

BAB IV

KESIMPULAN

Penelitian ini ingin melihat apakah terdapat hubungan antara penilaian karyawan tentang kepemimpinan *general* manajer dengan penilaian karyawan tentang kinerja karyawan di PT Bara Indah Sinergi Group, Jakarta Utara. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode korelasi dengan jenis penelitian kuantitatif. Dalam metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui *Google Form* kepada karyawan di PT Bara Indah Sinergi Group, Jakarta Utara sebanyak 67 karyawan secara *online*. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui salah satu karyawan di perusahaan tersebut, sebab peneliti tidak mendapatkan izin akses untuk menghubungi karyawan secara langsung. Kemudian, dalam melakukan analisis data menggunakan teknik uji validitas, uji reliabilitas, dan uji korelasi dengan penilaian karyawan tentang kinerja karyawan dengan menggunakan bantuan pada program *IBM SPSS Statistics*.

Berdasarkan hasil survei, ditemukan karyawan yang di survei mengatakan bahwa mereka menilai kepemimpinan *general* manajer secara keseluruhan tinggi yakni sebesar 4,28. Hal itu didukung dengan beberapa komponen di dalamnya, yaitu dalam kemampuan mendapatkan nilai rata-rata 4,65 yang masuk ke dalam kategori tinggi. Selanjutnya, kewibawaan, mendapatkan nilai rata-rata 4,51 yang juga masuk dalam kategori tinggi. Kemudian, terindikasi bahwa pada kekuasaan mendapatkan nilai rata-rata terendah yakni sebesar 3,68, meskipun begitu, angka tersebut tetap saja masuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan hasil survei, ditemukan karyawan yang di survei mengatakan bahwa mereka menilai kinerja karyawan secara keseluruhan tinggi yakni sebesar 4,54. Hal itu didukung dengan beberapa indikator di dalamnya, yaitu dalam kualitas kinerja karyawan mendapatkan nilai rata-rata 4,63 yang masuk ke dalam kategori tinggi. Kemudian, pada kuantitas dan ketepatan waktu mendapatkan nilai rata-rata sa,a yakni sebesar 4,50 yang masuk dalam kategori tinggi.

Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa adanya hubungan penilaian karyawan tentang kepemimpinan *general* manajer dengan penilaian karyawan tentang kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan dari hasil nilai signifikansi hitung yakni sebesar $0,000 < 0,05$ artinya bahwa kedua variabel yaitu penilaian karyawan tentang kepemimpinan *general* manajer dengan penilaian karyawan tentang kinerja karyawan terdapat hubungan yang signifikan. Kemudian, pada angka koefisien korelasi dari kedua variabel tersebut yakni sebesar 0,650, yang diartikan bahwa penilaian karyawan tentang kepemimpinan *general* manajer dengan penilaian karyawan tentang kinerja karyawan memiliki tingkat keeratn hubungan yang kuat. Selain itu, tidak terdapat tanda (-) di awal angka tersebut, sehingga, dapat diartikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Maka dari itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, karena terdapat hubungan penilaian karyawan tentang *general* manajer dengan penilaian karyawan tentang kinerja karyawan di PT Bara Indah Sinergi *Group*, Jakarta Utara.

Dilihat dari beberapa studi atau penelitian sebelumnya, temuan dari penelitian ini memiliki kemiripan dengan temuan dari studi atau penelitian sebelumnya. Seperti dalam penelitian sebelumnya oleh Desi, dkk (2017) mengatakan bahwa terdapat hubungan kuat antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan dengan tingkat gaya kepemimpinan masuk dalam kategori tinggi. Kemudian, dalam sebuah penelitian oleh Erya, dkk (2018) juga mengatakan bahwa meskipun, tingkat korelasi antara gaya kepemimpinan dan kinerja rendah, namun tetap saja menunjukkan bahwa adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Selanjutnya, dalam penelitian oleh Andita Hayuningtyas (2017) mengatakan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan dan penilaian kinerja dengan kinerja karyawan. Akan tetapi, dalam penelitian ini peneliti berfokus pada penilaian kepemimpinan dan kinerja karyawan. Sehingga, hal ini yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni penelitian sebelumnya mengukur gaya kepemimpinan, sedangkan dalam

penelitian ini membahas terkait pengukuran penilaian karyawan tentang kepemimpinan yang ada dalam perusahaan.



DAFTAR PUSAKA

- Ambarwati, A. (2018). *Perilaku dan Teori Organisasi*. Malang: Media Nusa Creative.
- Ariska, S. (2019). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Telkom Indonesia Cabang Bandar Lampung*. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Dacholfany, M. I. (2018). *Kepemimpinan Islam dan Perilaku Organisasi*. Lampung: CV. Laduny Alifatama.
- Darwis. (2016). The Importance of Leadership in Achieving Organizational Goals. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 1-7.
- Dasaad. (2015). Analisis Hubungan Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Adam Jaya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 8-15.
- Daud, I., & Afifah, N. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel 'X' di Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 65-72.
- Demir, B., & Düşün, Z. D. (2015). A Theoretical Approach to Power Sources and Styles of Leadership. *Munich Personal RePEc Archive*, 4 - 5.
- Dewantara, A. (2022, Juni 06). *Meningkatkan Level Leadership Seorang Pemimpin*. Retrieved from Artikel Kemenkeu: <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/15086/Meningkatkan-level-leadership-seorang-pemimpin#:~:text=Alasan%20penting%20mengapa%20leadership%20penting,dalam%20mempimpin%20yang%20sangat%20kuat>.
- Dewi, D. R., Sulistyati, M., & Mauludin, M. A. (2017). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Ketua Umum Dengan Kinerja Karyawan Koperasi (Kasus di Koperasi Seba Usaha Tandangsari Kecamatan tanjungsari kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat). *Jurnal Universitas Padjajaran*, 1-12.
- Effendhie, M. (2011, Februari 15). *Pengantar Organisasi*. Retrieved from Perpustakaan UT: <https://pustaka.ut.ac.id/lib/wp-content/uploads/pdfmk/ASIP420902-M1.pdf>
- Effendi, S., & Tukiran. (2012). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Efkelin, R., Utami, R. A., & Mailintina, Y. (2023). Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat di Ruang Anggrek dan Gladiola Rumah Sakit Husada Jakarta. *Jurnal Kesehatan Holistic*, 5-6.
- Hardani, Auliya, N. H., & dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.

- Hayuningtyas, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Pada Guru SDN Mojo VI/225 Kecamatan Gubeng Kota Surabaya. *Jurnal Universitas Narotama*, 1-18.
- Karim, S. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Religiusitas Dengan Kinerja Karyawan . *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 116-130.
- Lastri, J. A. (2020). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare*. Parepare: Institut Agama Islam Negeri.
- Maryawan. (2015). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Kepulauan Riau*. Tanjungpinang: Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Mulyadi, H. (2020). Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 5-7.
- Putri, B. C. (2019, Juli 30). *Repository Brawijaya Knowledge Garden*. Retrieved from Repository UB: <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/171968/>
- Rahmadianty, E., Syahrani, & Arifin, M. Z. (2018). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di SMP Negeri 15 Balikpapan. *Jurnal Administrasi Negara*, 1-14.
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Publication of Politeknik Negeri Batam*, 2.
- Rezem, C. Y. (2020). *Pengaruh Kepemilikan Institusional, Struktur Aset, Profitabilitas, Pertumbuhan Perusahaan Terhadap Kebijakan Hutang Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bei Periode 2014-2018*. Surabaya: Sekolah Tinggi Ekonomi Perbanas.
- Rohmah, W. N. (2020). *Pengaruh Kewibawaan Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas XI MIA Di Madrasah Aliyah Sunan Gunung Jati Gurah*. Kediri: Doctoral Dissertation, IAIN Kediri.
- Rohyati, T. A. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dan Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri Se Kecamatan Siak Hulu Tahun Ajaran 2017/2018*. Riau: Doctoral Dissertation, Universitas islam Riau.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RnD*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

- Suryani, & Hendryadi. (2017). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tampubolon, P. (2018). Pengorganisasian dan Kepemimpinan Kajian Terhadap Fungsi-Fungsi Manajemen Organisasi Dalam Upaya Untk Mencapai Tujuan Organisasi. *Jurnal Stindo Profesional*, 22-35.
- Wasiman. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam. *Jurnal Akbar Juara*, 18-30.
- Widya. (2018). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Esa di Jakarta Barat. *Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 4.
- Wilianto, H. (2019). Pemetaan Loyalitas Karyawan PT Mitra Tritunggal Sakti . *Agora : Publication Of Petra Christian University*, Vol 7, 3.
- Yusuf, N. F., Sintaningrum, & Utami, S. B. (2019). KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA SEKSI PENDIDIKAN MADRASAH. *Jurnal Natapraja*, 3.

LAMPIRAN

PROFILE RESPONDEN

Berilah tanda (X) dalam mengisi kuesioner di bawah ini :

Jenis Kelamin : () Pria () Wanita

Usia : () 18 – 28 tahun () 29 – 39 tahun () > 40 tahun

Lama Kerja : () 1-5 tahun () 6-10 tahun () >10 tahun

Mohon untuk memperhatikan Petunjuk Pengisian Kuesioner di bawah ini.
Kemudian, pilih salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu Mbak/Mas sekalian seputar beberapa pernyataan berikut. Pada setiap jawaban terdapat lima pilihan, diantaranya :

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Kurang Setuju (KS) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

2. Kuesioner Item Penilaian Karyawan Terhadap Kepemimpinan

A.	Kepemimpinan	SS	S	KS	TS	STS
No.	Pernyataan	X	X	X	X	X
1.	Karyawan melakukan sebuah pekerjaan yang diberikan oleh atasan karena percaya bahwa atasan memiliki pengetahuan dan pengalaman khusus dalam menyelesaikan sebuah permasalahan dalam sebuah organisasi.					

2.	Karyawan melakukan sebuah pekerjaan karena kagum dengan sifat dan kepribadian atasan dan ingin berperilaku seperti atasan.					
3.	Karyawan melakukan sebuah pekerjaan karena takut oleh atasan dan agar terhindar dari hukuman yang akan diberikan kepada karyawan.					
4.	Karyawan melakukan sebuah pekerjaan karena atasan memiliki kekuasaan dalam memerintah karyawan dalam mengerjakan dan karyawan mempunyai kewajiban untuk mematuhi dan menuruti atasan.					
5.	Karyawan melakukan sebuah pekerjaan yang diberikan atasan agar memperoleh sebuah penghargaan dari atasan.					
6.	Pemimpin mampu membuat strategi dalam memecahkan masalah dalam atau untuk mencapai tujuan organisasi.					
7.	Pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui strategi yang telah dirancang untuk atau dalam mencapai tujuan karyawan.					
8.	Pemimpin mampu berkomitmen dan sadar atas keputusan dan tindakan yang diambil dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin serta mampu membangun kepercayaan satu sama lain.					
9.	Pemimpin melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan sebuah tugas dalam setiap proyek atau rancangan untuk mencapai tujuan organisasi.					
10.	Pemimpin dengan integritas, keahlian, dan kualitasnya dalam memimpin sebuah organisasi					

	mampu mendapatkan posisi atau jabatan yang sesuai.					
11.	Pemimpin mampu bertindak dalam menyusun strategi, memberikan solusi alternatif, dan mengambil keputusan dalam suatu permasalahan.					
12.	Pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memimpin serta memberikan perhatian dan kepedulian pada perkembangan karyawan dalam suatu pekerjaan.					
13.	Pemimpin menciptakan komunikasi dua arah dan menyampaikan pesan yang dimaksud dengan jelas, konsisten, dan terbuka sehingga mudah dimengerti.					
14.	Pemimpin mampu menjalin hubungan baik dengan pembawaan dirinya dalam mengatasi stress dan tekanan, serta mengelola emosinya agar tidak terbawa perasaan di berbagai situasi.					
15.	Pemimpin mampu menggerakkan dan mengarahkan karyawan pada tugas yang diberikan dan menjalankan kerjanya dengan penuh tanggung jawab.					

3. Kuesioner Item Penilaian Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

A.	Kinerja Karyawan	SS	S	KS	TS	STS
No.	Pernyataan					
1.	Karyawan bisa menetapkan target dalam bekerja.					
2.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan banyaknya tugas yang diberikan dan sesuai dengan bidangnya.					

3.	Karyawan berupaya untuk tidak menunda pekerjaannya.					
4.	Karyawan mengutamakan ketelitian dalam mengerjakan tugasnya.					
5.	Karyawan cakap dalam memahami tugas pada bidang pekerjaan yang ditekuninya.					
6.	Karyawan memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya.					
7.	Karyawan terlatih untuk tidak datang terlambat.					
8.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.					
9.	Karyawan mampu menyusun agenda atau cara kegiatan yang harus dilakukan agar dapat berjalan sesuai dengan waktu yang telah di-agendakan.					

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	TOTAL_X
X1	Pearson Correlation	1	.548**	.172	.216	.252*	.321**	.341**	.197	.262*	.384**	.416**	.338**	.217	.217	.128	.620**
	Sig. (2-tailed)		.000	.163	.080	.040	.008	.005	.111	.032	.001	.000	.005	.078	.078	.300	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2	Pearson Correlation	.548**	1	.518**	.389**	.454**	.167	.138	-.024	.293*	.132	.184	.236	.227	.221	.026	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.177	.265	.846	.016	.286	.136	.054	.064	.073	.834	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X3	Pearson Correlation	.172	.518**	1	.601**	.509**	.282*	-.024	.008	.185	.041	-.069	-.003	.130	.172	.028	.569**
	Sig. (2-tailed)	.163	.000		.000	.000	.021	.844	.948	.134	.740	.579	.979	.293	.164	.822	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X4	Pearson Correlation	.216	.389**	.601**	1	.513**	.217	.090	.017	-.025	-.042	-.037	-.228	.032	.154	.049	.483**
	Sig. (2-tailed)	.080	.001	.000		.000	.077	.468	.891	.839	.737	.765	.064	.800	.212	.693	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X5	Pearson Correlation	.252*	.454**	.509**	.513**	1	.361**	.309*	.028	.297*	.041	.149	.194	.016	.113	.033	.608**
	Sig. (2-tailed)	.040	.000	.000	.000		.003	.011	.824	.015	.743	.230	.116	.897	.363	.789	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X6	Pearson Correlation	.321**	.167	.282*	.217	.361**	1	.496**	.443**	.165	.344**	.423**	.105	.123	.082	.137	.556**
	Sig. (2-tailed)	.008	.177	.021	.077	.003		.000	.000	.181	.004	.000	.397	.322	.508	.269	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X7	Pearson Correlation	.341**	.138	-.024	.090	.309*	.496**	1	.611**	.303*	.450**	.537**	.242*	.087	.351**	.351**	.565**
	Sig. (2-tailed)	.005	.265	.844	.468	.011	.000		.000	.013	.000	.000	.049	.485	.004	.004	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X8	Pearson Correlation	.197	-.024	.008	.017	.028	.443**	.611**	1	.103	.375**	.369**	.127	.254*	.260*	.377**	.415**
	Sig. (2-tailed)	.111	.846	.948	.891	.824	.000	.000		.406	.002	.002	.305	.038	.033	.002	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X9	Pearson Correlation	.262*	.293*	.185	-.025	.297*	.185	.303*	.103	1	.561**	.316**	.610**	.432**	.445**	.282*	.583**
	Sig. (2-tailed)	.032	.016	.134	.839	.015	.181	.013	.406		.000	.009	.000	.000	.000	.021	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X10	Pearson Correlation	.384**	.132	.041	-.042	.041	.344**	.450**	.375**	.561**	1	.494**	.517**	.402**	.373**	.537**	.582**
	Sig. (2-tailed)	.001	.286	.740	.737	.743	.004	.000	.002	.000		.000	.000	.001	.002	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X11	Pearson Correlation	.416**	.184	-.069	-.037	.149	.423**	.537**	.369**	.316**	.494**	1	.350**	.330**	.340**	.398**	.539**
	Sig. (2-tailed)	.000	.136	.579	.765	.230	.000	.000	.002	.009	.000		.004	.006	.005	.001	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X12	Pearson Correlation	.338**	.236	-.003	-.228	.194	.105	.242*	.127	.610**	.517**	.350**	1	.466**	.428**	.314**	.486**
	Sig. (2-tailed)	.005	.054	.979	.064	.116	.397	.049	.305	.000	.000	.004		.000	.000	.010	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X13	Pearson Correlation	.217	.227	.130	.032	.016	.123	.087	.254*	.432**	.402**	.330**	.466**	1	.498**	.498**	.490**
	Sig. (2-tailed)	.078	.064	.293	.800	.897	.322	.485	.038	.000	.001	.006	.000		.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X14	Pearson Correlation	.217	.221	.172	.154	.113	.082	.351**	.260*	.445**	.373**	.340**	.426**	.498**	1	.662**	.566**
	Sig. (2-tailed)	.078	.073	.164	.212	.363	.508	.004	.033	.000	.002	.005	.000	.000		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X15	Pearson Correlation	.128	.026	.028	.049	.033	.137	.351**	.377**	.282*	.537**	.398**	.314**	.498**	.662**	1	.472**
	Sig. (2-tailed)	.300	.834	.822	.693	.789	.269	.004	.002	.021	.000	.001	.010	.000	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
TOTAL_X	Pearson Correlation	.620**	.647**	.569**	.483**	.508**	.556**	.595**	.416**	.583**	.582**	.539**	.486**	.490**	.566**	.472**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

TABEL UJI VALIDITAS

Variabel Penilaian Karyawan Tentang Kinerja Karyawan

		Correlations									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.714**	.231	.257*	.357**	.220	.222	.264*	.469**	.582**
	Sig. (2-tailed)		.000	.060	.036	.003	.074	.071	.031	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y2	Pearson Correlation	.714**	1	.343**	.369**	.428**	.359**	.291*	.333**	.538**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.002	.000	.003	.017	.006	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y3	Pearson Correlation	.231	.343**	1	.728**	.670**	.677**	.663**	.477**	.661**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.060	.004		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y4	Pearson Correlation	.257*	.369**	.728**	1	.594**	.560**	.582**	.455**	.691**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.036	.002	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y5	Pearson Correlation	.357**	.428**	.670**	.594**	1	.523**	.463**	.776**	.509**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y6	Pearson Correlation	.220	.359**	.677**	.560**	.523**	1	.590**	.455**	.448**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.074	.003	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y7	Pearson Correlation	.222	.291*	.663**	.582**	.463**	.590**	1	.376**	.629**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.071	.017	.000	.000	.000	.000		.002	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y8	Pearson Correlation	.264*	.333**	.477**	.455**	.776**	.455**	.376**	1	.497**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.031	.006	.000	.000	.000	.000	.002		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y9	Pearson Correlation	.469**	.538**	.661**	.691**	.509**	.448**	.629**	.497**	1	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.582**	.675**	.815**	.788**	.802**	.706**	.718**	.699**	.831**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

TABEL UJI RELIABILITAS

Variabel Penilaian Karyawan Tentang Kepemimpinan *General* Manajer

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	15

Variabel Penilaian Karyawan Tentang Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	9

TABEL HASIL UJI KORELASI

Correlations

		Penilaian Karyawan Tentang Kepemimpinan General Manajer	Penilaian Karyawan Tentang Kinerja Karyawan
Penilaian Karyawan Tentang Kepemimpinan General Manajer	Pearson Correlation	1	.650**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	67	67
Penilaian Karyawan Tentang Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.650**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).