



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**
Fakultas Ekonomi Unisma
website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

**PEGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN KERJA, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(STUDI PADA PEGAWAI KECAMATAN MUARA JAWA, KABUPATEN KUTAI
KARTANEGARA, KALIMANTAN TIMUR)**

Oleh

Irfan Febriansyah *)

Abd. Qodir Djaelani **)

M. Khoirul ABS *)**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Muara Jawa Kab. Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini populasi berjumlah 39 karyawan dan semua diambil sebagai sampel. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 22. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode kuantitatif, sedangkan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi kerja dan Kepemimpinan kerja tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Muara Jawa, Sedangkan analisis secara simultan Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Muara Jawa, Kab. Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**
Fakultas Ekonomi Unisma
website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

ABSTRACT

“This study aims to test and analyze the Effect of Work Motivation, Work Leadership and Job Satisfaction on Employee Performance in Muara Jawa District Office. Kutai Kartanegara, East Kalimantan both partially and simultaneously. In this study the population amounted to 39 employees and all were taken as samples. Data collection through questionnaires, data analysis in this study using SPSS version 22. The sampling technique uses quantitative methods, while the data testing techniques used in this study include validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, and testing the research hypothesis”. The results of the analysis show that partially work motivation and work leadership are not significant towards the performance of the staff of the Muara Jawa District Office, while the simultaneous analysis of Work Motivation, Work Leadership and Job Satisfaction has a positive and significant effect on the Employee Performance of the Muara Jawa District Office, Kab. Kutai Kartanegara, East Kalimantan.

Keywords: *Work Motivation, Work Leadership, Job Job Satisfaction and Employee Performance*



PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sejak berdirinya pemerintah, layanan dasar ini telah disediakan untuk kotamadya. Pemerintah tidak siap untuk melayani, untuk melayani masyarakat ada kondisi yang memungkinkan setiap orang untuk membangun kemampuan dan kreativitas mereka untuk tujuan bersama. Pemerintah adalah ekspresi kehendak rakyat harus fokus pada kepentingan rakyat dan melakukan kegiatan rakyat melalui prosedur dan sistem pemerintah.

“Pada bidang manajemen, masalah pelayanan tidak kalah pentingnya, perannya lebih besar karena melibatkan keperluan publik, bahkan untuk kepentingan rakyat secara keseluruhan. Layanan yang dipimpin pemerintah semakin sadar akan negara dan masyarakat, layanan ini telah meningkatkan posisi orang dalam hukum, yaitu hak atas layanan. Perhatian ke mata keberadaan resmi juga meningkat seiring dengan munculnya berbagai masalah dalam pelayanan rakyat negara, seperti pengembangan kartu identitas, tindakan, izin untuk penyediaan fasilitas dan infrastruktur publik dan sosial”.

Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa ?
2. Apakah Kepemimpinan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa ?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa ?
4. Apakah Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kerja, dan kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa.
2. Untuk mengetahui Pengaruh antara Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa.
3. Untuk mengetahui Pengaruh antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa ?

Manfaat Penelitian

1. Dari segi keilmuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi untuk mengembangkan ilmu khususnya yang berkaitan dengan salah satu fungsinya yaitu bidang pelayanan kepada masyarakat.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**
Fakultas Ekonomi Unisma
website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

2. Dari segi praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi pemerintah Kantor Kecamatan Muara Jawa, dalam merumuskan kebijakan untuk mewujudkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa.

Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Motivasi Kerja

Brahmasari dan Agus (2008), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan”. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan

H1 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai

Kepemimpinan Kerja

Utari (2015) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri). Variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Kepemimpinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kepuasan Kerja

Sulton (2010) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta”. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Kinerja Pegawai

Srimulyani, (2013) Kinerja karyawan adalah seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

Metodologi Penelitian

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua pegawai pada kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara yang berjumlah 39 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Kuesioner.

Definisi Operasional Variabel

Variabel dependen



Prestasi (Y) adalah pencapaian hasil kerja baik dari segi kuantitas, kualitas maupun waktu penyelesaian pekerjaan. Indikator dalam penelitian ini adalah:

Kualitas

- 1
2. ketepatan waktu
3. Variabel gratis

Motivasi kerja (X1) adalah situasi dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Indikator untuk mengukur variabel motivasi adalah sebagai berikut:

Motif pertama

2. harapan
3. Insentif

Kepemimpinan (X2) Pada dasarnya, seorang pemimpin muncul dari suatu proses yang memberikan wawasan, mengembangkan strategi, membangun kerja sama dan mampu bertindak. Indikator untuk mengukur variabel kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. sifat
2. kebiasaan
3. Templat

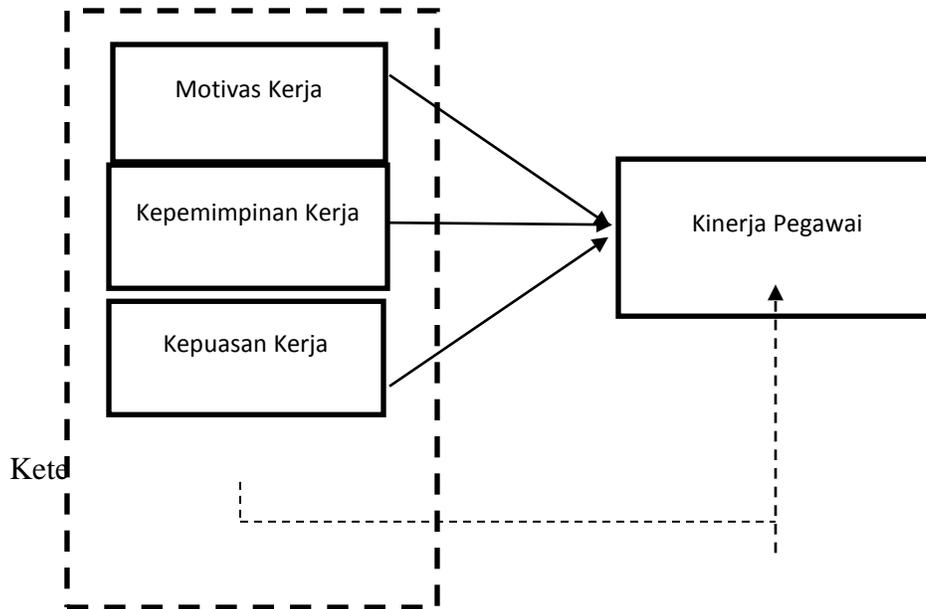
Kepuasan Kerja (X3) adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima seorang pekerja dan jumlah yang dia yakin akan dia terima. Indikator untuk variabel pekerjaan kepausan adalah:

Keinginan pertama

2. kebutuhan
- Keinginan ketiga
4. Harapan kerja

Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori diatas dan penelitian terdahulu, maka dapat terbentuk kerangka konseptual seperti gambar berikut :



Metodel Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas atau reliabilitas kuesioner.

Pertanyaan-pertanyaan tersebut valid jika dikirim ke pertanyaan yang diajukan oleh kuesioner. (Ghazali, 2013: 52).

b. Uji reliabilitas

Menurut Ghazali (2013: 47). Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan akurat jika diulang. Uji reliabilitas mencakup tiga hal utama: ukuran,

kesetaraan dan konsistensi dalam volume internal. Keandalan variabel yang didukung dapat diandalkan jika memiliki nilai Alpha Cronbach > 0,60.

c. Uji Normalitas

Pengujian alami

Pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal Ghozali (2011: 105-106).

Tes keadaan normal digunakan dalam penelitian ini dengan melihat pada

Smirnov Kolmogorov yang normal yang membandingkan distribusi

kumulatif data aktual dengan distribusi kumulatif data normal,

1. Jika nilai signifikan > 0,5 maka data tersebut adalah normal.
2. Jika nilai signifikan < 0,5 maka data tersebut adalah tidak normal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan menganalisis nilai *Tolerance* dan *Variance Influence Factor* (VIF).

Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah = nilai VIF tinggi karena nilai $VIF = 1 / tolerance$. Nilai *out off* yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,1$ atau nilai VIF ≥ 10 Ghozali (2011:105-106).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada regresi linier dimana dalam model regresi linier harus memenuhi syarat tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji Glejser menyatakan untuk meregresi nilai Absolute residual terhadap variabel *independent*. Ghozali (2011:139) dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas dedengan Glejser adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan atau sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 (sig. 2 tailed > 0,05) maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

2. Jika nilai signifikan atau sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 (sig. 2 tailed < 0,5) maka terdapat masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2012:275) regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel terikat, jika dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkannya nilai). Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan yaitu :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja pegawai

a : Konstanta

b₁,b₂,b₃ : Koefisien regresi

X₁ : Variabel lingkungan kerja

X₂ : Variabel disiplin kerja

X₃ : Variabel motivasi kerja

e : *Error*

Uji Hipotesis

a. Uji t

Tes ini digunakan untuk menentukan efek yang paling umum antara masing-masing variabel independen untuk menjelaskan varians dari variabel dependen pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Kesimpulan Membuat keputusan berdasarkan hasil tes adalah sebagai berikut.

- Jika sig t > 0,05, hipotesis nol (H₀) dapat diterima. Ini berarti bahwa variabel independen sebagian tidak mempengaruhi variabel anak.
- Jika sig t < 0,05, hipotesis nol (H₀) ditolak. Yang berarti bahwa variabel independen parsial berpengaruh pada variabel dependen.

b. Uji F

Uji F juga disebut uji bersamaan menurut Ghozali (2011: 98). Uji F terutama menunjukkan apakah semua variabel independen yang tercantum dalam model memiliki efek gabungan pada variabel dependen atau terikat. Tes F digunakan untuk menentukan apakah ada efek bersamaan dari variabel independen pada variabel anak. Kriteria uji yang digunakan adalah jika nilai probabilitas (p) adalah 0,05, H_0 akan diterima dan jika p adalah 0,05, H_a akan ditolak.

Hasil Uji Penelitian

Uji Validitas

Hasil penelitian dapat dikatakan valid, apabila nilai korelasi $r > 0,03$ dan jika nilai korelasi $r < 0,03$ maka item tersebut tidak valid. Adapun hasil uji validitas tiap variabel sebagai berikut :

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Korelasi r	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,519	Valid
	X1.2	0,562	Valid
	X1.3	0,642	Valid
	X1.4	0,626	Valid
	X1.5	0,519	Valid
Kepemimpinan Kerja (X2)	X2.1	0,726	Valid
	X2.2	0,690	Valid
	X2.3	0,602	Valid
	X2.4	0,620	Valid
	X2.5	0,736	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,388	Valid
	X3.2	0,610	Valid
	X3.3	0,585	Valid
	X3.4	0,546	Valid
	X3.5	0,643	Valid
Kinerja Pegawai	Y1.1	0,457	Valid

(Y)	Y1.2	0,534	Valid
	Y1.3	0,632	Valid
	Y1.4	0,714	Valid
	Y1.5	0,433	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS 2019

Uji reliabilitas

Instrumen dapat dikatakan reliable apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 dan jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka item tersebut tidak reliabel. Hasil pengujian ini reliabilitas dapat dilihat pada 4.8 :

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,720	Reliabel
Kepemimpinan Kerja (X2)	0,814	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,638	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,620	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada table 4.5 dapat disimpulkan bahwa nilai realibilitas pada masing-masing variable lebih besar dari 0,60 yang artinya instrumen dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Prosedur uji ini dilakukan *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* dengan ketentuan nilai probabilitas atau Asymp Sig. K-S (2 Tailed) > 0,05 maka dikatakan normal.

Tabel 4.10

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.47435448
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.116
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.697
Asymp. Sig. (2-tailed)		.716

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS 2019

Berdasarkan table pada 4.6 dapat disimpulkan bahwa probabilitas atau Asymp Sig. K-S (2-tailed) masing-masing variable lebih besar dari 0,05 yang dikatakan bahwa variable berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Pengujian dilakukan dengan mengamati nilai toleransi dan VIF (*Variation Inflation Factor*). Ketika nilai toleransi sama dengan 1 atau nilai VIF lebih dari 10, berarti tidak terjadi multikolinieritas dan begitupun sebaliknya..

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,987	1,017
Disiplin Kerja (X ₂)	0,971	1,030
Motivasi Kerja (X ₃)	0,988	1,013

Tabel diatas merupakan tabulasi nilai toleransi dan VIF dari variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Nilai toleransi yang diperoleh lebih besar dari 0,1 atau bahkan mendekati 1 dan nilai VIF diketahui kurang dari 10.

Hasil tersebut bermakna bahwa data terbebas dari multikolinieritas, tidak terdapat korelasi antar variabel dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah ada variasi dalam variasi pengamatan lain yang tersisa. Uji hipotesis heterozigositas dapat dilakukan dengan menggunakan metode statistik uji Gletser. Gletser diuji dengan mengembalikan variabel independen ke nilai absolut yang tersisa. Jika nilainya sig. > 0,05, akan ada gay jika nilainya sig. <0,05, akan ada heterogenitas. Hasil tes Gletser muncul di tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sign.	Keterangan
Motivasi Kerja	0,092	<i>Homoskedastisitas</i>
Kepemimpinan Kerja	0,970	<i>Homoskedastisitas</i>
Kepuasan Kerja	0,921	<i>Homoskedastisitas</i>

Berdasarkan Tabel 4.8 hasil analisis diketahui bahwa variabel bebas pada penelitian ini memiliki nilai signifikansi > 0,05 sehingga disimpulkan tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain asumsi non *heteroskedastisitas* telah terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda diuji dengan bantuan IBM SPSS Versi 22. Tabel berikut akan menampilkan ringkasan dari regresi linier berganda.

Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig-t
Lingkungan Kerja (X ₁)	-0,251	-1.726	0,094
Disiplin Kerja (X ₂)	0,049	0.397	0,694
Motivasi Kerja (X ₃)	0,539	3.580	0,01

Tabel diatas memuat rekapitulasi hasil regresi linier berganda. Dari perolehan tersebut, maka persamaan dan interpretasinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,967 + (-0,251)X_1 + 0,049X_2 + 0,539X_3 + e$$

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independent memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Variabel independen dikatakan berpengaruh signifikan jika nilai signifikansi $t < 0,05$.

Tabel 4.15
Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.967	.851		2.311	.027
X1	-.251	.145	-.251	-1.726	.094
X2	.049	.123	.058	.397	.694
X3	.539	.151	.518	3.580	.001

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : data primer yang diolah, *SPSS 2019*

Berdasarkan tabel 4.11 hasil Uji t diperoleh sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja (X1)

Variabel X1 memiliki nilai statistic uji t hitung sebesar -1,726 dan nilai signifikansi $t > 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H1 ditolak dan H0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

2. Kepemimpinan Kerja (X2)

Variabel X2 memiliki nilai statistic uji t hitung sebesar 0,397 dan nilai signifikansi $t\ 0,694 > 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

3. Kepuasan Kerja (X3)

Variabel X3 memiliki nilai statistik uji t hitung sebesar 3,580 dan nilai signifikansi $t\ 0,001 < 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X3 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama – sama.

Tabel 4.14
Hasil Uji Simultan F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.013	3	1.338	5.436	.004 ^a
	Residual	7.875	32	.246		
	Total	11.889	35			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y1

Sumber : data primer yang diolah, SPSS 2019

Berdasarkan pada tabel 4.10 dapat dilihat nilai F sebesar dan Sig. F $0,04 < \alpha = 0,05$ hal ini berarti H1 diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja , Kepemimpinan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Simpulan

- a.) Tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti apakah variabel Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
- b.) Dari pengujian secara simultan atau bersama-sama dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- c.) Pengujian secara parsial dapat diketahui bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan untuk variabel Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

1.2 Keterbatasan

1. Peneliti dalam melakukan penelitian ini hanya berfokus pada Kantor Kecamatan Muara Jawa
2. Variabel dalam penelitian ini yang digunakan untuk variabel independent hanya meliputi Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kerja, dan Kepuasan Kerja untuk menjelaskan Kinerja Pegawai.

1.3 Saran

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada Kantor Kecamatan Muara Jawa sehingga belum bisa menjelaskan keberagaman pendapat dari berbagai tempat lain.
2. Dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kerja, dan Kepuasan Kerja untuk menjelaskan Kinerja Pegawai sehingga diharapkan untuk peneliti berikutnya bisa menggunakan variabel lain (misalnya Budaya Organisasi dan Pengawasan Kinerja) sebagai variabel yang bisa mempengaruhi Kinerja Pegawai.