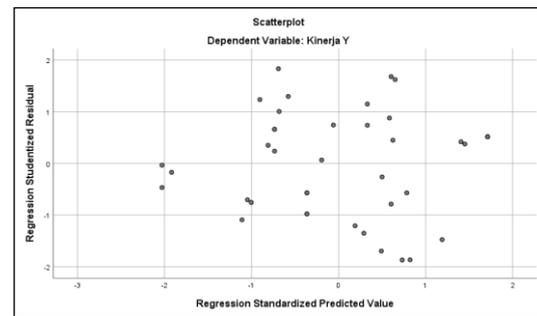
3. Lingkungan kerja, didasari pada pendapat Nitisemito (1992)

Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Klasik
Sumber: data yang diolah (2021)

Uji asumsi klasik berupa uji normalitas, multikolineritas dan heterokedastisitas. Pada tabel 1 dapat diketahui bahwa hasil data tersebar secara normal dan tidak terjadi multikolineritas karena $VIF < 10$



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber: data yang diolah (2021)

Pada gambar 2 uji dilakukan dengan

Model	t	sig
(Constant)	3.276	.002
Kepemimpinan Demokrasi X1	1.943	.060
<i>Self efficacy</i> X2	.354	.725
Lingkungan Kerja X3	2.271	.029
Demokrasi		
<i>Self Efficacy</i>	.124	0,60
Lingkungan Kerja	.127	0,60
Kinerja	.122	0,60

Grafik Plot. Dari hasil yang didapat tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas dan data

terdistribusi secara normal, karena posisi titik pada data tersebut terdistribusi merata di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan posisi titik bukan hanya diatas atau dibawah saja.

Tabel 2. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3	87.645	14.076	.000 ^b
Residual	36	6.227		
Total	39			

Sumber: data yang diolah (2021)

Pada tabel 2 terdapat persamaan regresi yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

Koefisien regresi kepemimpinan demokrasi (b_1) > 0,05, hal ini menegaskan jika kepemimpinan demokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya pengaruh gaya kepemimpinan demokrasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Koefisien regresi *self efficacy* (b_2) < 0,05, hal ini menunjukkan *self efficacy* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya pengaruh *self efficacy* tidak akan meningkatkan kinerja karyawan.

Koefisien regresi lingkungan kerja (b_3) > 0,05, hal ini menegaskan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya pengaruh lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji t (parsial)

Sumber: data yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 3 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokrasi terhadap kinerja karyawan sebesar $0,060 < 0,05$ maka dari itu dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, maka gaya kepemimpinan demokrasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Untuk pengaruh variabel *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan sebesar $0,725 > 0,05$ maka dari itu dapat disimpulkan bahwa H_2 ditolak, maka *Self Efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,029 < 0,05$ maka dari itu disimpulkan bahwa H_3 diterima, maka lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji f (simultan)

Sumber: data yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dari itu disimpulkan bahwa H_4 diterima, maka gaya kepemimpinan demokratis, *self efficacy*, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokrasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan *self efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, terdapat pengaruh positif signifikan antara ketiga variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan demokrasi, *self efficacy*, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan di Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta.

Untuk dapat meningkatkan kinerja, instansi harus mengedepankan sikap kepemimpinan seperti apa yang dikemukakan oleh Robbins (2003) yaitu dengan gaya kepemimpinan yang melibatkan karyawan baik itu dalam pemungutan hasil keputusan, memberikan wewenang, dan

mendorong partisipasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu dalam menentukan keputusan pemimpin dapat berdiskusi dengan bawahannya. Sehingga selalu mengedepankan penghargaan kepada bawahannya termasuk menghargai ide dan masukan. Selain itu, penting untuk meningkatkan kenyamanan dalam bekerja baik itu dalam bentuk alat kantor maupun melalui peningkatan fasilitas yang mendukung kinerja. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Potu (2013) bahwa lingkungan kerja berperan penting terhadap kualitas kinerja dari karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amaliya, I. (2018). Analisis Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Astra Isuzu Yogyakarta). *Journal of Management*, 2, 1–13.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in PT. Nesinak Industries. *Journal of Business, Management, and Accounting*, 2(1), 85–91.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2017). Impact of self efficacy on motivation and performance of employees. *International Journal of Business and Management*.
- Djunaedi, R. N., & Lenny, G. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3.
- Fadzilah, A. (2006). Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 3, 12–27.
- Indrajaya, M. H., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh budaya kaizen terhadap kinerja karyawan dengan self efficacy sebagai variabel moderating (study in pt. djarum unit skt kradenan kudu). *Journal Of Management*, 2(2), 20.
- Irawati, L. (2019). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Medika BSD Tangerang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 1–15.
- Nauli, A. T., & Pradopo, L. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rspad Gatot Soebroto (Studi Pada Karyawan Rspad Gatot Soebroto Di Jakarta). *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 01(1).
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4, 1–12.
- Ojokuku, R. M., Odetayo, T. A., & Sajuyigbe, A. S. (2012). Impact of Leadership Style on Organizational Performance: A Case Study of Nigerian Banks. *American Journal of Bussiness and Management*, 1(4), 202–207.
- Pawirosumarto, S., Sajana, Purwanto, K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment , leadership style ,

- and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts , Indonesia. *International Journal of Law and Management*.
- Prastya, Hanna, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Bahan Bangunan BJ Home di Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 1–15.
- Prabowo, Mukti, A. (2020). Dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan self-efficacy sebagai variabel intervening (studi pada pt. gema prima mandiri). *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Negeri Surabaya*, 8(2013), 114–122.
- Puni, A., Ofei, S. B., & Okoe, A. (2014). The Effect of Leadership Styles on Firm Performance in Ghana. *International Journal of Marketing Studies*, 6(1), 177–185.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18–23.
- Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Tambingon, Cong, K., Tewal, B., & Trang, I. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, Karakteristik Individu dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 7(4), 4610–4619.
- Yugusna, I., Fathoni, A., & Haryono, Tri, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dan Kedisiplinan Karyawan. *Journal Of Management*, 2(2).