

LEADERSHIP ATTITUDE AS A DETERMINANT OF EMPLOYEE PERFORMANCE: A CORRELATIONAL STUDY AT PT PERKEBUNAN NUSANTARA I REGIONAL 2, KEBUN SEDEP

Sikap Pimpinan Sebagai Determinan Kinerja Karyawan: Studi Korelasional Pada Pt Perkebunan Nusantara I Regional 2 Kebun Sedep

Novi Rizqia Safitri¹, Kaila Tabina Kurniawan², Harmon³

^{1,2,3}Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bandung, Indonesia

Keywords:

Leadership attitudes; employee performance; workplace motivation;

This study investigates the role of leadership attitudes as a determinant of employee performance at PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 Kebun Sedep. A quantitative correlational approach was used, collecting data through structured questionnaires with a Likert scale, distributed to 30 employees. The aim was to assess employee perceptions of leadership behavior and its effects on performance.

The findings reveal a strong and positive correlation between leadership attitudes and employee performance. Changes in leadership attitudes are consistently reflected in similar shifts in employee performance, either up or down. Leaders who demonstrate clear, supportive, and motivating behaviors tend to boost employee engagement and overall performance. These leadership traits help create a conducive work environment, thereby contributing to higher employee performance and the organization's success.

This study underscores the importance of leadership attitudes as a fundamental factor in enhancing employee performance. By focusing on leadership development that encourages clarity and motivation, organizations can improve employee efficiency and job outcomes.

Based on these results, it is recommended that organizations implement leadership development programs to enhance the leadership qualities that drive positive employee performance. Prioritizing supportive and clear leadership behaviors is crucial for fostering a motivated and productive workforce, which ultimately improves the overall success and productivity of the organization.

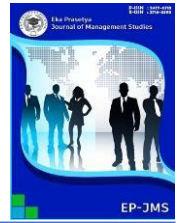
Harmon

Email: harmon@polban.ac.id



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



1. PENDAHULUAN

Di tengah tantangan global serta tingkat persaingan usaha yang kian ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas guna mempertahankan eksistensinya di dunia bisnis. Salah satu aspek penting yang memengaruhi hasil kerja adalah kinerja karyawan, yang tidak dapat dipisahkan dari peran pimpinan di tempat kerja. Pimpinan bukan sekadar pemberi instruksi, tetapi juga panutan, motivator, dan penentu atmosfer di tempat kerja. PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 Kebun Sedep merupakan perusahaan milik negara di bidang agribisnis yang juga menghadapi dinamika tersebut. Berdasarkan observasi awal, terdapat beberapa unit kerja yang menunjukkan penurunan kualitas hasil kerja karyawan, yang diduga salah satunya dipengaruhi oleh kurangnya keterlibatan aktif pimpinan dalam mendorong dan mendampingi kinerja karyawan secara langsung. Seperti pernyataan yang disampaikan Susilowati (2015), sumber daya manusia merupakan “aset paling penting, karena merupakan faktor kunci keberhasilan usaha khususnya bidang konstruksi dimana sebagian besar pekerjaan yang ada didalamnya dikerjakan dengan tenaga manusia.”

Dalam konteks ini, penting untuk memahami bagaimana sikap pimpinan, mulai dari keterbukaan dalam komunikasi, pemberian dukungan moral, hingga partisipasi dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan dapat membentuk suasana kerja yang sehat dan memacu semangat karyawan untuk memberikan yang terbaik. Meskipun banyak penelitian telah mengkaji kaitan antara kepemimpinan dan kinerja, Sebagian besar studi masih terfokus pada gaya kepemimpinan secara umum, tanpa menyoroti secara khusus aspek sikap pimpinan yang tercermin dalam interaksi sehari-hari. Selain itu, penelitian yang dilakukan pada perusahaan BUMN di sektor agribisnis juga masih tergolong terbatas, padahal sektor ini memiliki karakteristik tersendiri yang layak diteliti lebih dalam. Karena hal itu, penelitian ini bertujuan untuk menjawab kesenjangan tersebut dengan menelusuri peran sikap pimpinan, seperti kejelasan instruksi, dukungan moral, dan keterbukaan komunikasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Nilai kebaruan dari penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap persepsi karyawan terhadap sikap pimpinan sebagai faktor penentu kinerja dalam konteks kerja perusahaan agribisnis milik negara. Temuan yang dihasilkan, penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata, baik dalam pengembangan teori kepemimpinan maupun sebagai rekomendasi praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia di BUMN.

2. KAJIAN LITERATUR

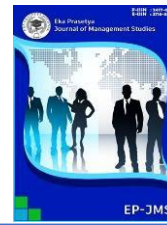
2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

“Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.” (Sanaba et al., 2022). Sementara itu, pendapat lain mengatakan bahwa “Kinerja karyawan merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi” (Silaen et al., 2021). Dalam dunia kerja, kinerja seseorang biasanya terlihat dari bagaimana ia menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Hasil kerja itu bukan hanya soal banyaknya yang dikerjakan, tapi juga seberapa baik kualitasnya. Selain itu, kinerja juga bisa mencerminkan seberapa serius seseorang menjalankan peran yang telah direncanakan demi tercapainya tujuan bersama di organisasi. Artinya, kinerja bukan sekadar rutinitas, tapi juga



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



bagian penting dari proses untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan sejak awal. “Memiliki kinerja karyawan yang tinggi, akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan dan dengan demikian akan meningkatkan keuntungan perusahaan” (Lestary & Chaniago, 2018).

Pada dasarnya, pencapaian dari hasil kerja seseorang sangat bergantung pada bagaimana orang tersebut memahami tugas dan tanggung jawabnya. Semakin paham seseorang terhadap pekerjaannya, maka semakin baik pula kinerjanya. Kinerja juga berkaitan erat dengan kontribusi terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan, baik melalui pelaksanaan program kerja maupun kebijakan yang sudah dirancang sebelumnya. Dengan kata lain, kinerja tidak hanya berbicara soal individu, tapi juga tentang sejauh mana peran yang dijalankan mampu mendukung arah strategis organisasi. “Karyawan yang mencapai tingkat kinerja tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas perusahaan, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis jangka.” (Manajemen et al., 2024).

Begitupun sebaliknya, “Apabila kinerja karyawan turun, perusahaan akan mengalami penurunan penyediaan produksi barang dan ketepatan waktu produksi sehingga berdampak pada menurunnya elektabilitas perusahaan dalam persaingan pasar global” (Safitri, 2019). Ini menandakan bahwa kinerja karyawan merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan untuk kesuksesan perusahaan dalam mempertahankan produktivitasnya dan mencegah perusahaan mengalami kerugian akibat faktor sumber daya manusianya. “Maka dari itu, untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan, perusahaan perlu melakukan evaluasi atau penilaian kinerja karyawan” (Oktaviani & Irmayanti, 2021).

2.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Beragam faktor dapat memengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan, baik yang bersumber dari aspek personal maupun kondisi lingkungan kerjanya. Pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor tersebut diperlukan agar organisasi mampu menyusun pendekatan yang tepat dalam meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja pegawai. Terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya adalah:

1. Kemampuan dari Karyawan itu Sendiri

Kinerja sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Semakin tinggi tingkat pengetahuan dan keahlian seseorang, maka semakin besar kemungkinan individu tersebut menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Karyawan dengan kinerja tinggi cenderung merasa tertantang untuk menerima tugas yang lebih kompleks, memikul tanggung jawab yang lebih besar, serta berusaha meraih posisi yang lebih tinggi. Ini menandakan bahwa peningkatan kinerja individu turut berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. “Secara umum, tanggung jawab dapat dimaknai sebagai kewajiban untuk bertindak atau menjalankan sesuatu sesuai aturan yang berlaku tanpa menyimpang” (Daulay et al., 2019).

2. Motivasi

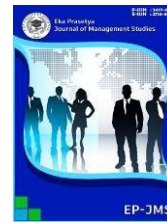
Motivasi berasal dari sikap karyawan dalam merespons situasi kerja yang ada. Motivasi ini menjadi kekuatan pendorong yang mengarahkan karyawan untuk bekerja secara fokus demi mencapai tujuan organisasi atau tujuan pekerjaan yang telah ditetapkan (Latief et al., 2019). Motivasi berperan penting dalam mendorong semangat kerja, karena motivasi adalah kondisi internal dalam diri seseorang yang memicu dorongan untuk melakukan suatu tindakan demi mencapai tujuan tertentu (Basyid, 2024).

3. Dukungan yang Diterima dan Didapat dari Pimpinan Perusahaan



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Peningkatan kinerja karyawan memiliki banyak faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah kepemimpinan atau dukungan dari pimpinan perusahaan. Semangat kerja bisa dipahami sebagai dorongan psikologis yang berasal dari berbagai faktor, yang memengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Istilah ini juga menggambarkan suasana atau iklim kerja dalam organisasi yang menciptakan rasa antusias dan kesenangan saat menjalankan tugas, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih maksimal dan efisien (Manihuruk & Tirtayasa, 2020). Kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pimpinan memberikan dukungan, baik berupa arahan, umpan balik, maupun fasilitas yang diperlukan dalam menjalankan pekerjaan.

4. Hubungan Karyawan dengan Perusahaan

“Orang-orang bekerja secara individual dan berinteraksi dengan orang lain.” (Setyawan, 2018). Hubungan yang harmonis antara karyawan dan organisasi dapat meningkatkan loyalitas, kepuasan kerja, serta komitmen terhadap pencapaian tujuan bersama. Kurangnya kepedulian dari beberapa rekan kerja, ditambah dengan sikap pimpinan yang tidak cukup mengenal atau memperhatikan bawahannya, membuat suasana kerja menjadi kurang harmonis. Situasi ini berpengaruh terhadap semangat karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan akhirnya berdampak pada penurunan kinerja.

5. Keberadaan Pekerjaan yang Mereka Lakukan

Kinerja karyawan mencerminkan tingkat semangat dan kondisi individu saat menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Abdullah et al., 2023). Keberadaan dan sifat pekerjaan yang dilakukan turut memengaruhi kinerja. Pekerjaan yang jelas, menantang, dan sesuai dengan minat serta kemampuan individu akan meningkatkan performa kerja secara keseluruhan.

2.3 Sikap Pimpinan

Kepemimpinan memegang peran yang sangat penting dalam mendorong pencapaian kinerja suatu organisasi. Melalui peran pemimpin, arah gerak organisasi dapat ditentukan secara jelas, serta upaya untuk mencapai tujuan bersama dapat dikoordinasikan dengan lebih efektif. Dalam menjalankan tugasnya, pimpinan harus mampu menyikapi berbagai persoalan yang muncul di lingkungan perusahaan, baik yang berkaitan dengan aspek operasional maupun menyangkut kesejahteraan pegawai. Sikap yang tepat dalam menghadapi masalah tersebut sangat penting untuk membangun suasana kerja yang harmonis dan menjaga semangat kerja seluruh tim (Calleria Rizky et al., 2017). “Sikap pimpinan memainkan peran kunci dalam membentuk dan memelihara budaya kerja yang inklusif. Pimpinan yang mampu bersikap adil, terbuka, dan menghargai perbedaan akan menciptakan lingkungan yang mendukung toleransi dan saling menghormati” (Syakilah, 2023). Untuk memahami bagaimana sikap pimpinan terbentuk dan bagaimana hal tersebut memengaruhi determinan kinerja karyawan, terdapat sejumlah teori yang dapat dijadikan landasan dalam menganalisis perilaku dan kecenderungan sikap seorang pemimpin.

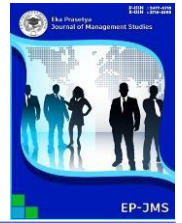
1. Teori Kognitif Dissonansi (Cognitive Dissonance Theory)

Perbedaan antara sikap dan perilaku seseorang dapat menyebabkan ketegangan psikologis (*dissonansi*), yang akhirnya mendorong individu untuk mengurangi ketegangan tersebut dengan menyesuaikan sikap atau tindakan mereka (Akuntansi et al., n.d.). Dalam kepemimpinan, ketegangan ini bisa terjadi ketika seorang pemimpin mengedepankan nilai-nilai seperti keterbukaan, namun bertindak sebaliknya dengan menutup diri terhadap masukan dari tim. Ketidaksesuaian semacam ini menciptakan rasa ketidaknyamanan yang



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



akhirnya mendorong pemimpin untuk menyesuaikan sikap atau tindakannya agar lebih konsisten, baik dengan cara mengubah tindakan mereka atau merefleksi kembali nilai yang mereka anut. Proses ini sangat penting, karena sikap yang tidak konsisten dalam jangka panjang bisa mengikis kepercayaan tim dan menurunkan efektivitas kepemimpinan secara keseluruhan.

2. Teori Sikap Sosial (*Social Judgment Theory*)

Teori ini menjelaskan bahwa sikap seseorang terbentuk melalui penilaian sosial terhadap informasi atau situasi yang mereka hadapi. Muzni & Budiman (2021) menjelaskan bahwa “lingkungan sosial dalam bentuk interaksi dengan orang lain akan menciptakan penilaian manusia, yang sekaligus menjadi upaya dalam memahami proses penilaian yang harus dihadapi oleh masing-masing orang.” Seorang pemimpin biasanya memproses berbagai informasi sosial yang mereka terima, baik itu berupa tanggapan dari anggota tim, pandangan kolega, maupun pengalaman pribadi dalam menghadapi situasi tertentu. Hasil dari proses penilaian ini akan tercermin dalam cara mereka memimpin, menjalin hubungan dengan tim, serta menyikapi perubahan dan tantangan yang muncul di lingkungan kerja.

3. Teori Perubahan Sikap (*Attitude Change Theory*)

Teori ini menjelaskan proses terbentuknya sikap individu serta bagaimana sikap tersebut dapat mengalami perubahan, khususnya melalui interaksi dan komunikasi. Selain itu, teori ini juga menyoroti bagaimana sikap yang dimiliki seseorang dapat memengaruhi cara berpikir dan bertindak dalam kehidupan sehari-hari (Sikumbang et al., 2019). Sikap seorang pemimpin dapat berubah seiring berjalannya waktu. Perubahan ini biasanya terjadi sebagai bentuk respons terhadap pengalaman yang dialami, interaksi dengan lingkungan kerja, maupun tuntutan untuk beradaptasi dengan berbagai situasi dan tantangan baru. Perubahan tersebut menunjukkan kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan diri agar tetap efektif dalam menjalankan peran kepemimpinannya.

4. Teori Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence Theory*)

Menurut Putri Mukhlisa et al (2023) kecerdasan emosional adalah “kemampuan memahami dan mengelola emosi diri sendiri dan milik orang lain”. Dalam dunia kepemimpinan, kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi menjadi salah satu hal penting yang dapat membentuk cara seorang pemimpin bersikap dan berinteraksi dengan orang lain. Pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional tinggi umumnya menunjukkan kepedulian yang tulus terhadap kondisi emosional maupun kebutuhan profesional timnya. Mereka juga mampu menyikapi konflik secara tenang dan bijaksana, serta membangun suasana kerja yang mendukung dan penuh empati. Sikap seperti ini sangat berperan dalam mempererat hubungan kerja serta menciptakan lingkungan yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas.

5. Teori Keterikatan (*Attachment Theory*)

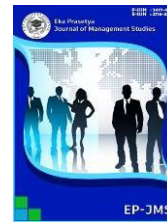
Teori keterikatan memandang keluarga sebagai salah satu elemen penting dalam pembentukan pola komunikasi secara psikologis, khususnya dalam menjelaskan hubungan antara gaya keterikatan individu dan cara mereka berkomunikasi (Runtiko, 2022). Pemimpin yang tumbuh dalam lingkungan yang mendukung dan dipenuhi rasa aman cenderung memiliki kemampuan yang baik dalam menjalin hubungan interpersonal. Mereka biasanya menunjukkan sikap yang empatik, terbuka terhadap orang lain, dan mampu menciptakan kedekatan emosional dengan anggota tim. Kepercayaan yang terbentuk dari hubungan tersebut menjadi fondasi bagi terciptanya suasana kerja yang selaras dan penuh kerja sama.

6. Teori *Belief Sistem* (*Belief System Theory*)



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Teori ini merupakan kumpulan prinsip dan nilai yang diyakini individu sebagai dasar dalam memahami realitas, kebenaran, serta pandangan hidup mereka. Sistem ini membentuk cara seseorang memaknai dunia di sekitarnya dan memengaruhi sikap serta perilaku mereka dalam berbagai aspek kehidupan (Lestiana et al., 2019). Pemimpin yang berpegang teguh pada nilai-nilai inti seperti keadilan dan integritas cenderung menunjukkan konsistensi dalam tindakan dan pengambilan keputusan mereka. Keyakinan yang mendalam terhadap prinsip-prinsip ini membentuk pendekatan mereka dalam berinteraksi dengan tim, menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan dapat dipercaya.

7. Teori Kepemimpinan Transformasional

Nurhayati (2012) menjelaskan bahwa “pemimpin transformasional mempunyai karakter yang kharismatik karena mereka mampu membangun ikatan emosional yang kuat dengan publik untuk mencapai tujuan tertentu”. Pemimpin transformasional berperan penting dalam mendorong perubahan positif, dengan membangun semangat untuk mencapai tujuan bersama. Mereka menginspirasi anggota tim untuk melampaui batas kemampuan mereka melalui visi yang jelas dan motivasi yang mendalam. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan pengembangan pribadi, pemimpin transformasional meningkatkan kepuasan kerja dan memperkuat komitmen terhadap visi bersama, sehingga menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis. Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang dianggap sangat efektif, karena melibatkan upaya pemimpin dalam membina hubungan yang positif dengan para pengikutnya untuk mendorong pergeseran kinerja dari tingkat rendah menuju hasil yang lebih maksimal (Nur et al., 2021).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 Kebun Sedep dengan fokus penelitian pada sikap pimpinan sebagai determinan kinerja karyawan. Pelaksanaan penelitian berlangsung selama bulan Februari hingga Mei 2025, mencakup perancangan instrumen, pengumpulan data, hingga tahap analisis. Objek yang menjadi penelitian dalam studi ini yaitu karyawan kantor PT Perkebunan Nusantara I Regional 2, dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana sikap pimpinan dapat berperan penting terhadap performa kerja para karyawan.

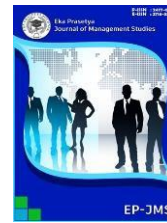
Dengan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 54 karyawan kantor. Dari keseluruhan populasi, sebanyak 30 responden dipilih sebagai sampel melalui “*simple random sampling* atau pengambilan sampel acak sederhana, yaitu teknik pemilihan sampel di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih” (Syaputra, 2022). Penelitian ini mengkaji dua variabel utama, yaitu sikap pimpinan sebagai variabel bebas (*independent*) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependen*). Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert 1–5. “Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan” (Pendidikan, 2024). Instrumen ini dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap sikap pimpinan dan pengaruhnya terhadap hasil kerja mereka.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak Microsoft Excel (*fitur Data Analysis Toolpak*) serta *software* IBM SPSS Statistics 20. Pertama, data diolah menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden berdasarkan variabel demografis, seperti jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Teknik ini digunakan untuk menghitung jumlah dan persentase responden pada setiap kategori variabel tersebut. Selanjutnya instrumen penelitian diuji terlebih dahulu untuk memastikan keabsahan dan konsistensinya dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai korelasi antar item menggunakan teknik



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Pearson Product Moment, sementara uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dengan batas minimal sebesar 0,7 agar instrumen dinyatakan reliabel. Setelah instrumen terbukti valid dan reliabel, analisis hubungan antara variabel dilakukan melalui teknik korelasi *Spearman*, karena karakteristik data yang berskala ordinal dan tidak sepenuhnya berdistribusi normal. Teknik ini digunakan untuk mengetahui arah serta kekuatan hubungan statistik antara sikap pimpinan dan kinerja karyawan. Hasil analisis kemudian disajikan dalam bentuk grafik batang untuk memudahkan interpretasi dan penarikan kesimpulan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam studi ini berasal dari kalangan karyawan di PT Perkebunan Nasional I Regional 2 Kebun Sedep. Penelitian ini mengambil sampel dari populasi tersebut, yaitu sebanyak 30 orang karyawan. Metode pengambilan sampel tersebut diatas dipilih karena karakteristik populasi, yaitu karyawan di kantor PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 Kebun Sedep, relatif homogen dalam hal lingkungan kerja dan tanggung jawab jabatan, sehingga tidak diperlukan pembagian ke dalam subkelompok.

4.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 30 responden yang merupakan karyawan kantor PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 Kebun Sedep. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja untuk memberikan gambaran umum mengenai latar belakang responden yang berkontribusi dalam penelitian ini.

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk menjaga privasi serta kerahasiaan data, kuesioner ini tidak meminta responden mencantumkan nama maupun informasi identitas pribadi lainnya. Hasil dari kuesioner jawaban responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	26	86,67
2	Perempuan	4	13,33
Total		30orang	100

Sumber: Hasil olah data Pivot Tabel Microsoft Excel 2016

Dari hasil survei, diperoleh data Mayoritas partisipan yang mengisi kuesioner merupakan laki-laki sebanyak 26 orang (87%), adapun jumlah responden perempuan tercatat sebanyak 4 orang (13%). Hal ini mencerminkan bahwa komposisi karyawan kantor di perusahaan ini didominasi oleh laki-laki, meskipun keterlibatan perempuan dalam aktivitas operasional dan administratif juga cukup signifikan.

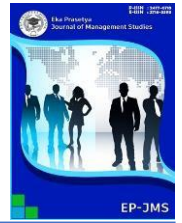
2. Berdasarkan Usia

Keragaman responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Tabel 2. Usia Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 25 tahun	0	0
2	25 – 35 tahun	10	33,33
3	36 – 45 tahun	13	43,33
4	> 45 tahun	7	23,33
Total		30orang	100

Sumber: Hasil olah data Pivot Tabel Microsoft Excel 2016

Berdasarkan kategori usia, responden terbagi ke dalam beberapa kelompok, dimana tidak ada responden berusia dibawah 25 tahun, 10 responden (33%) termasuk dalam kelompok usia 25–35 tahun. 13 responden (43%) berusia 36–45 tahun, dan sisanya 7 responden (23%) berusia di atas 45 tahun. Data tersebut menunjukkan sebagian besar responden ada pada usia produktif, yang umumnya memiliki stabilitas emosional dan energi kerja yang optimal.

3. Berdasarkan Masa Kerja

Keragaman responden berdasarkan lama bekerja atau masa kerjanya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Masa kerja Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 1 tahun	0	0
2	1 – 3 tahun	1	3,33
3	3 – 5 tahun	1	3,33
4	5 – 10 tahun	9	30,00
5	> 10 tahun	19	63,33
Total		30orang	100

Sumber: Hasil olah data Pivot Tabel Microsoft Excel 2016

Berdasarkan lama masa kerja, tidak terdapat responden yang bekerja kurang dari 1 tahun. Sebanyak 1 responden (3,33%) memiliki masa kerja antara 1-3 tahun, 1 responden (3,33%) memiliki masa kerja tiga hingga 5 tahun, dan 9 responden (30,00%) berada pada rentang masa kerja 5-10 tahun, dan 19 responden (63,33%) telah bekerja lebih dari 10 tahun. Variasi masa kerja ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang, yang dapat memberikan gambaran mendalam dan kredibel terkait kondisi dan dinamika di tempat kerja mereka.

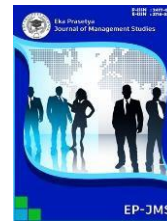
4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum menentukan jenis uji korelasi yang tepat untuk mengolah data, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas. Jika data terdistribusi secara normal, maka analisis yang sesuai adalah uji korelasi Pearson. Namun, apabila distribusi data tidak normal, maka uji Spearman lebih tepat digunakan. Hasil uji normalitas tersebut disajikan dalam tabel berikut:



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Tabel 4. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Sikap Pimpinan	X ₁	0,868	0,361	Valid
		X ₂	0,889		Valid
		X ₃	0,900		Valid
		X ₄	0,844		Valid
		X ₅	0,872		Valid
2	Kinerja Karyawan	Y ₁	0,809	0,361	Valid
		Y ₂	0,815		Valid
		Y ₃	0,863		Valid
		Y ₄	0,898		Valid
		Y ₅	0,887		Valid

Sumber: Hasil olah data Peason Correlation SPSS Statistic 20

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari angka r-tabel (0,361), yang berarti seluruh item dinyatakan valid serta layak digunakan sebagai alat ukur. Setelah diuji validitasnya, dan dinyatakan valid, selanjutnya data diuji reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Sikap Pimpinan	0,921	5
Kinerja Karyawan	0,904	5

Sumber: Hasil olah data Reliability SPSS Statistic 20

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai reliabilitas yang diperoleh dari kedua variabel melebihi batas minimum yang disyaratkan yaitu 0,60, dimana variabel sikap pimpinann sebesar 0,921 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,904. Artinya instrumen tersebut konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur variabel yang diteliti.

4.4 Data Hasil Kuesioner Variabel X dan Y

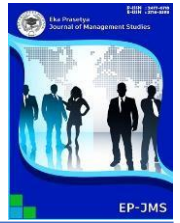
Deskripsi data untuk variabel sikap pimpinan dan kinerja karyawan diperoleh melalui hasil tanggapan responden terhadap 10 pernyataan yang berkaitan dengan sikap pimpinan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Data untuk variabel **sikap pimpinan** dan **kinerja karyawan** diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden. Setiap responden diminta memberikan penilaian terhadap lima pernyataan yang mengukur sikap pimpinan dan lima pernyataan lainnya yang menggambarkan kinerja karyawan, dengan menggunakan skala Likert. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian cukup tinggi terhadap kedua variabel. Beberapa responden bahkan memberikan skor maksimal, mencerminkan persepsi yang sangat positif terhadap lingkungan kerja mereka.

Secara umum, total skor yang terkumpul pada setiap indikator menunjukkan nilai yang relatif tinggi dan konsisten. Hal ini mengindikasikan bahwa sikap pimpinan dinilai cukup baik dan dinilai berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Meskipun terdapat sedikit variasi dalam tanggapan, pola data ini memberikan gambaran awal bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel yang dimaksud. Hubungan tersebut akan dianalisis lebih lanjut melalui uji statistik pada bab berikutnya.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



4.5 Uji Normalitas Data

Pemilihan jenis uji korelasi yang tepat untuk menganalisis data di atas perlu didahului dengan pengujian normalitas. Apabila data terdistribusi secara normal, maka uji korelasi Pearson menjadi pilihan yang sesuai. Sebaliknya, jika data berdistribusi tidak normal, analisis yang lebih baik dan akurat untuk digunakan yaitu uji Korelasi Spearman. Hasil dari pengujian normalitas tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas data

		Variabel X	Variabel Y
N		30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	22.10	22.53
	Std. Deviation	3.736	3.675
Most Extreme Differences	Absolute	0.262	0.178
	Positive	0.219	0.178
	Negative	-0.262	-0.175
Kolmogorov-Smirnov Z		1.434	0.976
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.033	0.297

Sumber: Hasil olah data Reliability SPSS Statistic 20

Hasil uji normalitas data menunjukkan bahwa variabel y berdistribusi normal (karena sig > 0,05), tetapi variabel x tidak berdistribusi normal (karena sig < 0,05), sehingga uji korelasi spearman lebih cocok digunakan.

4.6 Uji Korelasi Spearman

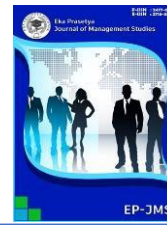
Analisis korelasi Spearman digunakan untuk melihat sejauh mana hubungan antara variabel sikap pimpinan dan variabel kinerja karyawan. Melalui analisis ini, dapat diketahui arah dan kekuatan hubungan antara kedua variabel tersebut. Hasil dari analisis yang menggunakan uji korelasi Spearman dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi Spearman

		Variabel X	Variabel Y
Spearman's rho	X	Correl Coefficient	1.000
		Sig. (2 tailed)	0
		N	30
	Y	Correl Coefficient	0.563**
		Sig. (2 tailed)	0.001
		N	30

Sumber: Hasil olah data Reliability SPSS Statistic 20

Dalam menentukan keputusan berdasarkan hasil uji korelasi Spearman, terdapat dua kriteria utama: jika nilai sig > 0,05, maka ada korelasi, dan jika nilai sig < 0,05, maka tidak ada korelasi. Adapun kriteria kekuatan korelasi dikelompokkan sebagai berikut: (1) 0 – 0,25 = hubungan yang sangat lemah, (2) 0,26 – 0,50 = hubungan yang cukup, (3) 0,51 – 0,75 = hubungan yang kuat, (4) 0,76 – 0,99 = hubungan yang sangat kuat, dan (5) 1,00 = hubungan yang sempurna. Berdasarkan data pada Tabel 8, besar koefisien korelasinya adalah sebesar 0,563, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara sikap pimpinan dan kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 Kebun Sedep



4.7 Penyajian Data dalam Bentuk Grafik

Sebagai pelengkap dari penyajian data, hasil analisis juga ditampilkan dalam bentuk grafik. Visualisasi ini digunakan untuk memperjelas mayoritas jawaban responden, baik mengenai sikap pimpinan (variabel X) maupun kinerja karyawan (variabel Y).



Gambar 1 Diagram Batang Variable Sikap Pimpinan (X)

Sumber: Diagram Batang Variabel X
Microsoft Excel 2016



Gambar 2 Diagram Batang Variable Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Diagram Batang Variabel Y
Microsoft Excel 2016

Hasil analisis pada Gambar 4.1 dan Gambar 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju terhadap variabel Sikap. Baik pada variabel Sikap Pimpinan (X) maupun variabel Kinerja karyawan (Y), hal ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja mereka, yang pada gilirannya meningkatkan hasil pekerjaan secara lebih optimal. Artinya, semakin positif sikap pimpinan, semakin tinggi pula kecenderungan peningkatan kinerja bagi karyawan.

5. KESIMPULAN

Penelitian yang telah dilakukan di PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 Kebun Sedep menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memberikan penilaian sangat positif terhadap sikap pimpinan maupun kinerja mereka sendiri. Sebanyak 70% responden menyatakan sangat setuju bahwa sikap pimpinan sangat baik, dan 73,3% juga sangat setuju bahwa kinerja karyawan tergolong sangat baik.

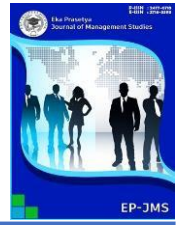
Hasil analisis menggunakan uji korelasi Spearman, menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,563. Angka ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang cukup kuat dan searah antara sikap pimpinan dan kinerja karyawan. Artinya, ketika sikap pimpinan dinilai positif, maka kinerja karyawan pun cenderung meningkat. Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk terus menjaga dan mengembangkan gaya kepemimpinan yang terbuka, suportif, dan mampu memberikan arahan yang jelas. Sikap pimpinan seperti ini terbukti mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendorong semangat kerja karyawan. Untuk itu, pelatihan kepemimpinan atau pembinaan secara berkala bisa menjadi langkah yang tepat.

Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, terutama dari sisi jumlah responden yang terbatas dan hanya berfokus pada satu lokasi kerja. Oleh karena itu, untuk peneliti berikutnya, tim peneliti menyarankan untuk memperluas cakupan penelitian baik secara jumlah maupun wilayah, serta mempertimbangkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan atau tingkat kepuasan kerja agar hasilnya



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



lebih menyeluruh.

6. REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan kuat antara sikap pimpinan dan kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 Kebun Sedep, perusahaan direkomendasikan untuk menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan secara berkala dengan fokus pada komunikasi, empati, dan arahan yang jelas. Selain itu, penting untuk membangun sistem umpan balik dua arah agar pimpinan dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya secara dinamis. Evaluasi kinerja pimpinan juga perlu mencakup aspek sikap, bukan hanya hasil kerja. Perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang inklusif dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta mengembangkan kecerdasan emosional pimpinan melalui coaching atau mentoring. Praktik kepemimpinan efektif dari unit berkinerja tinggi sebaiknya direplikasi ke unit lain. Terakhir, evaluasi kinerja karyawan perlu lebih holistik dengan mempertimbangkan aspek psikologis dan kenyamanan kerja.

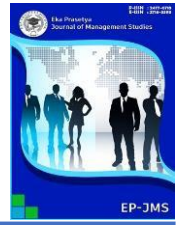
DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85–92. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i2.632>
- Akuntansi, J., Bisnis, M., & Sakinah, A. (n.d.). *Pengaruh Kepercayaan Dan Kesadaran Etika Terhadap Niat Mahasiswa Yang Sudah Bekerja Untuk Menggunakan Kredit Perbankan Syariah*. 1–7.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Calleria Rizky, R., Enny Widyaningrum, M., & Kusumo Negoro, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Sikap Pimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Golden Tangguh Pratama. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 680–692.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Latief, A., Rosalina, D., & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 1(3), 127–131. <https://doi.org/10.34007/jehss.v1i3.34>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Lestiana, N., Sari, J., Ariane, B., & Panjaitan, I. (2019). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Implementasi Erp Yang Di Moderasi Belief System. *Jurnal Akuntansi Manajerial (Managerial Accounting Journal)*, 4(2), 27–37. <https://doi.org/10.52447/jam.v4i2.2330>
- Manajemen, P. S., Jakarta, U. T., Manajemen, P. S., Jakarta, U. T., & Korespondensi, P. (2024). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN Latar belakang organisasi . Karyawan yang mencapai tingkat kinerja tinggi tidak hanya meningkatkan pemahaman terhadap*



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



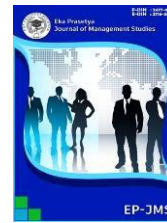
peran mediasi kepuasan kerja serta faktor-faktor yang memengaruhi kinerja produk . Karya. 06(02), 478–493.

- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Muzni, N., & Budiman, D. A. (2021). Studi Social Judgment Perilaku Gen-Z Di Bengkulu Selama Masa Pandemi. *Jurnal Komunikasi Dan Budaya*, 2(2), 314–322. <https://doi.org/10.54895/jkb.v2i2.1020>
- Nur, L., Disman, Ahman, E., Hendrayati, H., & Budiman, A. (2021). Analisis Kepemimpinan Transformasional. *Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 185–199. <https://ejournal.upi.edu/index.php/mdb/article/view/37610%0Ahttps://ejournal.upi.edu/index.php/mdb/article/download/37610/17785>
- Nurhayati, T. (2012). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Edueksos*, 1(2), 34.
- Oktaviani, D. N., & Irmayanti, N. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PSIKOWIPA (Psikologi Wijaya Putra)*, 2(1), 20–28. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v2i1.43>
- Pendidikan, J. (2024). *Edusaintek: Jurnal Pendidikan, Sains dan Teknologi*. 11(4), 1839–1853.
- Putri Mukhlisa, Sindi Yohenda, Ulfa Yanti, & Linda Yarni. (2023). Kecerdasan Emosional/Emotional Intelligence (EQ). *Atmosfer: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Budaya, Dan Sosial Humaniora*, 2(1), 115–127. <https://doi.org/10.59024/atmosfer.v2i1.656>
- Runtiko, A. G. (2022). Kajian Literatur Naratif Pendekatan Teoritis Komunikasi Keluarga. *Jurnal Common*, 5(2), 134–143. <https://doi.org/10.34010/common.v5i2.4780>
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96. <https://doi.org/10.36232/jurnalfairakuntansiunimuda.v2i2.3852>
- Setyawan, A. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (studi kasus pada tiga perusahaan fabrikasi lepas Pantai di Batam dan Karimun). *Journal of Accounting & Management Innovation*, 2(1), 67–89. <https://ejournal-medan.uph.edu/index.php/jam/article/download/175/55>
- Sikumbang, A. T., Effendy, E., & Husna, U. (2019). Efektifitas Komunikasi Persuasif Penyuluh Agama Islam Dalam Pembinaan Majelis Taklim Kota Langsa. *At-Balagh*, 3(1), 30–47.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Susilowati, F. (2015). Leadership's Attitude to Employee Commitment to Construction Companies (originally in Indonesia version). *Orbith*, 11(3), 190–194.
- Syakilah, N. (2023). *Journal of Comprehensive Science Memperkuat Keimanan*. 2(3), 1–18.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Syaputra, A. (2022). Implementasi Metode Random Sampling Pada Animasi Motion Grapich Herbisida Dan Fungisida. *Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi Dan Komputer)*, 11(2), 142–147.
<https://doi.org/10.32736/sisfokom.v11i2.1370>