

BAB V

PENUTUP

A. **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dikemukakan simpulan penelitian sebagai berikut:

1. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif terhadap pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 17,28%. Ini berarti 17,28% variasi perubahan pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan Universitas Negeri Gorontalo dipengaruhi oleh sifat kepemimpinan yang diterapkan selama ini..
2. Secara parsial motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 30,55%. Ini berarti 30,55% variasi perubahan pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan di Universitas Negeri Gorontalo dipengaruhi oleh motivasi berprestasi yang dimiliki oleh tenaga kependidikan.
3. Secara simultan kepemimpinan dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan di Universitas Negeri Gorontalo dengan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,601 atau 60,1%. Nilai ini berarti bahwa sebesar 60,1% variasi upaya pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Universitas Negeri Gorontalo dipengaruhi oleh sifat kepemimpinan yang

diterapkan dan motivasi berprestasi yang dimiliki oleh tenaga kependidikan, sedangkan sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi oleh variabel lain, yakni misi dan tujuan organisasi, faktor individu (faktor kompetensi dan status kerja), serta faktor lingkungan kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diuraikan di atas, maka saran peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi pejabat struktural eselon III (administrator) dan eselon IV (pengawas) yang merupakan atasan dan atasan langsung dari pelaksana, bahwa untuk menjadi seorang pemimpin harus memiliki visi dan mampu menerjemahkan visi ke dalam kebijakan yang jelas dan tujuan yang jelas pula. Seorang pemimpin bukan hanya sekedar berusaha untuk melaksanakan tugas dan berbagai rutinitas pekerjaan saja, namun seorang pimpinan merupakan simbol dari suatu unit kerja, sehingga keberadaan pemimpin bukan sekedar simbol yang ada atau tidaknya tidak menjadi masalah, tetapi keberadaannya memberikan dampak positif hasil kinerja.
2. Bagi tenaga kependidikan di lingkungan Universitas Negeri Gorontalo, bahwa untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal sangat dibutuhkan kerjasama, motivasi, kreatifitas, inovasi dan disiplin kerja serta pola kerja yang baik pula.
3. Bagi tenaga kependidikan terutama bagi saya pribadi yang telah dan akan mengikuti diklat kepemimpinan, diklat-diklat teknis, bukan sekedar

mengikuti akan tetapi kegiatan diklat, pelatihan dan pendidikan tersebut dapat meningkatkan partisipasi yang sangat baik dalam diri tenaga kependidikan, memberikan dampak yang positif serta hasil atau *out come* yang sangat baik setelah pelaksanaan diklat, mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan dan juga dapat mempengaruhi arah kebijakan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Zuchri, 2016. *Kompetensi Aparat Dalam Pelayanan Publik*. Yogyakarta: penerbit Deepublish CV Budi Utama.
- Alex Sobur. (2003). *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia.
- Fahmi, Irham, 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manuasi, Konsep dan Kinerja*. Mitra, Wacana Media, ISBN: 978-602-318-153-7
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko, 2004. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2 Cetakan Ke-10, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta; Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan produktivitas Pegawai*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Grasindo
- Kadji, Yulianto. 2016. *Metode Penelitian Ilmu Administrasi*. Yogyakarta: Deepublish
- Komarudin. 1994. *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta; Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rafika Aditama: Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung, Refika Aditama.
- Marihot, Manullang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE
- Mathis, Roberth dan John H.Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat PT Salemba Emban Patria

- McClelland, D.C. 1987. *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press.
- Moekijat, *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, (Bandung: Mandar Maju, 1995)
- Nawawi, Hadari. 2000. *Kepemimpinan yang Efektif*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Notoatmodjo. Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pomalato, Sarson, dkk. 2016. *Pedoman Penulisan Tesis dan Disertasi*. Pascasarjana. Universitas Negeri Gorontalo
- Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Ruky, Achmad S. 2006. *Sumber Daya Manusia Berkualitas*. Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Sastradipoera, Komaruddin. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Kappa-sigma
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaiman, Wahid. 2004. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Suprihanto, John. 2001. *Penilaian kinerja dan pengembangan pegawai*, Yogyakarta: BPFE
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana

Jurnal -Jurnal:

- Alfiandri. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru*. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Volume 10, Nomor 1,

Hijriah. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lingkup Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju Utara*. e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 5

Hindria Hestisani; I Wayan Bagia; I Wayan Suwendra. 2014. *Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. Volume 2.

LAMPIRAN

1.1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP PENGEMBANGAN SDM TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO

Responden Yth.

Saya adalah mahasiswa Program Studi S2. Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo. Saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tesis. Untuk itu saya mohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i mengisi lembar kuesioner ini. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, sehingga penulis sangat mengharapkan jawaban yang sebenarnya. Identitas Anda akan dirahasiakan, dan jawaban Anda tidak akan dipublikasikan. Terima kasih.

Isilah identitas dengan tanda silang (X) sesuai dengan identitas Anda pada kolom yang telah disediakan.

1. Nama : (*boleh tidak di isi*)
2. Jenis Kelami : Laki-laki Perempuan
3. Tanggal Lahir/Umur : / Thn
4. Pendidikan Terakhir :
5. Jababan : Kepala Bagian (Administrator)
Kepala Sub Bagian (Pengawas)
Pelaksana
6. Alamat :

Berilah tanda centang (√) pada salah satu pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat Anda.

- STS : Bila anda “Sangat Tidak Setuju”
TS : Bila anda “Tidak Setuju”
KS : Bila anda “Kurang Setuju”
S : Bila anda “Setuju”

SS : Bila anda “Sangat Setuju”

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
	KEPEMIMPINAN					
	<i>Kemampuan Pengawasan</i>					
1.	Pengawasan dilakukan secara fleksibel (tidak terlalu ketat) oleh atasan langsung					
2.	Atasan langsung melakukan pengawasan dengan mengoreksi jika terdapat kesalahan dalam bekerja					
3.	Pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsung, dapat meminimalkan kesalahan dalam bekerja.					
4.	Evaluasi kinerja dilaksanakan setiap akhir tahun.					
	<i>Kecerdasan</i>					
5.	Atasan langsung saya dapat berpikir cepat dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.					
6.	Atasan langsung saya menguasai dan memberikan petunjuk dalam melakukan pekerjaan yang sulit bagi saya.					
7.	Atasan langsung saya mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan					
8.	Atasan langsung saya dapat menerima saran dan kritik dari bawahannya.					
	<i>Ketegasan</i>					
9.	Atasan langsung saya mengutarakan keinginannya pada bawahan secara langsung					
10.	Atasan langsung saya menggunakan nada langsung dalam berkomunikasi dengan bawahan					
11.	Atasan langsung saya sedikit berdiskusi dengan bawahan					
12.	Atasan langsung saya mempengaruhi bawahan agar bawahan melakukan apa yang diinginkan					
13.	Dalam mengutarakan pendapatnya, atasan langsung saya selalu menggunakan bahasanya secara gamblang.					
	<i>Kepercayaan Diri</i>					
14.	Atasan langsung saya merasa percaya diri dalam mengambil keputusan yang tepat.					
15.	Atasan langsung saya mampu berkomunikasi					

	dengan siapa saja					
16.	Atasan langsung saya memiliki rasa percaya diri dalam memberikan contoh kepada bawahan dalam mematuhi peraturan/pelaksanaan disiplin.					
17.	Atasan langsung saya memiliki sifat optimis dalam menyelesaikan masalah yang rumit dalam pekerjaan.					
	<i>Inisiatif</i>					
18.	Atasan langsung saya mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.					
19.	Atasan langsung saya sering memberikan pelatihan kepada para bawahan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan bawahannya dalam bekerja.					
20.	Atasan langsung saya sering memberikan saran kepada bawahan untuk mempercepat proses penyelesaian pekerjaan					
	MOTIVASI BERPRESTASI					
	<i>Tanggung Jawab</i>					
1.	Saya melaksanakan tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
2.	Saya berada di ruang kerja saat masih jam kerja					
3.	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan hingga selesai.					
4.	Saya tidak membiarkan pekerjaan menumpuk di meja dengan menunda pekerjaan					
5.	Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan walaupun tidak ada atasan di kantor.					
	<i>Memperhatikan Umpan Balik</i>					
6.	Hasil prestasi kerja yang saya hasilkan selalu mendapatkan pujian dan apresiasi dari atasan					
7.	Saya giat bekerja dikarenakan adanya kesempatan yang diberikan untuk menduduki posisi tertentu					
8.	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saudara yang terkait dengan tugas-tugas pekerjaan.					
9.	Saya lebih menyukai menyelesaikan pekerjaan secara team work dengan sesama rekan kerja					
10	Atasan selalu menyediakan waktu untuk membantu bawahan dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan pekerjaan					

	<i>Kreatif dan Inovatif</i>					
11.	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan					
12.	Saya selalu memberikan ide kreatif untuk peningkatan hasil kerja					
13.	Saya diberikan kesempatan melakukan inovasi dalam pekerjaan yang berisiko					
14.	Saya senang menciptakan pola kerja dan lingkungan kerja yang harmonis.					
15.	Saya selalu berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan dengan pola kerja saya.					
	<i>Keinginan Menjadi yang Terbaik</i>					
16.	Hampir setiap pekerjaan yang saya lakukan dapat dilaksanakan dengan baik.					
17.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan saya					
18.	Tugas yang diberikan dan diusahakan selesai dengan kualitas yang tinggi					
19.	Saya mampu menjadi teladan bagi para rekan kerja di lingkungan kerja saya					
20.	Selama ini prestasi kerja selalu dinilai dengan teliti dan benar.					
	PENGEMBANGAN SDM					
	<i>Prestasi Kerja Karyawan</i>					
1	Kualitas hasil kerja saya sesuai dengan yang diharapkan.					
2.	Saya bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan					
3.	Prestasi kerja saya sangat memuaskan					
4.	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik, penuh ketelitian dan konsentrasi.					
	<i>Kedisiplinan Karyawan</i>					
5.	Saya selalu masuk dan pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
6.	Saya selalu berpakaian rapi ditempat kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.					
7.	Saya selalu menggunakan peralatan/perlengkapan sesuai dengan petunjuk dan apabila tidak sengaja merusaknya maka wajib memperbaikinya					
8.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditetapkan.					
	<i>Absensi Karyawan</i>					
9.	Saya selalu mengisi daftar hadir melalui					

	<i>finger scan</i> pada saat masuk dan pulang kerja					
10.	Masuk kerja sesuai dengan jam yang telah ditetapkan adalah bagian dari loyalitas saya terhadap organisasi					
11.	Absensi pegawai dievaluasi setiap akhir bulan					
12.	saya siap menerima sanksi apabila datang kerja terlambat dan pulang saat jam kerja					
	<i>Tingkat Kerja Sama</i>					
13.	Saya sering memberikan saran dan masukan kepada rekan kerja terkait tugas-tugas pekerjaan yang menumpuk dan belum dapat diselesaikan					
14.	Untuk mencapai keberhasilan, saya lebih senang bekerja sama dari pada kerja sendiri					
15.	Saya dalam pengambilan keputusan selalu memusyawarahkan dengan atasan dan rekan kerja kantor					
16.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja di lingkungan unit kerja					
	<i>Prakarsa Karyawan</i>					
17.	Saya memiliki keinginan dari dalam diri saya terhadap sesuatu yang ingin saya capai.					
18.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan					
19.	Volume pekerjaan saya melebihi yang telah ditetapkan pimpinan					
20.	Saya sering membantu rekan kerja untuk mempercepat proses penyelesaian pekerjaan.					

A. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

❖ Variabel Kepemimpinan

Variabel	Nomor	Nilai r	r-kritis	Kesimpulan
Kepemimpinan	P1	0.471	0.3	Valid
	P2	0.702		Valid
	P3	0.508		Valid
	P4	0.508		Valid
	P5	0.738		Valid
	P6	0.836		Valid
	P7	0.776		Valid
	P8	0.791		Valid
	P9	0.584		Valid
	P10	0.859		Valid
	P11	0.374		Valid
	P12	0.413		Valid
	P13	0.442		Valid
	P14	0.530		Valid
	P15	0.706		Valid
	P16	0.720		Valid
	P17	0.518		Valid
	P18	0.863		Valid
	P19	0.776		Valid
	P20	0.769		Valid
Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach's		0.920	0.6	Reliabel

❖ Variabel Motivasi berprestasi

Variabel	Nomor	Nilai r	r-kritis	Kesimpulan
Motivasi Berprestasi	P1	0.577	0.3	Valid
	P2	0.567		Valid
	P3	0.504		Valid
	P4	0.627		Valid
	P5	0.546		Valid
	P6	0.637		Valid
	P7	0.416		Valid
	P8	0.603		Valid
	P9	0.495		Valid
	P10	0.600		Valid
	P11	0.659		Valid
	P12	0.730		Valid
	P13	0.681		Valid
	P14	0.660		Valid
	P15	0.496		Valid
	P16	0.647		Valid
	P17	0.690		Valid
	P18	0.654		Valid
	P19	0.642		Valid
	P20	0.515		Valid
Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach's		0.885	0.6	Reliabel

❖ Variabel Pengembangan sumber daya manusia

Variabel	Nomor	Nilai r	r-kritis	Kesimpulan
Pengembangan Sumber Daya Manusia	P1	0.650	0.3	Valid
	P2	0.750		Valid
	P3	0.623		Valid
	P4	0.640		Valid
	P5	0.813		Valid
	P6	0.814		Valid
	P7	0.821		Valid
	P8	0.861		Valid
	P9	0.711		Valid
	P10	0.774		Valid
	P11	0.737		Valid
	P12	0.822		Valid
	P13	0.589		Valid
	P14	0.449		Valid
	P15	0.435		Valid
	P16	0.726		Valid
	P17	0.564		Valid
	P18	0.719		Valid
	P19	0.725		Valid
	P20	0.640		Valid
Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach's		0.943	0.6	Reliabel

B. Data Penelitian

1) Variabel Kepemimpinan

RESP.	KEPEMIMPINAN (X1)																				JUMLAH
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	78
2	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	2	4	86
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	78
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	83
6	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	90
7	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	75
8	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	2	4	4	3	3	2	4	4	73
9	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	84
10	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	83
11	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	79
12	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	2	2	2	4	3	4	5	5	5	5	81
13	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	80
14	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	93
15	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	83

16	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	94
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
21	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	88
22	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	74
23	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	84
24	1	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	5	4	78
25	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	2	4	5	5	4	5	5	4	4	88
26	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	2	4	5	5	4	5	5	4	4	88
27	4	5	5	4	5	4	5	5	4	3	2	2	2	3	4	4	5	5	5	5	81
28	4	5	5	5	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	74
29	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	92
30	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	85
31	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	82
32	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	1	1	3	4	4	4	4	4	5	77
33	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	94
34	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	5	4	5	5	5	5	4	5	90

35	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	4	5	5	5	5	5	5	87
36	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
37	3	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	2	3	3	5	5	5	5	5	5	85
38	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	5	5	5	4	4	80
39	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	93
40	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	78
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
42	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	93
43	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	91
44	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	65
45	3	3	4	5	4	3	2	3	4	2	3	3	2	4	4	4	5	3	2	2	65
46	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	76
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
48	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	71
49	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	2	4	3	3	3	57
50	4	3	3	4	3	2	3	3	4	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	62
51	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	71
52	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	78
53	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	85

54	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	97	
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	97	
56	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	86
57	4	5	1	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	83
58	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	76
59	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	66
60	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	72
61	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3	62
62	4	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	59
63	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	56
64	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	56
65	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	88
66	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	93
67	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	78
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
69	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	93
70	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	91

2) Variabel Motivasi berprestasi

RESP.	MOTIVASI BERPRESTASI (X2)																				JUMLAH
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	78
2	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	81
3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	82
5	4	4	4	5	4	2	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
6	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
7	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	73
8	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	3	5	4	3	4	75
9	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
10	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
11	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
12	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	95
13	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
14	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	85
15	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
16	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	88

36	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	85
37	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	85
38	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	78
39	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	89
40	4	5	5	4	5	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	80
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
42	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	90
43	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	87
44	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
45	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	81
46	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
48	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	77
49	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
50	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	76
51	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
52	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
53	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	82
54	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	95

55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
56	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	83
57	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	83
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
59	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	80
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
61	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	83
62	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
63	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	77
64	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
65	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	90
66	5	5	5	5	5	2	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
67	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	85
68	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	85
69	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	78
70	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	89

3) Variabel Pengembangan sumber daya manusia Pegawai

RESP.	PENGEMBANGAN SDM (Y)																				JUMLAH
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	78
2	4	4	4	4	1	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	85
3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	78
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	82
5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	2	5	5	4	4	4	4	81
6	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	81
7	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	76
8	4	4	3	5	2	5	3	3	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	3	4	78
9	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	81
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
11	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	83
12	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	92
13	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
14	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	91
15	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	84
16	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	92

36	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	91
37	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	96
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	79
39	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	90
40	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
42	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	90
43	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	85
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
45	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
46	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
48	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	80
50	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
53	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	84
54	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	89

55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
56	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	84
57	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	89
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
63	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
65	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	4	83
66	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	84
67	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	90
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
69	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	2	4	89
70	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	2	4	89

4) Rekapitulasi Data Penelitian

RESP.	X1	X2	Y
1	78	78	78
2	86	81	85
3	78	70	78
4	80	82	82
5	83	79	81
6	90	82	81
7	75	73	76
8	73	75	78
9	84	85	81
10	83	79	80
11	79	78	83
12	81	95	92
13	80	80	80
14	93	85	91
15	83	83	84
16	94	88	92
17	80	80	74
18	79	79	79
19	80	80	80
20	80	80	80
21	88	91	91
22	74	78	84
23	84	89	90
24	78	79	80
25	88	78	89
26	88	78	89
27	81	89	84
28	74	75	76

29	92	91	91
30	85	81	81
31	82	82	85
32	77	80	83
33	94	84	89
34	90	77	89
35	87	81	86
36	81	85	91
37	85	85	96
38	80	78	79
39	93	89	90
40	78	80	86
41	80	80	80
42	93	90	90
43	91	87	85
44	65	76	80
45	65	81	78
46	76	79	78
47	80	80	80
48	71	77	78
49	57	77	80
50	62	76	79
51	71	78	80
52	78	78	80
53	85	82	84
54	97	95	89
55	97	100	100
56	86	83	84
57	83	83	89
58	76	80	80
59	66	80	80

60	72	80	80
61	62	83	80
62	59	76	80
63	56	77	77
64	56	77	80
65	88	90	83
66	93	81	84
67	78	85	90
68	80	85	80
69	93	78	89
70	91	89	89

C. Hasil Uji Normalitas Data

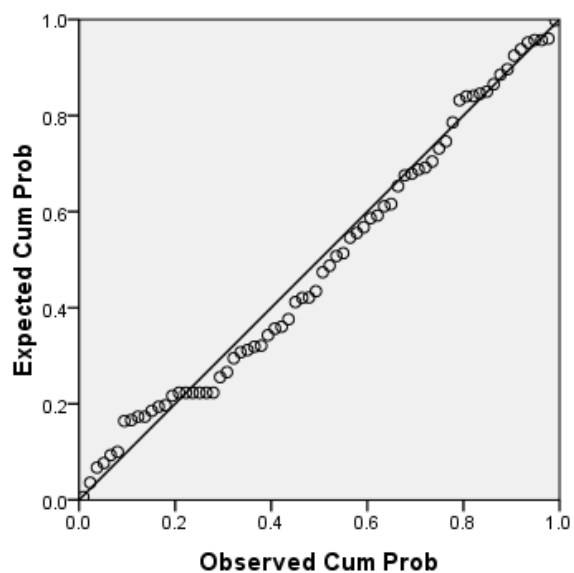
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

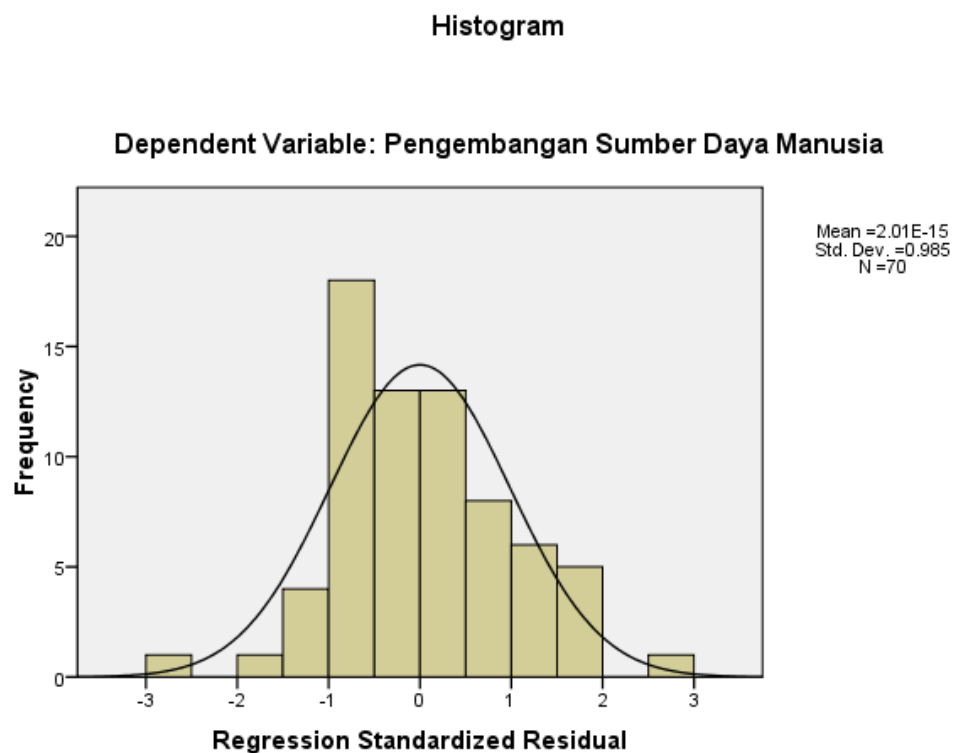
		Pengembangan Sumber Daya Manusia
N		70
Normal Parameters ^a	Mean	83.5714
	Std. Deviation	5.33670
Most Extreme Differences	Absolute	.191
	Positive	.191
	Negative	-.131
Kolmogorov-Smirnov Z		1.600
Asymp. Sig. (2-tailed)		.012

a. Test distribution is Normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Pengembangan Sumber Daya Manusia





D. Hasil Analisis Regresi

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Berprestasi, Kepemimpinan ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Pengembangan Sumber Daya Manusia

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.601	.589	3.42002

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Pengembangan Sumber Daya Manusia

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1181.475	2	590.737	50.505	.000 ^a
	Residual	783.668	67	11.697		
	Total	1965.143	69			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Pengembangan Sumber Daya Manusia

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.182	6.180		4.398	.000
	Kepemimpinan	.191	.051	.354	3.741	.000
	Motivasi Berprestasi	.502	.092	.514	5.429	.000

a. Dependent Variable: Pengembangan Sumber Daya Manusia

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	76.5208	95.8906	83.5714	4.13797	70
Residual	-8.60690	9.92906	.00000	3.37009	70
Std. Predicted Value	-1.704	2.977	.000	1.000	70
Std. Residual	-2.517	2.903	.000	.985	70

a. Dependent Variable: Pengembangan Sumber Daya Manusia

E. Pengujian Multikolinearitas**Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.664	1.507
	Motivasi Berprestasi	.664	1.507

a. Dependent Variable: Pengembangan Sumber Daya Manusia

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kepemimpinan	Motivasi Berprestasi
1	1	2.990	1.000	.00	.00	.00
	2	.008	19.513	.18	.78	.02
	3	.002	40.431	.82	.22	.98

a. Dependent Variable: Pengembangan Sumber Daya Manusia

F. Pengujian Heteroskedastisitas**ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.167	2	4.584	1.176	.315 ^a
	Residual	261.035	67	3.896		
	Total	270.202	69			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: abs_residual

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.762	3.567		.214	.831
	Kepemimpinan	.041	.029	.207	1.406	.164
	Motivasi Berprestasi	-.017	.053	-.047	-.316	.753

a. Dependent Variable: abs_residual