

***THE INFLUENCE OF SITUATIONAL AND DEMOCRATIC LEADERSHIP
STYLES ON EMPLOYEE MOTIVATION AT PT. KARUNIA ALAM SENTOSA
ABADI (KASA) IN CENTRAL LAMPUNG DISTRICT***

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN DEMOKRATIS
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. KARUNIA ALAM
SENTOSA ABADI (KASA) DI KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

Arey Jessica Belinda¹, Monica Septiani²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Teknokrat Indonesia^{1,2}
arey_jessica_belinda@teknokrat1, Monica.septiani@teknokrat.ac.id2

ABSTRACT

PT Karunia Alam Sentosa Abadi (hereafter PT. KASA) is located at Jl. Pagar Alam, Kamp. Rengas Kec.Bekri, Central Lampung, is a feedlotter engaged in the beef cattle industry. The phenomenon in this company is caused by such a large cage capacity and a large population of livestock, of course, a lot of waste is produced as well, this clearly has an impact on the surrounding environment because if it is not immediately processed into fertilizer, the aroma produced by the waste can disturb the comfort of the surrounding community and even the employees themselves, but to process the waste into fertilizer requires a long time. So the need to apply situational leadership style and democratic leadership style to be able to increase employee motivation so that employees can enjoy working in the company and have the enthusiasm to work better. If an employee does not have work motivation, this situation will have an impact on decreasing work performance which is very detrimental to employees and companies. The results of this study are the value of $f = 1122.923 >$ from f table 3.16 with a significant value of $0.000 < 0.05$, it can be concluded that there is a significant relationship between situational leadership style (X1) and democratic situational leadership style (X2) on employee work motivation (Y).

Keywords: Situational Leadership Style, Democratic, Work Motivation

ABSTRAK

PT. Karunia Alam Sentosa Abadi (berikutnya akan di tulis PT. KASA) beralamat di Jl. Pagar Alam, Kamp. Rengas Kec.Bekri, Lampung Tengah, merupakan sebuah *feedlotter* yang bergerak dalam industri sapi potong. Adapun fenomena pada perusahaan ini disebabkan oleh kapasitas kandang yang demikian besar serta jumlah populasi hewan ternak yang banyak tentunya limbah yang dihasilkan banyak pula, hal ini jelas berdampak pada lingkungan sekitar karena jika tidak segera di olah menjadi pupuk maka aroma yang dihasilkan limbah tersebut dapat mengganggu kenyamanan masyarakat sekitar bahkan para karyawan itu sendiri, namun untuk mengolah limbah tersebut menjadi pupuk membutuhkan waktu yang cukup lama. Maka perlunya diterapkan gaya kepemimpinan situasional dan gaya kepemimpinan demokratis untuk dapat meningkatkan motivasi karyawan agar karyawan dapat menikmati bekerja di perusahaan tersebut dan memiliki semangat untuk bekerja lebih baik. Bila seorang karyawan tidak mempunyai motivasi kerja maka keadaan ini akan berdampak pada menurunnya prestasi kerja yang sangat merugikan bagi karyawan dan perusahaan. Hasil penelitian ini yaitu nilai $f = 1122,923 >$ dari f tabel 3,16 dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ perihail ini bisa disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan diantara gaya kepemimpinan situasional (X1) serta gaya kepemimpinan situasional demokratis (X2) pada motivasi kerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Situasional, Demokratis, Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Pemimpin berperan sebagai indikator penting keberhasilan dalam mengejar tujuan organisasi. Pemimpin reformis harus memiliki kesadaran yang tajam terhadap perubahan, menunjukkan kapasitas untuk menilai secara kritis kekuatan dan kelemahan internal dan

eksternal organisasi mereka. Pendekatan analitis ini memungkinkan mereka guna mengatasi tantangan yang ada secara efektif sambil meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi. Dalam setiap keadaan, peran pemimpin sangatlah penting. Pemimpin mewujudkan simbol, berperan sebagai panutan, bertindak

sebagai motivator, dan berfungsi sebagai sumber pengaruh, dengan cekatan mengarahkan bermacam aktivitas serta sumber daya untuk mewujudkan tujuan mereka. Menyatukan dimensi kemanusiaan yang beraneka ragam menghadirkan tantangan yang berat, dan upaya ini merupakan tanggung jawab mendasar dari kepemimpinan yang efektif (Trang, 2023).

Inti dari gaya kepemimpinan terletak pada kemampuan individu untuk memengaruhi pertemuan secara efektif, memastikan bahwa tujuannya tercapai sambil memiliki pemahaman mendalam tentang prosesnya. Gaya kepemimpinan merupakan kerangka perilaku yang dapat digunakan individu untuk memengaruhi orang lain secara efektif menuju hasil yang diinginkan. Dalam ranah interaksi sosial, pendekatan kepemimpinan yang tepat diharapkan dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang produktif serta meningkatkan efektivitas pendidik, oleh karenanya memastikan kapasitas mereka untuk memperkuat keuntungan dari upaya profesional mereka (Sari & Martha, 2022).

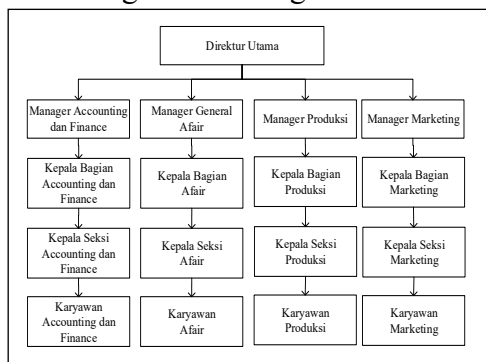
Terdapat beberapa jenis gaya kepemimpinan yang dapat menjadi pengaruh motivasi karyawan diantaranya gaya kepemimpinan situasional dan gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis memberi otonomi yang luas kepada bawahan. Jika terjadi masalah, libatkan bawahan secara konsisten sebagai tim yang kohesif. Pada gaya kepemimpinan demokratis, pemimpin menyebarkan informasi yang luas tentang tugas dan tanggung jawab bawahan (Hanafi et al., 2018). Gaya kepemimpinan situasional mengadaptasi pendekatannya berdasarkan situasi dan kondisi yang berlaku. Pendekatan kepemimpinan ini disebut sebagai teori kepemimpinan situasional atau

paradigma kepemimpinan situasional. Gaya kepemimpinan situasional mengharuskan para pemimpin beradaptasi dengan situasi yang berubah, termasuk kemajuan teknologi yang akan terus berkembang (Desri & Amallia, 2019).

Motivasi yang diberikan oleh pemimpin sangat penting dalam membuat lingkungan kerja yang produktif dan positif. Pemimpin memiliki peran sentral dalam memotivasi anggota timnya. Mereka dapat mempengaruhi motivasi melalui berbagai cara, antara lain memberikan arahan yang jelas yaitu pemimpin yang baik memberikan visi dan tujuan yang jelas, sehingga anggota tim memahami arah yang ingin dicapai. Hal ini membantu karyawan merasa lebih terlibat dan berkomitmen. Menciptakan lingkungan yang positif yaitu pemimpin yang mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mendukung dapat meningkatkan motivasi karyawan. Lingkungan yang positif membantu karyawan merasa dihargai serta termotivasi guna berkontribusi lebih, serta memberi umpan balik yaitu memberikan umpan balik yang konstruktif dapat membantu karyawan memahami kinerja mereka. Umpan balik positif akan memotivasi mereka untuk terus berprestasi, sementara umpan balik yang membangun dapat menjadi dorongan untuk memperbaiki diri (Sari & Martha, 2022).

PT. Karunia Alam Sentosa Abadi (berikutnya akan di tulis PT.KASA) beralamat di Jl. Pagar Alam, Kamp. Rengas Kec.Bekri, Lampung Tengah, merupakan operator feedlot di sektor sapi potong, dan keputusan manajemen untuk memilih Lampung sebagai lokasi operasi dan bisnisnya mencerminkan penilaian yang cermat dan bijaksana, yang menunjukkan visi jangka panjang. Hal ini sejalan dengan kedekatan

geografis Lampung dengan pasar dan konsumen barang-barang sektor sapi potong, termasuk Jabodetabek dan Bandung Raya. Lampung merupakan provinsi yang dikaruniai sumber daya alam dan pasokan pakan yang melimpah, menyediakan infrastruktur substansial yang secara signifikan memfasilitasi pertumbuhan sektor sapi potong. PT. Karunia Alam Sentosa Abadi tataan struktur organisasi sebagai berikut :



Gambar 1. Struktur Organisasi

Sumber : PT. KASA, 2024.

Pada struktur organisasi PT. KASA terbagi menjadi dua jenis utama yaitu struktural yang mencakup tingkat manajemen yang berada di puncak organisasi seperti 1 direktur utama dan 4 manager. Sementara untuk fungsional lebih berfokus pada operasional sehari-hari dan mencakup manajemen yang berhubungan langsung dengan 108 karyawan seperti 4 kepala bagian dan 8 kepala seksi. Perusahaan ini dmempunyai peran krusial, terutama dalam hal industri peternakan Kabupaten Lampung Tengah diantaranya *cattle fattening* (Penggemukan), *cattle breeding* (Budidaya), pupuk organik dan bursa sapi qurban. Berdasarkan informasi yang disampaikan pemerintah melalui situs Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan, dengan total populasi sapi potong PT. KASA yaitu 6.968 ekor, dengan kapasitas kandang 11.500 ekor (4000 ekor di kandang IKH serta 7.500 ekor di kandang Fattening), dengan stok sapi

siap jual 4.996 ekor (disnakkeswan.go.id).

Peneliti melakukan wawancara kepada Bapak Rahmad selaku *Manager General Affair* di PT. KASA yang memegang peranan penting dalam kepemimpinan berbagai aspek yang mendukung operasional perusahaan. Secara umum meliputi pengelolaan fasilitas dan infrastruktur seperti gedung, peralatan, dan perlengkapan Kantor. Pengelolaan aset non-produktif seperti kendaraan perusahaan. Perantara hubungan dengan eksternal dan pihak ketiga seperti lembaga pemerintahan maupun masyarakat. Selaku penyedia keamanan dan keselamatan kerja seperti keamanan lingkungan kerja dari limbah.

Kebijakan-kebijakan yang diterapkan oleh Bapak Rahmad dapat memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, terutama karena *Manager General Affair* mengelola berbagai aspek operasional yang memengaruhi lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan. Pengaruh motivasi tersebut seperti fasilitas kerja yang baik, layakny ruang yang nyaman serta peralatan yang lengkap, akan menjadikan karyawan merasa dihargai serta nyaman dalam bekerja. Kepastian bahwa tempat kerja aman dari bahaya fisik dan kecelakaan akan menurunkan kecemasan karyawan dan meningkatkan motivasi. Fasilitas yang memadai dan bersih membuat karyawan merasa diperhatikan, yang meningkatkan loyalitas dan motivasi.

Melihat gaya kepemimpinan Bapak Rahmad dan pengaruhnya terhadap motivasi sangat penting karena *Manager General Affair* bertanggung jawab untuk mengelola berbagai aspek operasional dan administratif dalam suatu organisasi. Tugas ini terlibat langsung dengan sumber daya manusia, pengawasan fasilitas, dan memastikan lingkungan kerja yang efisien. Gaya

kepemimpinan *Manager General Affair* dapat memengaruhi bagaimana karyawan berinteraksi dan berkontribusi dalam lingkungan tersebut. Bapak Rahmad selaku *Manager General Affair* yang bersifat inspiratif dan mampu memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama akan mendorong semangat kerja dan komitmen. Gaya kepemimpinan ini bisa membuat lingkungan kerja yang positif serta produktif.

Namun terdapat fenomena pada PT. KASA yang disebabkan oleh kapasitas kandang yang demikian besar serta jumlah populasi hewan ternak yang banyak tentunya limbah yang dihasilkan banyak pula, hal ini jelas berdampak pada lingkungan sekitar karena jika tidak segera di olah menjadi pupuk maka aroma yang dihasilkan limbah tersebut dapat mengganggu kenyamanan masyarakat sekitar bahkan para karyawan itu sendiri, namun untuk mengolah limbah tersebut menjadi pupuk membutuhkan waktu yang cukup lama. Adapun solusi yang ditawarkan *Manager General Affair* untuk mengatasi limbah tersebut yaitu tetap memperkerjakan karyawan secara bergantian di hari minggu, hal ini dilakukan setelah mencapai kesepakatan bersama antara *Manager General Affair* dan karyawan melalui diskusi. Namun meskipun demikian tetap ada karyawan yang mengeluh, sehingga ada karyawan yang datang terlambat bahkan ada yang tidak datang untuk mengolah limbah tersebut, menyebabkan kerenggangan hubungan antara karyawan yang saling iri bahkan kerenggangan hubungan antara karyawan dan *Manager General Affair*.

Berdasarkan pendapat penelitian sejenisnya yang mengungkapkan bahwa variabel gaya Kepemimpinan Situasional memberi dampak positif serta signifikan, sehingga berpengaruh

pada motivasi kerja, perihal ini sudah dibuktikan sekaligus kebenarannya telah diterima oleh penelitian sejenis (Koniswara & Lestari, 2019). Selain itu peneliti lainnya juga mengungkapkan gaya kepemimpinan Situasional memberi dampak signifikan pada Motivasi Kerja dengan kontribusi pengaruh cukup besar (Timori Kansaki et al., 2021).

Penelitian sejenis juga menyatakan Gaya Kepemimpinan Demokratis mempunyai dampak positif serta signifikan pada motivasi kerja dan hal ini sudah dibuktikan sekaligus kebenarannya telah diterima oleh penelitian sejenis (Sutrisno et al., 2019). Selain itu pendapat lain juga berpendapat sama bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis memberi dampak signifikan pada Motivasi Kerja dengan kontribusi pengaruh yang cukup besar (Lufina, 2020).

Selain itu secara bersama yaitu gaya kepemimpinan memberi dampak signifikan pada motivasi, hal tersebut telah dibuktikan pada penelitian (Wardi & Thaib, 2023). Selain itu bahwa capaian analisis menampilkan variabel gaya kepemimpinan situasional dan demokratis mempunyai dampak signifikan pada motivasi kerja, berpengaruh hal ini juga disampaikan (De Haan et al., 2019).

Berdasarkan penelitian sejenis dan penelitian yang sedang dilakukan ini, terdapat beberapa gap penelitian dapat diidentifikasi berdasarkan konteks industri spesifik penelitian sejenis yang dirujuk cenderung dilakukan pada sektor pendidikan atau layanan publik, sementara penelitian ini dilakukan pada sektor industri peternakan yang memiliki tantangan dan dinamika yang berbeda. Ini membuka peluang untuk membandingkan hasil antara berbagai sektor. Faktor lingkungan kerja penelitian ini tidak secara mendalam

mengkaji pengaruh lingkungan kerja (seperti kondisi limbah dan waktu kerja) terhadap motivasi, yang mungkin memiliki kontribusi signifikan pada variabel motivasi karyawan, terutama dalam konteks industri peternakan dengan kendala lingkungan yang unik. Perbandingan jenis kepemimpinan penelitian ini berfokus pada dua jenis kepemimpinan (situasional dan demokratis), namun tidak mengeksplorasi gaya kepemimpinan lain seperti kepemimpinan otoriter atau transformasional yang mungkin relevan dalam konteks industri ini.

Berdasarkan penjelasan yang dilakukan penelitian sejenis, maka perlunya diterapkan gaya kepemimpinan situasional serta demokratis guna dapat menaikkan motivasi karyawan agar karyawan dapat menikmati bekerja di perusahaan tersebut dan memiliki semangat untuk bekerja lebih baik. Jika seorang karyawan tidak mempunyai motivasi kerja maka keadaan ini akan berdampak pada menurunnya prestasi kerja yang sangat merugikan bagi karyawan dan perusahaan.

Berlandaskan latar belakang terkait, penulis ingin melaksanakan penelitian perihal **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Demokratis Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Karunia Alam Sentosa Abadi (KASA) Di Kabupaten Lampung Tengah”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan bermula dari istilah bahasa Inggris "style," yang berarti cara yang dapat diamati dari seorang individu yang membentuk karakteristik khasnya. Gaya adalah kebiasaan intrinsik seorang individu dalam tanggung jawab kepemimpinannya (Koniswara & Lestari, 2019).

Gaya adalah ekspresi kepemimpinan individu yang tidak dapat digantikan seperti pakaian. Pemimpin harus mahir mengidentifikasi perubahan di lingkungannya. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya bergantung pada kualitas kepemimpinannya, yang ditentukan oleh gaya pemimpin, termasuk sikap dan perilaku mereka terhadap bawahan (Lufina, 2020).

Jenis Gaya Kepemimpinan

Ada dua jenis gaya kepemimpinan yang diperagakan pada penelitian ini yaitu situasional serta demokratis yang akan diberikan penjelasan berikut ini:

1. Gaya Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan situasional yaitu pendekatan kepemimpinan yang menyelaraskan diri dengan situasi serta peristiwa yang ada. Pendekatan kepemimpinan ini menekankan perlunya memahami situasi tim dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya (Sudrman & Badrussaman, 2017). Pendapat lainnya menyatakan gaya kepemimpinan situasional ialah gaya kepemimpinan dinamis di mana para pemimpin atau manajer menyesuaikan arahan mereka sesuai dengan situasi atau tugas untuk memenuhi kebutuhan tim atau anggota tim. Gaya kepemimpinan situasional membantu para manajer memahami tingkat Kesiapan Kinerja karyawan (Timori Kansaki et al., 2021).

Terdapat dimensi dan indikator yang mempengaruhi gaya kepemimpinan situasional (Darwin, 2020) yaitu :

- a. *Telling*, bahwa pemimpin memberi arahan yang jelas dalam pendelegasian pekerjaan.
- b. *Selling*, terjadi ketika pemimpin terlibat dalam komunikasi dua arah.

- c. *Participating*, Pemimpin menugaskan tugas serta kewajiban kepada bawahan sambil memberikan bantuan dalam pelaksanaannya.
 - d. *Delegation*, menandakan pemberian kekuasaan oleh pemimpin kepada bawahan dalam tugas mereka.
1. Gaya Kepemimpinan Demokratis
- Gaya kepemimpinan demokratis mengikut sertakan keterlibatan anggota tim dalam tahapan pengambilan keputusan. Pendekatan kepemimpinan ini disebut kepemimpinan partisipatif atau kepemimpinan bersama (Hanafi et al., 2018). Perspektif lain menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis dicirikan oleh pengakuan bawahan sebagai individu yang paling dihargai dan upaya berkelanjutan untuk menyelaraskan kepentingan dan tujuan organisasi dengan bawahannya (Sari & Martha, 2022).
- Terdapat dimensi dan indikator yang mempengaruhi gaya kepemimpinan demokratis (Sundari, 2024) yaitu :
- a. Kemampuan mengambil keputusan dengan indikator membuat keputusan serta kegiatan kerja demi meraih sasaran organisasi.
 - b. Kemampuan komunikasi dengan indikator memberi penyampaian pesan pada bawahan dengan baik supaya mudah dipahami.
 - c. Saling menghargai dengan indikator menghargai tiap-tiap potensi serta keahlian bawahan.
 - d. Kritik dan saran dengan indikator bisa menerima pendapat saran serta kritik.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja ialah dorongan eksternal serta internal yang memberi dorongan karyawan guna bekerja serta

meraih tujuan yang diinginkan. Motivasi karyawan bisa bermula dari diri karyawan sendiri, maupun dari atasannya (Hanafi et al., 2018).

Motivasi kerja berfungsi sebagai katalis bagi setiap karyawan untuk memenuhi tanggung jawabnya. Motivasi yang efektif menumbuhkan kepuasan dan antusiasme karyawan, yang mengarah pada pengembangan dan pertumbuhan organisasi yang substansial (Pramudhita & Meirisa, 2019).

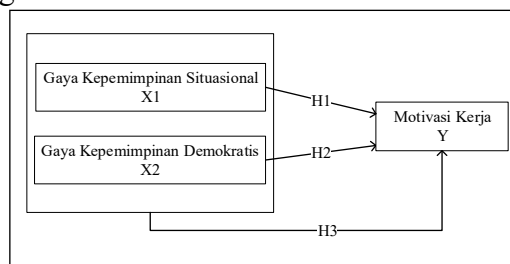
Terdapat beberapa dimensi dan indikator motivasi kerja (Sutrisno et al., 2019) yaitu :

- a. Gaji dan insentif ialah imbalan dalam wujud uang yang diberi pada karyawan secara periodik sebagai kompensasi atas jasa dan hasil kerjanya.
- b. Lingkungan kerja yang dicirikan oleh indikator yang mencerminkan kondisi di mana pekerja melaksanakan kegiatan keseharian. Lingkungan kerja yang baik menumbuhkan rasa aman serta menjadikan mungkin individu untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.
- c. Hubungan kerja yang dicirikan oleh dinamika antara pemberi kerja dan karyawan sebagaimana ditetapkan dalam perjanjian kontrak.
- d. Kebijakan pimpinan dengan indikator seperangkat tindakan yang dirancang oleh pemimpin untuk mencapai hasil yang diharapkan oleh pegawai.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan fondasi pemikiran, termasuk konsep, teori, data empiris, dan literatur ilmiah yang digunakan dalam penyusunan publikasi ilmiah. Kerangka berpikir berfungsi sebagai penjelasan sementara; sebagai alternatif, kerangka ini memungkinkan seseorang untuk

mengartikulasikan interpretasi sementara dari gejala yang terkait dengan masalah yang sedang diselidiki (Wardi & Thaib, 2023). Berikut kerangka berfikir yang bisa dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : Diolah peneliti, 2024.

Hipotesis ialah pernyataan sementara yang dilakukan pengajuan guna menjelaskan korelasi diantara dua atau lebih variabel dalam sebuah penelitian. Hipotesis adalah penjelasan sementara yang memerlukan validasi empiris melalui penyelidikan. Berikut hipotesis berdasarkan gambar 1 diatas, yaitu

- H1 Gaya kepemimpinan situasional memberi dampak positif pada motivasi kerja karyawan pada PT. KASA di Kab. Lampung Tengah.
- H2 Gaya kepemimpinan demokratis memberi dampak positif pada motivasi kerja karyawan pada PT. KASA di Kab. Lampung Tengah.
- H3 Gaya kepemimpinan situasional dan demokratis memberi dampak positif pada motivasi kerja karyawan pada PT. KASA di Kab. Lampung Tengah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan aplikasi Bantu dalam melakukan analisis yaitu SPSS 22 untuk melakukan pengujian keterhubungan antara variabel. Pengujian yang dilakukan yaitu:

1. Desain penelitian

Penelitian ini memakai penelitian kuantitatif, yang bisa didefinisikan

sebagai metode di mana seorang peneliti mencari pengetahuan dengan menyajikan fakta dalam bentuk angka. Data yang diperoleh digunakan untuk analisis informasi; pada hakikatnya, penelitian kuantitatif adalah penyelidikan ilmiah metodis yang bertujuan untuk membedah komponen dan mengidentifikasi hubungan sebab akibat (Pramudhita & Meirisa, 2019).

2. Populasi dan sampel

a. Populasi

Populasi yang dimaksud ialah sekelompok orang dengan ciri-ciri yang sama yang bertempat tinggal di lokasi yang sama; pada penelitian ini, populasi yang dimaksud yaitu karyawan PT. KASA, sehingga relevan untuk meneliti dampak gaya kepemimpinan pada motivasi kerja dalam organisasi. Populasi penelitian ini adalah 125 orang pekerja.

b. Sample

Sampel ialah bagian dari populasi yang dilakukan penelitian, serta temuannya dipandang sebagai representasi dari populasi asli, bukan populasi itu sendiri. Pengambilan sampel secara purposif adalah pendekatan penelitian di mana kelompok sampel dipilih secara khusus berdasarkan kriteria tertentu. Pendekatan ini berlaku untuk banyak populasi, namun menunjukkan kemanjuran yang lebih besar dengan ukuran sampel yang dikurangi. Pengambilan sampel secara purposif memfasilitasi generalisasi sampel secara lebih efektif daripada pengambilan sampel acak, ketika tidak semua partisipan memiliki kualitas yang relevan dengan perdebatan penelitian. Penelitian

ini menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data, dengan menargetkan staf PT. KASA sebagai responden. Peneliti mengumpulkan data dari 120 responden.

Metodologi pengambilan sampel menggunakan metode Slovin dengan margin kesalahan 0,1 atau 10% berlandaskan rumus (Roesminingsih, dkk, 2024).

Perhitungannya yaitu :

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

$$\text{Dengan demikian: } n = 120 / (1 + (120 \times 0,1^2))$$

$$n = 120 / (1 + (120 \times 0,01))$$

$$n = 120 / (1 + 1,2)$$

$$n = 120 / 2,2$$

$$n = 54,5$$

Berdasarkan perhitungan rumus slovin dari 120 populasi pada *margin of error* 10% yaitu 54,5. Maka untuk memudahkan perhitungan peneliti akan mengambil 55 sampai dengan 60 responden sebagai penelitian.

3. Teknik pengumpulan data dan analisis data

Pada langkah ini penulis mengumpulkan data untuk memperoleh pengetahuan tentang sistem yang beroperasi di PT. KASA dengan menggunakan prosedur pengumpulan data berikut:

a. Pengumpulan Data Primer

Data primer ialah informasi yang dilakukan pengumpulan secara langsung dari sumber asli guna sasaran penelitian terkhusus. Data ini dilakukan pengumpulan secara langsung dari objek yang akan dilakukan penelitian atau responden, sehingga hasilnya bersifat spesifik dan relevan dengan pertanyaan penelitian.

Peneliti memakai kuesioner guna melakukan pengumpulan data primer, yaitu prosedur yang

meliputi penyebaran serangkaian pertanyaan untuk dijawab oleh responden.

Metode ini menggunakan kuesioner tertutup untuk memudahkan analisis data bagi peneliti. Survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada partisipan karyawan di PT. KASA. Survei ini memakai skala Likert. Skala Likert dipergunakan guna menilai sikap, pandangan, serta persepsi individu atau kelompok pada isu sosial.

b. Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder ialah data yang dilakukan pengumpulan dari sumber yang telah ada. Data ini umumnya sudah diproses dan tersedia dalam bentuk laporan, buku, artikel dan wawancara dengan cara rekaman suara kemudian dirangkum kembali menjadi lembar wawancara.

Peneliti menggunakan lembar wawancara sebagai alat pengumpulan data untuk mengumpulkan data sekunder saat melakukan investigasi awal guna mengidentifikasi kesulitan penelitian dan mendapatkan wawasan lebih rinci dari responden.

4. Uji Validitas

Uji validitas menilai validitas kuesioner. Kuesioner dipandang sah jika secara efektif mengukur konstruk yang dimaksud. Uji validitas ini memakai program SPSS, alat untuk analisis data statistik. Koefisien korelasi didapat dengan melakukan pemeriksaan tanda bintang pada hasil skor keseluruhan atau dengan membandingkannya dengan koefisien korelasi bebas dari nilai r yang menandakan validitas. Berlandaskan pendapat (Amelisa et al., 2020) Kriteria penilaian uji validitas yakni: Bila r hitung $>$ r tabel, dengan

demikian kuesioner terkait diungkapkan valid.

Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, dengan demikian diungkapkan item kuesioner tidak valid.

5. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu metode yang dipergunakan guna memberi penilaian konsistensi kuesioner, yang berfungsi sebagai indikasi variabel atau konstruk. Kuesioner dipandang bisa dipercaya bila respons individu terhadap pertanyaan tersebut konsisten. Uji reliabilitas pada instrumen penelitian menilai ketergantungan kuesioner yang dipergunakan guna pengumpulan data pada penelitian. Penelitian ini memakai uji reliabilitas dengan analisis Alpha Cronbach. Bila sebuah variabel menampilkan nilai Alpha Cronbach $> 0,60$, bisa diungkapkan bahwa variabel terkait bisa diandalkan atau konsisten dalam pengukuran (Dewi & Sudaryanto, 2020).

6. Uji t (Parsial)

Uji-t melakukan pengukuran sejauh mana dampak diantara variabel bebas dan variabel terikat. Seratus sepuluh Bila nilai- $p < 0,05$, dengan demikian variabel bebas memberi dampak variabel terikat dengan signifikan (Anwar & Satrio, 2022). Berikut ada kriterianya :

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan demikian H_0 dilakukan penolakan dan H_a dilakukan penerimaan

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan demikian H_0 dilakukan penolakan dan H_a dilakukan penerimaan

7. Uji f (simultan)

Uji F mengacu pada uji statistik apa pun yang statistik ujinya mengikuti sebaran F di bawah hipotesis nol. Ini sebagian besar dipergunakan untuk melakukan perbandingan model statistik yang disesuaikan dengan

kumpulan data, untuk memilih model yang paling akurat mewakili populasi tempat data tersebut diperoleh (Anwar & Satrio, 2022).

Uji F bisa dilakukan perhitungan dengan memakai rumus $F = (JK / dk)$, dengan JK ialah total kuadrat serta dk ialah derajat kebebasan.

Kriteria uji yakni bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan demikian H_0 dilakukan penolakan, sementara bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, dengan demikian H_0 dilakukan penerimaan

8. Koefisiensi determinasi (R^2)

R^2 melakukan pengukuran proporsi varians dalam variabel dependen yang dapat diberikan penjelasan oleh variabel independen dalam persamaan regresi. Koefisien regresi mengukur kapasitas model untuk menjelaskan varians dalam variabel dependen. Koefisien determinasi berkisar dari nol hingga satu. Jika uji empiris menghasilkan nilai R^2 yang disesuaikan negatif, R^2 yang disesuaikan dianggap nol (Anwar & Satrio, 2022), dengan ketentuan :

Bila nilai $R^2 = 1$, dengan demikian $adjusted R^2 = R^2 = 1$,

Bila nilai $R^2 = 0$ dengan demikian $adjusted R^2 = (1-k)/(n-k)$. bila $k > 1$, dengan demikian $adjusted R^2$ akan mempunyai nilai positif.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilaksanakan guna melakukan pengukuran apa benar data yang sudah didapat setelah penelitian yakni data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Sebelum masuk ke dalam pengujian, terlebih dahulu harus memahami dasar Uji validitas yaitu :

a. tingkat signifikansi 5%.

b. Rumus $df = (N-2)$

Uji validitas jumlah data 60 yaitu :
 df (derajat kebebasan) = $n-2 = 60 - 2 = 58$, dengan demikian Berdasarkan distribusi r tabel *product moment*, maka r tabel pada penelitian ini menurut Sigit Sugiharto (2018 : 3) yaitu 0,254

Uji Validitas Pernyataan Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional (X1)

Uji validasi dalam penelitian dengan menggunakan uji *pearson correlation*. Untuk kuesioner yang diungkapkan valid jika nilai r hitung $> r$ tabel serta nilai Sig. 0,05 Berdasarkan capaian uji validitas memakai SPSS 22 didapatkan seperti tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas (X1)

Item Pernyataan	Person Correlation	Taraf Signifikan 5%	Keterangan
X1.1	0,839	0,254	Valid
X1.2	0,820	0,254	Valid
X1.3	0,807	0,254	Valid
X1.4	0,808	0,254	Valid
X1.5	0,777	0,254	Valid
X1.6	0,806	0,254	Valid
X1.7	0,800	0,254	Valid
X1.8	0,699	0,254	Valid

Berdasarkan tabel diatas didapatkan bahwa semua item (X1) mempunyai nilai yang lebih tinggi dari r tabel oleh karenanya data di atas di nyatakan valid.

Uji Validitas Pernyataan Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2)

Uji validasi dalam penelitian dengan menggunakan uji *pearson correlation*. Untuk kuesioner yang diungkapkan valid jika nilai r hitung $> r$ tabel serta nilai Sig. 0,05 Berdasarkan capaian uji validitas memakai SPSS 22 didapatkan seperti tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas (X2)

Item Pernyataan	Person Correlation	Taraf Signifikan 5%	Keterangan
X2.1	0,698	0,254	Valid
X2.2	0,598	0,254	Valid
X2.3	0,624	0,254	Valid
X2.4	0,651	0,254	Valid
X2.5	0,636	0,254	Valid
X2.6	0,595	0,254	Valid
X2.7	0,647	0,254	Valid
X2.8	0,641	0,254	Valid

Berlandaskan tabel 2 didapatkan yakni semua item (X2) memiliki nilai yang lebih tinggi dari r tabel maka data di atas di nyatakan valid.

Uji Validitas Pernyataan Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Uji validasi dalam penelitian dengan menggunakan uji *pearson correlation*. Untuk kuesioner yang diungkapkan valid jika nilai r hitung $> r$ tabel serta nilai signifikansi 0,05 Berdasarkan capaian uji validitas menggunakan SPSS 22 didapatkan seperti tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas (Y)

Item Pernyataan	Person Correlation	Taraf Signifikan 5%	Keterangan
Y.1	0,452	0,254	Valid
Y.2	0,526	0,254	Valid
Y.3	0,574	0,254	Valid
Y.4	0,582	0,254	Valid
Y.5	0,673	0,254	Valid
Y.6	0,606	0,254	Valid
Y.7	0,604	0,254	Valid
Y.8	0,556	0,254	Valid

Berlandaskan tabel 3 didapatkan bahwa semua item (Y) memiliki nilai yang lebih tinggi dari r tabel maka data di atas di nyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Peneliti menggunakan perangkat

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Demokratis, Gaya Kepemimpinan Situasional

Sumber : Data diolah oleh penulis menggunakan SPSS 22

Hasil uji f didapatkan yaitu nilai $f = 1122,923 >$ dari f tabel 3,16 dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ perihal ini bisa dilakukan penerikan kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan diantara variabel X1 serta X2 pada Y.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 ialah ukuran guna mengetahui persentase ketepatan atau korelasi diantara variabel independen dengan dependen dalam sebuah persamaan regresi. Koefisien regresi dipergunakan guna melakukan pengukuran sejauh mana kapabilitas model dalam menjelaskan variasi variabel terikat.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.988 ^a	.975	.974	.866

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Demokratis, Gaya Kepemimpinan Situasional

Sumber : Data diolah oleh penulis memakai SPSS 22

Berlandaskan tabel 7 menampilkan bahwa nilai *koefisien Adjusted R* adalah 0,975 Perihal ini mempunyai arti 97,5% variabel motivasi kerja karyawan diberi dampak oleh gaya kepemimpinan situasional dan demokratis. Sementara selebihnya 25,0% diberi dampak oleh faktor lain diluar penelitian ini.

PENUTUP Kesimpulan

Sesudah melaksanakan penelitian pada data yang didapatkan penulis dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan demokratis terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. KASA di Kab. Lampung Tengah dengan total responden yang ada pada penelitian ini yaitu 60 orang. Setelah melakukan

penyebaran kuesioner melalui *google* formulir dapat dilakukan pengambilan kesimpulan untuk memberi jawaban rumusan-rumusan masalah yang ada dengan demikian bisa ditarik kesimpulan berikut ini :

1. Gaya kepemimpinan situasional memberi dampak signifikan pada motivasi kerja karyawan PT. KASA di Kab. Lampung Tengah disebabkan dimensi serta indikator menjadi penentu di gaya kepemimpinan situasional tersebut. Perihal ini bisa diketahui melalui uji t dengan kriteria sig $< 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel. Diketahui nilai $0,000 < 0,05$ serta Nilai hitung - 5,437 $< 2,002$. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa ada efek diantara variabel X1 serta Variabel Y yang signifikan.
2. Gaya kepemimpinan demokratis memberi dampak signifikan pada motivasi kerja karyawan PT. KASA di Kab. Lampung Tengah disebabkan dimensi dan indikator menjadi penentu di gaya kepemimpinan demokratis tersebut. Perihal ini bisa diketahui melalui uji t dengan kriteria sig $< 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel. Diketahui nilai $0,000 < 0,05$ serta Nilai hitung 12,735 $> 2,002$. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa ada efek diantara variabel X2 dan Variabel Y yang signifikan.
3. Berlandaskan capaian Uji SPSS secara simultan di dapatkan hasil uji f didapatkan yaitu nilai $f = 1122,923 >$ dari f tabel 3,16 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ hal ini bisa dilakukan pengambilan kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan diantara variabel X1 serta X2 pada Y disebabkan dimensi dan indikator menjadi penentu di gaya kepemimpinan situasional dan demokratis tersebut

4. Berdasarkan uji *koefisien Adjusted R* adalah yaitu 0,975 Perihal ini mempunyai arti 97,5% variabel motivasi kerja karyawan diberi pengaruh oleh gaya kepemimpinan situasional dan demokratis. Sementara selebihnya 25,0% diberi pengaruh oleh faktor lain diluar penelitian ini.

SARAN

Berlandaskan kesimpulan sudah dilakukan pemaparan, saran yang dapat diberikan oleh penulis yaitu berikut ini:

1. Keterbatasan penelitian ini hanya mengeksplorasi gaya kepemimpinan situasional dan demokratis. Berbeda dengan penelitian sejenis lainnya yang mencakup gaya kepemimpinan lain seperti transformasional atau otoriter yang juga relevan untuk membangun motivasi kerja dalam konteks yang berbeda. Pendekatan lebih luas bisa memberikan gambaran lebih lengkap mengenai jenis kepemimpinan yang efektif dalam berbagai kondisi. Selain itu penelitian ini sekadar mengandalkan dua variabel utama yaitu gaya kepemimpinan situasional dan demokratis yang mungkin membatasi pemahaman tentang faktor lain yang juga memengaruhi motivasi kerja, seperti kompensasi, pengakuan, atau dukungan organisasi maka disarankan untuk penelitian selanjutnya agar lebih variatif dalam jumlah variabel berpotensi memberikan hasil yang lebih komprehensif.
2. Untuk pelaku pimpinan PT. KASA di Kab. Lampung Tengah selanjutnya diharapkan fokuskan pada Gaya kepemimpinan demokratis karena dalam kepemimpinan demokratis,

pemimpin mengikut sertakan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Partisipasi ini meningkatkan rasa memiliki di kalangan karyawan dan menciptakan lingkungan yang mendukung kebebasan untuk menyuarakan ide. Ini juga dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja.

3. Penerapan gaya kepemimpinan situasional tidak terlalu peneliti rekomendasikan karena gaya ini mengharuskan pemimpin untuk secara tepat menilai situasi dan kebutuhan setiap anggota tim. Tanpa penilaian yang akurat, pemimpin bisa salah memilih gaya pendekatan yang sesuai, yang dapat mengakibatkan produktivitas rendah dan kebingungan di antara anggota tim
4. Temuan penelitian ini diinginkan bisa jadi referensi guna penelitian selanjutnya yang meneliti faktor-faktor gaya kepemimpinan situasional, gaya kepemimpinan demokratis, serta motivasi kerja karyawan. Peneliti menganjurkan lebih banyak penelitian dengan menggunakan variabel yang lebih luas untuk meningkatkan pemahaman tentang faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelisa, L., Yonaldi, S., & Mayasari, H. (2020). Analisis Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Gula Tebu (Studi Kasus Koperasi Serba Usaha Kabupaten Solok). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(September), 1–13. <https://Ojs.Unitas-Pdg.Ac.Id/Index.Php/Manajemen/Article/View/215>

- Anwar, I., & Satrio, B. (2022). Entrepreneurial Marketing And Reconfiguration Towards Post-Entry Performance: Moderating Effects Of Market Dynamism And Entry Mode. *Journal Of Business Research*, 4(12), 89–100. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.04.053>
- Darwin, H. M. S. M. J. L. (2020). Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Sd Swasta. *Jurnal Basicedu*, 5(5), 3(2), 524–532. <https://journal.uin.ac.id/Ajie/Article/View/971>
- De Haan, P. L. M., Bidjuni, H., & Kundre, R. (2019). Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa. *Jurnal Keperawatan*, 7(2), 6. <https://doi.org/10.35790/jkp.v7i2.27475>
- Desri, S., & Amallia, R. (2019). Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis, Transformasional, Dan Situasional Dalam Menghadapi Era Society 5.0. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(2), 296–302.
- Dewi, S. K., & Sudaryanto, A. (2020). Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan , Sikap Dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah. *Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta (Semnaskep) 2020*, 73–79.
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61.
- Koniswara, S., & Lestari, T. S. (2019). Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Garuda Indonesia (Persero) Tbk Cabang Kupang. *Ekobis : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 7(1), 1–15. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v7i1.69>
- Lufina, L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Sales Bank Rakyat Indonesia Cabang Muara Teweh. *Jurnal Ilmu Ekonomi (Manajemen Perusahaan) Dan Bisnis*, 4(02), 49–56. <https://doi.org/10.51512/jimb.v4i02.57>
- Pramudhita, C. A., & Meirisa, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Balance : Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 4(2), 585. <https://doi.org/10.32502/jab.v4i2.1971>
- Sari, A. R., & Martha, L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smkn 7 Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1303–1315. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.159>
- Sudriman, & Badrussaman, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Indonesia Global. *Jurnal Adptersi*, 3(September), 10–15.
- Sundari, S. V. P. O. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 13(2), 459–482.

- Sutrisno, A. Y., Saiful, S., & Duma, L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Ukm Dan Ekonomi Kreatif. *Prosiding Frima (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(2), 498–504.
- Timori Kansaki, Ngajudin Nugroho, Fauzi Akbar Maulana Hutabarat, Elserra Siemin Ciamas, & Arwin. (2021). Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Gen-Z (Studi Kasus Pada Mahasiswa Politeknik Cendana Medan). *Arbitrase: Journal Of Economics And Accounting*, 2(2), 46–50.
- Trang, D. S. (2023). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perwakilan Bpkp Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Emba*, 1(3), 208–216.
- Wardi, Y., & Thaib, I. (2023). Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan : Systematic Literature. (*Jematech*, 6(2), 156–165.