

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KABUPATEN BERBES

Hikmatul Fitri¹, Hesti Widianti², Fitri Amaliyah³

^{1,2,3} *Program Studi D-III Akuntansi Politeknik Harapan Bersama,*

Email : hikmahnila16@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia yang dimiliki Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Berbes tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja normal dengan kinerja biasa menjadi sarana bagi suatu instansi untuk mengukur kemampuan para pegawai yang ada dalam suatu instansi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Berbes. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, literatur dan kuesioner. Metode analisis data meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Multikolinieritas dan Heteroskedastisitas), Analisis Statistik Deskriptif, Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (uji t, dan uji F), serta kualitatif dan kuantitatif dengan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Berbes. Koefisien Determinasi menunjukkan nilai R² sebesar 80,3% sedangkan sisanya 19,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL FINANCIAL AND ASSET MANAGEMENT AGENCY BERBES REGENCY

ABSTRACT

Human resources owned by the Regional Financial and Asset Management Agency of Berbes Regency will not provide optimum results if they are not supported by human resources who have optimum performance with ordinary performance as a means for an agency to measure the ability of employees in an organization. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, work discipline and work motivation on the employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency Berbes Regency. Data collection techniques used are observation, interviews, literature and questionnaires. Data analysis methods include Validity Test, Reliability Test, Classic Assumption Test (Normality Test, Multicollinearity and Heteroscedasticity), Descriptive Statistical Analysis, Multiple Linear Regression, Hypothesis Testing (t test, and F test), as well as qualitative and quantitative with coefficient determination. The results of this study indicate that leadership style, work discipline and work motivation simultaneously affect employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency Berbes Regency. The coefficient of determination shows the R² value of 80.3% while the remaining 19.7% is influenced by other variables outside the study.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang sangat ketat, setiap organisasi membutuhkan strategi yang berbeda untuk bekerja melawan persaingan secara lebih efektif dan efisien. Organisasi dituntut untuk tidak hanya memiliki berbagai strategi untuk menghadapi persaingan global, tetapi juga membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan sikap yang baik di tempat kerja.

Instansi pemerintah membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjalankan serangkaian kegiatan dan proses dalam organisasinya untuk mencapai hasil yang diinginkan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas tentunya akan memberikan keuntungan bagi instansi pemerintahan.

Menurut Hasibuan (2016) kinerja pegawai adalah pemantauan secara sistematis dan berkesinambungan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Instansi sehingga dapat mencapai tingkat kinerja Instansi yang diinginkan yaitu berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan Instansi.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang dihasilkan dari kombinasi filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering digunakan pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Kumala dan Agustina, 2018).

Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja dengan cara tertentu, konsisten dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan (Sinambela, 2016).

Menurut Afandi (2018) motivasi kerja merupakan keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu karena menginspirasi, dan memotivasi untuk

melaksanakan kegiatan dengan keikhlasan, senang hati dan integritas sehingga hasil kegiatan yang dilakukannya mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Brebes adalah instansi pemerintah yang bertugas, membantu Bupati dalam mendukung urusan pemerintahan diwilayah kabupaten.

II. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Peneliti memakai pendekatan kualitatif dan kuantitatif.

2.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret sampai Juni 2022.

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Brebes yang beralamatkan Jl.Veteran No.11, Kaumanbaru, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah, 52212.

2.3 Populasi Sampel

Populasi berjumlah 71 orang yang ada di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Brebes.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Brebes. Teknik pengambilan sampel adalah random sampling, dan peneliti menyebarkan kuesioner kepada setiap pegawai yang kebetulan bertemu dengan peneliti.

Sehingga sampel yang didapatkan dalam penelitian ini sejumlah 50 responden.

2.4 Jenis Data

Menurut Sugiyono (2018) data kualitatif berarti peneliti sebagai alat utama, teknik pengumpulan datanya dengan triangulasi (kombinasi), analisis datanya induktif, dan hasilnya adalah penelitian kualitatif, yaitu metode penelitian yang mempelajari keadaan alamiah suatu objek.

Data kuantitatif menurut Sugiyono (2018) yaitu metode penelitian yang

berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

2.5 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Primer yaitu informasi dan peristiwa spesifik yang relevan dengan fokus peneliti terutama dalam bentuk kata-kata dan tindakan. Semua ini terkait dengan tantangan, implementasi, dan merupakan hasil dari pengumpulan penelitian asli dilapangan. Data primer diperoleh dari responden dengan menyebar kuesioner secara langsung.

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data dari artikel-artikel dan karya ilmiah, serta berbagai literatur yang mendukung masalah tersebut, seperti buku, artikel, dan penelitian sebelumnya. Data sekunder dalam penelitian ini adalah jumlah yang berkaitan langsung dengan pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Metode penelitian yang digunakan penulis untuk memperoleh data atau informasi dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2018) observasi merupakan metode pengumpulan data yang unik dibandingkan dengan metode lainnya. Observasi untuk penelitian ini dilakukan secara langsung di Badan Pengelola Keuangan dan Aset (BPKAD) Kabupaten Brebes.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2018) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan fenomena atau permasalahan yang

harus diteliti dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal mendalam yang bisa didapatkan dari responden dan jumlah responden kecil dan sedikit. Peneliti melakukan wawancara kepada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Brebes.

3. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2018) studi pustaka berkaitan dengan kinerja teoritis dan referensi lainnya berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang dalam konteks sosial yang dipelajari, serta studi kepustakaan sangat penting untuk melakukan penelitian, hal ini dikarenakan peneliti tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah. Data diperoleh dengan cara mempelajari dan mengkaitkan literatur terhadap masalah yang diangkat. Langkah ini berfungsi sebagai landasan teoritis sekaligus pedoman untuk menganalisa masalah. Literatur yang digunakan oleh penelitian ini bersumber dari buku dan jurnal ilmiah.

4. Teknik Angket atau Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018) kuesioner adalah teknik pengupulan data yang dilakukan dengan cara memberi serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan pengukuran dengan skala likert. Dalam penelitian ini, salahsatunya peneliti menggunakan instrumen angket atau kuesioner dengan memberikan skor

2.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Dengan perhitungan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 25 digunakan dalam penelitian. Metode analisis yang digunakan adalah :

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ghazali (2011) statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskriptif data melalui rata-rata (mean), standar deviasi, varian,

maksimum, minimum, sum, range (selisih) data.

2. Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas menggunakan korelasi Pearson berdasarkan tingkat signifikansi hasil korelasi antara masing-masing indikator dengan indikator keseluruhan untuk nilai Sig < 0,05 maka variabel tersebut dianggap valid.

Uji reliabilitas adalah alat untuk menilai keajegan atau konsistensi instrumen biasanya menggunakan survai. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach Alpha (α) Priyanto (2014).

3. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, data dapat dikatakan normal apabila nilai Sig. > 0,05.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan antara varians dari nilai residual semua pengamatan dalam suatu model regresi. Jika nilai signifikansi (Sig) antara variabel independen dan residual absolut lebih besar (> 0,005), maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan uji TOL dan VIF. Jika skor toleransi $\geq 0,10$ atau sama dengan skor VIF ≤ 10 , data dapat dianggap bebas dari gejala multikolinearitas..

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis statistik yang digunakan ialah analisis regresi berganda bertujuan untuk menganalisis secara simultan hubungan antara variabel bebas

(X) dan variabel terikat (Y).

5. Uji Hipotesis

Untuk melihat apakah ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara parsial (uji-T) dan secara simultan (uji-F).

6. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Menurut Sugiyono (2016) Koefisien Determinasi = R² (Koefisien korelasi kuadrat) adalah kontribusi/pangsa X terhadap fluktuasi (naik turun) Y.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan untuk variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai dengan mengukur tingkat signifikansi dari setiap hasil korelasi indikator dengan nilai Sig < 0,05 menyatakan variabel diatas valid.

2. Hasil Uji Reliabelitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,740	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,873	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,907	Reliabel
Kineja Pegawai (Y)	0,817	Reliabel

Sumber 7 : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.7 nilai Cronbach Alpha diatas dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian (kuisisioner) gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan (reliabel) karena nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60.

3.2 Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.30137742
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.063
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber 8 : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Dari sini kita dapat menyimpulkan bahwa data terdistribusi normal

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Heterokedastisitas

	Sig.
X1	0,081
X2	0,440
X3	0,110

Sumber 9 : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai 0,081 > 0,05, dapat dikatakan variabel gaya kepemimpinan tidak dipengaruhi oleh gejala heteroskedastisitas. Nilai signifikansi variabel disiplin kerja adalah 0,440 > 0,05, sehingga variabel disiplin kerja tidak terpengaruh oleh gejala heteroskedastisitas. Signifikansi variabel motivasi kerja adalah 0,110 > 0,05, sehingga variabel motivasi kerja tidak dipengaruhi oleh gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolineraritas

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolonieritas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	0,191	5,225
	Disiplin Kerja	0,791	1,264
	Motivasi Kerja	0,179	5,573

Sumber 10 : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan hasil analisis

Tolerance dan VIF menunjukkan nilai tolerance untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,191 > 0,10 dan nilai VIF variabel gaya kepemimpinan sebesar 5,225 < 10 yang artinya variabel tersebut tidak terkena gejala multikolineritas. Variabel disiplin kerja juga menunjukkan nilai tolerance variabel disiplin kerja sebesar 0,791 > 0,10 dan nilai VIF variabel disiplin kerja sebesar 1,264 < 10 maka variabel disiplin kerja tidak mengalami gejala multikolineritas. Hasil analisis Tolerance dan VIF juga menunjukkan nilai tolerance untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,179 > 0,10 dengan nilai VIF sebesar 5,573 < 10 yang artinya motivasi kerja tidak terindikasi gejala multikolineritas.

3.3 Hasil Regresi Linier Berganda

Tabel 4.11 Uji Regresi Linier Berganda

	Unstandardized Coefficients
	B
(Constant)	3,688
Gaya Kepemimpinan	,540
Disiplin Kerja	,661
Motifasi Kerja	-,258

Sumber 11 : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda, masing-masing variabel menjelaskan :

1. Nilai Konstanta (a) bernilai positif sebesar 3,688. Tanda positif artinya untuk menunjukkan pengaruh satu arah antara variabel bebas dan variabel terkait. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel bebas yang meliputi Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3), bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Brebes konstan sebesar 3,688.
2. Nilai Koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai positif sebesar 0,540. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mengalami

peningkatan 1% maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,540 dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. Tanda positif dimaksudkan untuk menunjukkan pengaruh yang satu arah antara variabel bebas dan variabel terkait.

3. Nilai Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai positif sebesar 0,661. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mengalami peningkatan 1% maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,661 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif dimaksudkan untuk menunjukkan pengaruh satu arah antara variabel bebas dan variabel terkait.
4. Nilai Koefisien regresi variabel untuk variabel Motivasi Kerja (X3) adalah -0,258. Nilai ini menunjukkan adanya pengaruh negatif (berlawanan arah) antara variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai. Artinya variabel motivasi kerja mengalami peningkatan 1% , maka sebaliknya variabel kinerja pegawai dapat mengalami penurunan sebesar 0,258. Asumsikan variabel lain dianggap konstan.

3.4 Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4.12 Hasil Uji t (Persial)

	Sig.
Gaya Kepemimpinan	,000
Disiplin Kerja	,000
Motivasi Kerja	,000

Sumber 12 : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 dapat disimpulkan mengenai hasil uji hipotesis secara parsial dari masing-masing variabel independen sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi sebesar 0,05 dengan menggunakan

komputer SPSS 25. Diperoleh nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Brebes, dengan demikian maka hipotesis (H1) diterima.

2. Nilai signifikansi sebesar 0,05 menggunakan komputer SPSS 25. Diterima nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Brebes, dengan demikian maka hipotesis (H2) diterima.
3. Nilai signifikansi sebesar 0,05 dengan menggunakan komputer SPSS 25. diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Brebes, dengan demikian maka hipotesis (H3) diterima.

2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	365,59	3	121.865	67,55	,000 ^b
Total					1

Sumber 13 : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji diatas didapatkan nilai Sig. $0,000 <$ nilai alpha $0,05$ maka H_0 ditolak (H_a diterima) sehingga menunjukkan terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Brebes.

3.5 Koefisien Determinasi (Rjusted R2)

Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.815	.803	1.34314

Sumber 14 : Data Primer Diolah, 2022

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai 0,803. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Brebes sebesar 80,3% sedangkan sisanya sebesar 19,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.

IV.SIMPULAN DAN SARAN

4.1 Simpulan

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Brebes. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang dijalankan maka kualitas kinerja pegawai akan semakin meningkat.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Brebes. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai maka semakin baik pula kedisiplinan yang ada dilingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Brebes
3. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Brebes. Hal ini apabila motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan menurun.
4. Gaya Kepemimpinan, Disiplin

Kerja, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Brebes. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja yang dijalankan maka akan semakin baik pula kinerjanya.

4.2 Saran

1. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Berbes :
 - a. Pemimpin diharapkan dapat meningkatkan komunikasi dan pengawasan terhadap pegawai sehingga diperoleh solusi yang baik dalam hubungan kerja antara pegawai dan pemimpin.
 - b. Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Brebes. Harus lebih menyadari aspek-aspek yang dapat menurunkan kinerjanya. Seharusnya pegawai jika merasa ke disiplinanya tidak terlalu dijaga ketat oleh atasan tetap menjunjung tinggi kedisiplinan dan juga performanya dalam bekerja.
 - c. Variabel motivasi kerja memiliki nilai paling rendah dari hasil analisis regresi terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel lainnya, yang berarti bahwa Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Brebes. Lebih perhatian dan menyediakan kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Dengan demikian, efisiensi kerja pegawai meningkat dari segi kualitas kerja, jumlah pekerjaan, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.
 - d. Dengan demikian, kinerja pegawai sebesar 80,3% dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan

motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 19,7% dipengaruhi variabel lainnya diluar penelitian ini. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan lebih banyak variabel.

2. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya Diharapkan peneliti selanjutnya memberi tambahan, memperluas tujuan penelitian, menambahkan ukuran sampel penelitian, dan memberikan variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini agar hasil penelitian lebih beragam.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr.Yeni Priatna Sari, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA, CRP., Ketua Program Studi Diploma III Akuntansi Politeknik Harapan Bersama Tegal.
2. Ibu Hesti Widianti, S.E, M.Si., Dosen Pembimbing I yang membantu memberikan arahan dan bimbingan untuk menyelesaikan penyusunan Tugas Akhir ini.
3. Ibu Fitri Amaliyah, S.E., M.Ak., Ak., Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan untuk menyelesaikan penyusunan Tugas Akhir ini.
4. Orang tua saya tercinta yang selalu mendoakan saya, mendukung saya dan memberi saya nasehat selalu membuat saya menjadi pribadi yang lebih baik. Terima kasih untuk semua cinta dan pengorbanan yang diberikan kepada saya dan alasan utama saya untuk terus maju.
5. Teman-teman saya di dalam dan diluar kampus terima kasih atas dorongan dan semangatnya, dan untuk semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung berkontribusi dalam penyelesaian Tugas Akhir ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber

- Daya Daya Manusia; Teori Konsep Dan Indikator. *Yogyakarta : Zanafa Publishis.*
- Duwi, P. (2014). SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis. *Yogyakarta: CV Andi Offset.*
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi multivariate dengan program IBM SPSS 19. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia (revisi). *Jakarta: Bumi Aksara.*
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. II(1).*
- Sinambela. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Bumi Aksara.*
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. *Bandung: Alfabeta.*