

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ATASAN LANGSUNG TERHADAP  
MOTIVASI BERPRESTASI PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN  
PROVINSI SUMATERA BARAT**

**SKRIPSI**

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana  
pendidikan pada fakultas ilmu pendidikan universitas negeri padang*



**Oleh:**

**RANGGA  
NIM. 19002028**

**DEPARTEMEN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN ATASAN LANGSUNG TERHADAP  
MOTIVASI BERPRESTASI PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN  
PROVINSI SUMATERA BARAT

Nama : Rangga  
NIM : 19002028  
Departemen : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, September 2023

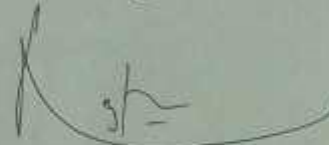
Menyetujui,

Kepala Departemen  
Administrasi Pendidikan



Dr. Syahri, M.Pd., Ph.D.  
NIP.19630424 198811 1 001

Disetujui oleh,  
Dosen Pembimbing



Dr. Sulastri, S.Pd., M.Pd.  
NIP. 19811001 200812 2 004




## PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan tim penguji  
Departemen Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan,  
Universitas Negeri Padang

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Atasan Langsung terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat  
Nama : Rangga  
NIM : 19002028  
Departemen : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, September 2023

Tim Penguji,

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Dr. Sulastri, S.Pd., M.Pd.	1. 
2. Anggota	: Dr. Anisah, M.Pd.	2. 
3. Anggota	: Dr. Jasrial, M.Pd.	3. 

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Rangga

Nim : 19002028

Departemen : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Atasan Langsung terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia bertanggung jawab, sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, September 2023

Saya yang menyatakan,



Rangga

NIM. 19002028/2019

## ABSTRAK

**Rangga. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Atasan Langsung terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.**

Penelitian ini dilatarbelakangi rendahnya motivasi berprestasi pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan: 1) motivasi berprestasi, 2) kepemimpinan atasan langsung, 3) pengaruh kepemimpinan atasan langsung terhadap motivasi berprestasi pegawai. Pertanyaan penelitian ini adalah 1) bagaimana gambaran motivasi berprestasi pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, 2) bagaimana kepemimpinan atasan langsung di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dan 3) apakah terdapat pengaruh kepemimpinan atasan langsung terhadap motivasi berprestasi pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Populasi berjumlah 155 orang dengan teknik *proportionate stratified random sampling* untuk pengambilan sampel dengan jumlah 70 orang. Instrumen penelitian adalah angket model *Skala Likert* yang memiliki 5 alternatif jawaban yaitu Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-Kadang (KD), Jarang (JR) dan Tidak Pernah (TP). Angket telah di uji coba dengan validitas 0,444 dan reliabilitas variabel  $X=0,987$ , variabel  $Y=0,948$ . 69 item dinyatakan valid, 2 item dinyatakan tidak valid, yaitu pada nomor 13 dan 38.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dengan tingkat capaian responden sebesar 89,8 persen dan kepemimpinan atasan langsung di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sudah terlaksana dengan baik dengan tingkat capaian responden 81,8 persen. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai  $r$  hitung diperoleh sebesar 0,477 lebih besar dari  $r$  tabel pada taraf signifikan 5% maka disimpulkan terdapat hubungan positif antara kepemimpinan atasan langsung terhadap motivasi berprestasi pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Selanjutnya setelah diuji regresi linear sederhana diperoleh persamaan  $Y= 151,235 + 0,291X$  dengan koefisien determinasi 0,227. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima yang berbunyi bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan atasan langsung terhadap motivasi berprestasi pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sebesar 22,7 persen, sedangkan 77,3 persen dipengaruhi faktor lain.

**Kata Kunci : Motivasi Berprestasi Pegawai, Kepemimpinan Atasan Langsung**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Atasan Langsung terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat". Shalawat dan salam penulis hanturkan untuk Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang penuh ilmu pengetahuan. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Pendidikan dan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Departemen Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang. Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Sulastri, S.Pd., M.Pd., selaku dosen pembimbing penulis yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
2. Ibu Dr. Anisah, M.Pd selaku penguji I dan Bapak Dr. Jasrial, M.Pd selaku penguji II yang telah memberikan masukan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini.
3. Kepala Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan yang telah memberikan izin dalam penulisan skripsi.
4. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan izin dalam menyelesaikan skripsi penulis.
5. Rektor Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kesempatan dan memfasilitasi penulis dalam menyelesaikan skripsi.
6. Staf dosen beserta pegawai Departemen Administrasi Pendidikan yang telah memberikan ilmu dan motivasi kepada penulis dalam perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi.
7. Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang telah memberikan penulis izin untuk melakukan penelitian di instansi tersebut dan Pegawai

Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian.

8. Teristimewa kepada orang tua penulis, ayahanda (Japrianto) dan ibunda (Yurmaneli) yang selalu mendo'akan, memotivasi, memberikan dukungan dan pengorbanan yang tidak terhingga dari segi moril maupun materil dalam menyelesaikan skripsi.
9. Teman-teman seperjuangan Departemen Administrasi Pendidikan Angkatan 2019 tanpa terkecuali yang telah memberikan semangat, dukungan, masukan dan tanggapan dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis telah berupaya dengan maksimal dalam penulisan skripsi ini. Sebagai langkah penyempurnaan, penulis mengharapkan dengan segala kerendahan hati untuk dapat memberikan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini dari berbagai pihak. Semoga dengan bimbingan, dukungan, arahan dan masukan yang diberikan mendapat balasan dai Allah SWT.

Padang, Juli 2023  
Penulis,

Rangga  
19002028

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>I</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>II</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>IV</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>VI</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>VII</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>VIII</b>
<b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah .....	6
D. Rumusan Masalah .....	7
E. Tujuan Penelitian .....	7
F. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II    LANDASAN TEORI</b>	
A. Motivasi Berprestasi.....	9
B. Kepemimpinan.....	18
C. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai .....	28
D. Kerangka Berfikir.....	28
E. Hipotesis .....	29
<b>BAB III   METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Definisi Operasional.....	30
C. Populasi dan Sampel .....	31
D. Instrumen Penelitian.....	36
E. Pengumpulan Data .....	39
F. Analisis Data.....	39



<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Deskripsi Data Penelitian.....	44
	B. Persyaratan Analisis .....	57
	C. Uji Regresi Linear Sederhana.....	58
	D. Uji Hipotesis .....	60
	E. Pembahasan.....	62
	F. Keterbatasan Penelitian .....	77
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP</b>	
	A. Kesimpulan .....	78
	B. Saran.....	79
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>
	<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>84</b>

## DAFTAR TABEL

1. Indikator Motivasi Berprestasi Menurut Para Ahli .....	13
2. Indikator Kepemimpinan Menurut Para Ahli .....	25
3. Populasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat .....	32
4. Strata Jenjang Pendidikan Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.....	33
5. Jumlah Sampel Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat .....	35
6. Interupsi Data .....	40
7. Istribusi Frekuensi Skor Motivasi Berprestasi Pegawai.....	44
8. Berorientasi Pada Tujuan .....	46
9. Menyukai Pekerjaan Yang Menantang .....	47
10. Bertanggung Jawab .....	48
11. Berani Megambil Resiko .....	49
12. Kreatif dan Inovatif.....	50
13. Rekapitulasi Tingkat Capaian Indikator Motivasi Berpresti Pegawai.....	51
14. Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Atasan Langsung .....	52
15. Kemampuan Analitis.....	53
16. Kemampuan Komunikasi Dengan Baik.....	54
17. Kemampuan Menghargai .....	55
18. Rekapitulasi Tingkat Capaian Indikator Kepemimpinan Atasan Langsung...	56
19. Uji Normalitas .....	57
20. Uji Linearitas.....	58
21. Anova .....	58
22. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana .....	59
23. Hasil Uji Koefisen Determinasi (R2).....	60
24. Hasil Uji Signifikansi Koefisien Regresi .....	61

## DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Berfikir.....	29
2. Hasil Pengolahan Data .....	62

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	84
2. Pengantar Angket Penelitian .....	85
3. Petunjuk Pengisian Angket .....	86
4. Angket Penelitian .....	87
5. Uji Validitas Angket Penelitian .....	91
6. Uji reliabilitas angket penelitian .....	93
7. Tabulasi Data Hasil Penelitian .....	97
8. Pengolahan Data Penelitian .....	103
9. Pengolahan Data Hasil Penilitan Dengan SPSS.....	105
10. Hasil Uji Normalitas Data.....	106
11. Hasil Uji Linearitas Data.....	107
12. Hasil Analisis Regresi Sederhana.....	108
13. Nilai-Nilai Distribusi t (tabel) .....	109
14. Nilai-Nilai Distribusi r (tabel).....	110
15. Surat Izin Penelitian FIP UNP .....	111
16. Surat Izin Penelitian Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.....	112

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan suatu negara. Pendidikan berperan membentuk karakter anak bangsa. Sesuai dengan UUD RI No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa tujuan pendidikan yaitu sebagai upaya untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Agustin I. N. N. dan Supriyono A (2009) menyatakan ada beberapa faktor yang menjadi penyebab terjadinya permasalahan pendidikan di Indonesia yaitu faktor geografis dan faktor kemajuan teknologi. Faktor tersebut membuat lemahnya kualitas pendidikan di Indonesia sehingga menjadikan moral masyarakat Indonesia menjadi lemah dan sumber daya manusia masyarakat Indonesia akan menjadi rendah.

Dinas pendidikan merupakan suatu instansi pemerintahan yang bergerak di bidang pendidikan. Ada beberapa komponen yang mempengaruhi keberhasilan suatu instansi atau organisasi. Salah satu diantaranya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar dalam menentukan arah suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya

manusia yang efektif dan efisien dapat membawa organisasi pada tujuan yang telah ditentukan.

Sumber daya manusia yang baik dapat mendorong optimalisasi kinerja pegawai organisasi. Apabila kinerja pegawai rendah, maka akan menjadi penghambat bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Maka pegawai dituntut untuk meningkatkan hasil kerjanya. Salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan hasil kerja adalah motivasi berprestasi pegawai.

Pegawai yang memiliki motivasi adalah mereka yang mempunyai semangat tinggi dan bertanggung jawab melaksanakan tugas sesuai dengan perencanaan. Motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2021) menjelaskan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi berprestasi pegawai maka kinerja pegawai semakin meningkat, Listyanti & Dewi (2019). Maka dari itu, motivasi berprestasi pegawai harus ditingkatkan.

Sesuai dengan pengamatan penulis selama melakukan kegiatan Praktik Lapangan Manajemen Pendidikan (PLMP) kurang lebih 2,5 bulan mulai dari 8 Agustus hingga 1 November 2022 di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dan studi pendahuluan yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa motivasi berprestasi pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sendiri tergolong rendah. Masih terdapat pegawai yang tidak disiplin, kurang inovatif dalam pekerjaan dan kurang peka terhadap perubahan. Hal ini terlihat dari beberapa fenomena sebagai berikut:

1. Adanya beberapa pegawai yang tidak menjalankan tugasnya dengan baik. Hal ini penulis temukan pada bagian umum dan kepegawaian terdapat 3 dari 12 pegawai yang melakukan kegiatan di luar pekerjaan pada saat jam kerja seperti melakukan obrolan dan bermain *game online*, sementara pegawai tersebut masih memiliki pekerjaan.
2. Adanya beberapa pegawai yang tidak suka dengan pekerjaan yang baru. Ini terlihat ketika terjadinya mutasi internal di dinas pendidikan. Penulis melihat ada pegawai yang tidak mau pindah tugas dengan alasan tidak biasa dengan pekerjaan itu. Jelas salah satu tujuan dari mutasi internal ini yaitu untuk memberikan pengalaman baru bagi pegawai di posisi lain yang masih sesuai dengan keahliannya. Akan tetapi, ada pegawai yang tidak mau pindah. Jelas ini mencerminkan motivasi berprestasi yang rendah bagi pegawai.
3. Adanya beberapa pegawai yang tidak bertanggung jawab. Hal ini penulis temukan pegawai yang tidak ada diruangan pada saat jam kerja. Sehingga pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tidak terselesaikan dengan baik.
4. Adanya beberapa pegawai yang kurang kompeten. Hal ini dapat dilihat dari pegawai saling bersaing dan ketika terdapat kesalahan mereka saling menyalahkan satu sama lain.
5. Adanya pegawai yang kurang bisa beradaptasi dengan teknologi. Ini penulis temukan ketika melaksanakan praktik lapangan manajemen. Penulis menemukan ada beberapa pegawai yang sering minta tolong

kepada rekannya untuk mengerjakan suatu hal yang berbaur dengan teknologi. Dan juga penulis melihat tidak adanya inisiatif dari pegawai untuk menambah ilmunya seperti halnya dalam membuat surat. Pegawai selalu *copy paste* surat sebelumnya dan tidak menggunakan sistem pada *microsoft word* seperti *mail merge* dan lain sebagainya.

Motivasi berprestasi pegawai menjadi penting karena akan menghadapi tantangan reformasi birokrasi yang semakin meningkat. Damanik (2020) menyampaikan ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi yaitu faktor internal yang meliputi minat dan cita-cita dan juga faktor eksternal yang meliputi kepemimpinan, upah, lingkungan dan iklim kerja. Pemimpin sebagai faktor eksternal dan orang yang bertanggung jawab atas bawahan perlu memperhatikan lagi langkah-langkah ataupun strategi yang akan digunakan untuk dapat mendorong motivasi berprestasi pegawai, karena pemimpin memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap motivasi berprestasi pegawai. Akhyar & Iptidaiyah (2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi berprestasi pegawai dengan sumbangsih pengaruh sebesar 86,3%, sedangkan sisanya 13,7% dipengaruhi oleh faktor lain.



Berdasarkan teori di atas maka penulis menduga salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat adalah faktor kepemimpinan. Adapun fenomenanya antara lain:

1. Pimpinan kurang analitis terhadap kebutuhan pegawai. Hal ini dapat dilihat dari salah satu pegawai Sub Bagian Umum yang mengikuti pelatihan tentang arsip surat. Sedangkan di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat khususnya Sub Bagian Umum tidak ada tempat untuk Arsip Surat. Dan kemudian juga kurangnya fasilitas yang memadai dari kantor untuk mengikuti pelatihan SP4N (Sistem Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Nasional).
2. Pemimpin kurang tegas dalam mengimplementasikan komunikasi kebawah (Perintah) terhadap bawahan. Ini dilihat dari seringnya pegawai melakukan kesalahan yang sama padahal selalu dikomunikasikan oleh pimpinan kepada bawahan. Seperti pada setiap apel pagi pada senin, pimpinan selalu memberikan himbauan untuk memakai pin tolak grativikasi. Akan tetapi masih saja banyak pegawai yang melanggar tiap minggunya. ini melihtakan lemahnya komunikasi kebawah (perintah) dari pimpinan terahdap bawahan.
3. Pimpinan kurang dalam memberikan motivasi kepada pegawai. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya partisipasi pegawai untuk melakukan pengembangan diri sehingga kemampuan pegawai tidak berkembang.

4. Kurangnya penghargaan dari pimpinan. Hal ini terlihat ketika pegawai menjawab pertanyaan penulis yang mana pimpinan kurang memberikan umpan balik, penghargaan ataupun apresiasi atas capaian pegawai.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kepemimpinan Atasan Langsung terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai Di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat”**.

#### **B. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Rendahnya motivasi berprestasi pegawai.
2. Rendahnya disiplin kerja pegawai.
3. Kurang baiknya kepemimpinan atasan langsung.
4. Kurang baiknya pengawasan oleh pimpinan.
5. Kurang maksimalnya bimbingan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai.

#### **C. Pembatasan Masalah**

Sesuai dengan beberapa identifikasi masalah yang telah ditemui, maka penulis akan membatasi masalah yang dikaji dan diteliti dapat sesuai dan tepat sasaran. Dengan itu peneliti membatasi masalah pada pengaruh kepemimpinan atasan langsung terhadap motivasi berprestasi pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

#### **D. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menggambarkan seberapa tinggi motivasi berprestasi pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat?
2. Untuk mengetahui dan menggambarkan seberapa baik kepemimpinan atasan langsung di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan atasan langsung terhadap motivasi berprestasi pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gambaran tentang:

1. Motivasi berprestasi pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
2. Kepemimpinan atasan langsung di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
3. Pengaruh kepemimpinan atasan langsung terhadap motivasi berprestasi pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan keilmuan mengenai pengaruh kepemimpinan atasan langsung terhadap

motivasi berprestasi pegawai. Selain itu penelitian ini juga dapat dimanfaatkan sebagai bahan referensi tambahan dan pertimbangan untuk mengadakan penelitian selanjutnya.

## 2. Praktis

### a. Pimpinan atasan langsung

Mengetahui masalah dalam kepemimpinannya sehingga pimpinan dapat mengetahui tindakan apa yang selanjutnya akan dilakukan untuk menyelesaikan masalah tersebut.

### b. Pegawai

Memberikan informasi mengenai motivasi berprestasi dalam bekerja sehingga dapat memberikan dampak yang baik terhadap kinerja pegawai.

### c. Peneliti lanjutan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan sebagai acuan bagi peneliti lanjutan terutama dalam pembahasan tentang pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi berprestasi pegawai.