

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ARUTMIN INDONESIA TAMBANG ASAM-ASAM

ABSTRAK

Elsa Riyanti¹, Hj. Farida Yulianti², Hairul³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad al-Banjari Banjarmasin, 18.31.0786

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad al-Banjari Banjarmasin, 1121076901

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad al-Banjari Banjarmasin, 1125096201

Email : elsariyanti270400@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-asam, (2) Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-asam dan (3) Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-Asam.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan merupakan penelitian survey. Populasi penelitian seluruh karyawan tetap PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-asam dan sampel sebesar 40 responden dengan analisis data Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Dilihat dari hasil perhitungan secara parsial yang telah dilakukan, diperoleh dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-asam, 2) Dilihat dari hasil perhitungan secara parsial yang telah dilakukan, diperoleh dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-asam dan 3) Dilihat dari hasil perhitungan secara simultan yang telah dilakukan. diperoleh dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-asam.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) to determine the significant effect of motivation on the performance of employees of PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-asam, (2) to determine the significant effect of work discipline on the performance of employees of PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-asam and (3) To determine the significant effect between motivation and work discipline simultaneously on the performance of PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-Asam employees.

The design of this research is quantitative research and is a survey research. The research population is all permanent employees of PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-asam and a sample of 40 respondents with Multiple Linear Regression data analysis.

The results of the study show that: 1) Judging from the results of the partial calculations that have been carried out, it is obtained with a significant level of results of 0.002 which is smaller than 0.05. Based on these results, it can be concluded that motivation has a significant effect on the performance of employees of PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-asam, 2) Judging from the results of partial calculations that have been carried out, it is obtained with a significant level of results of 0.000 less than 0.05. Based on these results, it can be concluded that work discipline has a significant effect on the performance of PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-asam employees and 3) Seen from the results of simultaneous calculations that have been carried out. obtained with a significant level of results of 0.000 less than 0.05. Based on these results, it can be concluded that motivation and work discipline have a significant effect on the performance of PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-asam employees.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin gencar dan teknologi yang maju menimbulkan tantangan perusahaan untuk melakukan perubahan dan persaingan, maka para karyawan harus beradaptasi atas perubahan dalam teknologi, seperti munculnya teknologi baru atau metode kerja baru di perusahaan. Situasi seperti ini membuat perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu mendukung perusahaan untuk bisa bersaing secara maksimal di pasar global. Karena pada dasarnya setiap perusahaan mempunyai tujuan usaha yang sama yaitu menghasilkan keuntungan atau laba yang sebesar-besarnya melalui usaha yang dijalankannya. Motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang dapat memfokuskan kemampuan mereka pada tugas dan tanggung jawab untuk kepentingan perusahaan.

Menurut Kadarisman (2012:278) “motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya”.

Motivasi merupakan daya pendorong yang merangsang karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya, berbeda dengan karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motivasi, tujuan, kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja dan karena perbedaan waktu dan tempat.

Motivasi dapat berasal dari motivasi dalam diri (intrinsik) karyawan dan motivasi berasal dari luar karyawan (ekstrinsik). Hal tersebut dapat berpengaruh pada kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Sinambela (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2012), kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati dan melaksanakan semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan norma-norma sosial yang berlaku.

Mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka karyawan akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang dilihat, atau kemampuan kerja. Jadi, kinerja memang sangat diperlukan perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan dengan SDM yang berkualitas.

Menurut Wibowo (2012), kinerja adalah bagaimana cara seseorang melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut.

Wibowo (2012: 7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Sehingga dalam hal ini kinerja karyawan merupakan satu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya secara optimal.

METODE PENELITIAN

Terkait dengan jenis penelitian dalam skripsi ini, jika ditinjau dari rancangan penelitian maka dapat digolongkan ke penelitian kuantitatif, yaitu penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	38	95
2	Perempuan	2	5
Jumlah		40	100

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-asam menjadi responden dengan jenis kelamin pria sebanyak 38 orang atau 95% sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 2 orang atau 5%.

2. Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
< 20 tahun	0	0
20 – 29 tahun	10	25
30 – 40 tahun	14	35
> 40 tahun	16	40
Total	40	100

Hasil pada tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-asam yang menjadi responden dengan usia 20-29 tahun sebanyak 10 orang atau 25% dan usia responden 30-40 tahun sebanyak 14 orang atau 35% dan > 40 tahun sebanyak 16 orang atau 40%.

3. Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA	0	0
2	STM	4	10
3	D3	2	5
4	S1	32	80
5	S2	2	5
Total		40	100

Hasil pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa karyawan PT Arutmin Indonesia Tambang Asamasam yang menjadi responden dengan pendidikan STM sebanyak 4 orang atau 10%, pendidikan D3 sebanyak 2 orang atau 5%, pendidikan Strata I (S1) sebanyak 32 orang atau 80% sedangkan pendidikan Srata II (S2) sebanyak 2 orang atau 5%.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X1)

Variabel Motivasi (X1) terdapat sepuluh item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Item	STS		TS		R		S		SS		Skor	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	-	-	2	5,0	12	30,0	16	40,0	10	25,0	154	77
X1.2	-	-	-	-	8	20,0	23	57,5	9	22,5	161	80,5

X1.3	-	-	-	-	13	32,5	21	52,5	6	15,0	153	76,5
X1.4	-	-	1	2,5	7	17,5	28	70,0	4	10,0	155	77,5
X1.5	-	-	-	-	10	25,0	26	65,0	4	10,0	154	77
X1.6	-	-	-	-	7	17,5	19	47,5	14	35,0	167	83,5
X1.7	-	-	-	-	7	17,5	28	70,0	5	12,5	158	79
X1.8	-	-	-	-	5	12,5	27	67,5	8	20,0	163	81,5
X1.9	-	-	-	-	5	12,5	25	62,5	10	25,0	165	82,5
X1.10	-	-	2	5,0	6	15,0	16	40,0	16	40,0	166	83
Rata-rata											159,6	79,8

Pada tabel diatas dijelaskan bahwa dari 40 responden yang sudah mengisi kuesioner menunjukkan nilai rata-rata dari variabel Motivasi (X1) adalah sebesar 79,8% yang masuk dalam kategori baik, artinya untuk masalah motivasi tidak memiliki kendala yang cukup serius, karena mendapatkan respon yang baik dari responden terbukti dengan hampir semua responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan kedalam kategori baik.

5. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X2)

Variabel Kedisiplinan (X2) terdapat sepuluh item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Item	STS		TS		R		S		SS		Skor	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1	-	-	1	2,5	16	40	19	47,5	4	10	146	73
X2.2	-	-	-	-	7	17,5	28	70	5	12,5	158	79
X2.3	-	-	-	-	8	20	23	57,5	9	22,5	161	80,5
X2.4	-	-	-	-	9	22,5	20	50	11	27,5	162	81
X2.5	-	-	-	-	9	22,5	23	57,5	8	20	159	79,5
X2.6	-	-	-	-	9	22,5	18	45	13	32,5	164	82
X2.7	-	-	-	-	8	20	22	55	10	25	162	81
X2.8	-	-	-	-	8	20	20	50	12	30	164	82
X2.9	-	-	-	-	8	20	21	52	11	27,5	163	81,5
X2.10	-	-	-	-	9	22,5	20	50	11	27,5	162	81
Rata-rata											160,1	80,05

Pada tabel diatas dijelaskan bahwa dari 40 responden yang sudah mengisi kuesioner menunjukkan nilai rata-rata dari variabel disiplin kerja (X2) adalah sebesar 80,05% yang masuk dalam kategori sangat baik, artinya untuk masalah disiplin kerja tidak memiliki kendala, karena mendapatkan respon yang sangat baik dari responden terbukti dengan hampir semua responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan yang diajukan kedalam kategori sangat baik.

6. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) terdapat sepuluh item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Item	STS		TS		R		S		SS		Skor	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1	-	-	1	2,5	13	32,5	18	45	8	20	153	76,5
Y2	-	-	-	-	9	22,5	24	60	7	17,5	158	79
Y3	-	-	-	-	9	22,5	25	62,5	6	15	157	78,5
Y4	-	-	-	-	8	20	24	60	8	20	160	80
Y5	-	-	-	-	6	15	28	70	6	15	160	80
Y6	-	-	-	-	8	20	22	55	10	25	162	81
Y7	-	-	-	-	7	17,5	25	62,5	8	20	161	80,5
Y8	-	-	-	-	6	15	27	67,5	7	17,5	161	80,5
Y9	-	-	-	-	5	12,5	22	55	13	32,5	168	84
Y10	-	-	-	-	8	20	21	52,5	11	27,5	163	81,5
Rata-rata											160,3	80,15

Pada tabel diatas dijelaskan bahwa dari 40 responden yang sudah mengisi kuesioner menunjukkan nilai rata-rata dari variabel Kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 80,15% yang masuk dalam kategori sangat baik, artinya untuk permasalahan kinerja karyawan tidak memiliki kendala, karena mendapatkan respon yang baik dari responden terbukti dengan hampir semua responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan kedalam kategori sangat baik.

7. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item pernyataan	Rtabel	Hasil	Keterangan
1	Motivasi (X1)	X1.1	0,312	0,503	Valid
		X1.2	0,312	0,398	Valid
		X1.3	0,312	0,611	Valid
		X1.4	0,312	0,367	Valid
		X1.5	0,312	0,481	Valid
		X1.6	0,312	0,663	Valid
		X1.7	0,312	0,510	Valid
		X1.8	0,312	0,585	Valid
		X1.9	0,312	0,659	Valid
		X1.10	0,312	0,603	Valid
2		X2.1	0,312	0,487	Valid

	Disiplin Kerja (X2)	X2.2	0,312	0,577	Valid
		X2.3	0,312	0,362	Valid
		X2.4	0,312	0,547	Valid
		X2.5	0,312	0,473	Valid
		X2.6	0,312	0,614	Valid
		X2.7	0,312	0,695	Valid
		X2.8	0,312	0,495	Valid
		X2.9	0,312	0,754	Valid
		X2.10	0,312	0,649	Valid
		3	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,312
Y2	0,312			0,651	Valid
Y3	0,312			0,582	Valid
Y4	0,312			0,670	Valid
Y5	0,312			0,654	Valid
Y6	0,312			0,502	Valid
Y7	0,312			0,705	Valid
Y8	0,312			0,482	Valid
Y9	0,312			0,632	Valid
Y10	0,312			0,599	Valid

8. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	<i>Alpha Cronbach (a)</i>	Reliabilitas
1	Motivasi (X1)	0,722	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,763	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,785	Reliabel

9. Uji Normalitas

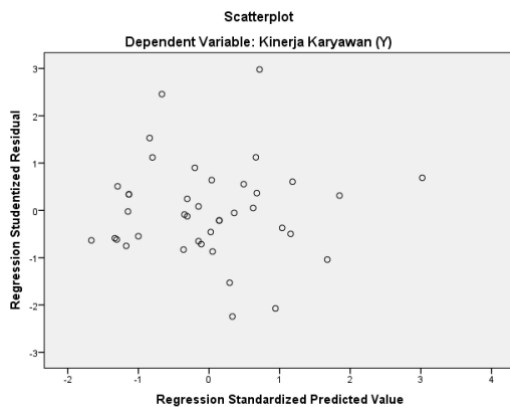
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,68427516
Most Extreme Differences	Absolute	,110
	Positive	,110
	Negative	-,094

Test Statistic	,110
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}

10. Uji Multikoleniaritas, Uji Regresi Linier Berganda dan Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,097	5,914		,693	,493		
	Motivasi (X1)	,434	,127	,412	3,417	,002	,921	1,085
	Disiplin Kerja (X2)	,469	,119	,475	3,944	,000	,921	1,085

11. Uji Heteroskedastisitas



12. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	286,767	2	143,384	18,879	,000 ^b
	Residual	281,008	37	7,595		
	Total	567,775	39			

13. Koefisien Determinasi (R²) dan Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,711 ^a	,505	,478	2,756	1,830

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-asam, maka hipotesis diterima. Hal ini dikarenakan Motivasi dan Disiplin Kerja yang diberikan

oleh pihak Karyawan PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-asam sangat bagus untuk mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Asril (2011) “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT Reza Fiska Pratama Medan) “. Dengan demikian hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-asam. Didukung juga dengan pendapat para ahli bahwa Menurut Kadarisman (2012:278) “motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya”.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kepada 40 orang responden di PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-asam maka, dari penelitian tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil perhitungan secara parsial yang telah dilakukan, diperoleh dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-asam.
2. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil perhitungan secara parsial yang telah dilakukan, diperoleh dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-asam.
3. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil perhitungan secara simultan yang telah dilakukan. diperoleh dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-asam.

Saran

1. Bagi perusahaan PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-asam hendaknya perusahaan meningkatkan motivasi dan disiplin kerja terhadap karyawan, misalnya dengan meningkatkan motivasi, karyawan yang bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya dapat diberikan bonus agar memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya bisa juga dengan pemberian sanksi terhadap karyawan yang melanggar peraturan perusahaan supaya dapat meningkatkan disiplin kerja.
2. Bagi Fakultas Ekonomi, penelitian ini diharapkan bisa menjadi tambahan keilmuan dalam bidang motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan. Misalnya dengan menambah variabel kepemimpinan sehingga terdapat hubungan yang baik antara atasan dan sesama karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asril. (2011). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT Reza Fiska Pratama Medan).
- Amriany, F. Probowati, dan Atmadji. (2004). Iklim Organisasi yang Kondusif Meningkatkan Kedisiplinan Kerja. *Anima Indonesian Psychological Journal*, Vol 19. No.2, 179-193. Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya.
- Soeharsono Sagir. 1984. Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia* 07.
- Holil. (2007). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor pelayanan Pajak BUMN.
- As'ad. (2003). Psikologi Industri : Seri Ilmu Sumber Daya Manusia (Edisi ke-4). Yogyakarta : Liberty.
- Azwar, S. (1997). Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Davis K & Newstrom J. W. (1985). Perilaku dalam organisasi. Jilid 2 (ed 7). Jakarta : Erlangga.
- Fathoni, A. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta.
- Zesbendri, (2007). Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Hartco Kab.Kendal.
- Gouzali Saydam. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Djambatan.
- Yuliana, Ita dan Ariefientoro, Teguh. (2012). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin terhadap kinerja karyawan PT Adira Kredit Cabang Semarang.
- Handoko T. Tani. 1988. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hutabarat, Maringot Tua. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang).
- Agustian, Oki. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar.