

PENGARUH KOMPETENSI, ETOS KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Dilham Audi Fadhillah¹, Siti Chamidah², Wahna Widhianingrum³

Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Email: dilhamaudif@gmail.com¹, siti.chanidah71@gmail.com², wahnawidhia@gmail.com³

Abstrak – Negara Kesatuan Republik Indonesia memiliki wilayah yang luas dan terletak di garis khatulistiwa dengan posisi silang diantara dua benua dan dua samudra dengan kondisi alam yang memiliki berbagai macam keunggulan, namun disisi lain posisinya berada dalam wilayah yang memiliki kondisi rawan terjadinya bencana dengan frekuensi yang cukup tinggi, sehingga memerlukan penanganan yang baik, terpadu dan terkoordinasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Etos Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Ponorogo. Jenis penelitian ini adalah pengujian hipotesis dan mengkaji hubungan kausal atau pengaruh Kompetensi, Etos Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Ponorogo. Populasi dalam penelitian ini yaitu yang berstatus sebagai pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Ponorogo yang berjumlah 40 orang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, Etos Kerja, dan Motivasi Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Ponorogo.

Kata Kunci: Kompetensi, Etos Kerja, Motivasi Kerja, kinerja pegawai.

Abstract – *The Unitary State of the Republic of Indonesia has a vast territory and is located on the equator with a cross position between two continents and two oceans with natural conditions that have various advantages, but on the other hand its position is in an area that is prone to disasters with quite high frequency. so it requires good, integrated and coordinated handling. The aim of this research is to determine the influence of Competency, Work Ethic and Work Motivation on employee performance at the Ponorogo Regional Disaster Management Agency. This type of research is hypothesis testing and examines the causal relationship or influence of Competency, Work Ethic and Work Motivation on employee performance at the Ponorogo Regional Disaster Management Agency. The population in this research is 40 people who have the status of employees at the Ponorogo Regional Disaster Management Agency. This research uses multiple regression analysis. The results of the research show that Competence, Work Ethic and Work Motivation partially or simultaneously influence employee performance at the Ponorogo Regional Disaster Management Agency.*

Keywords: *Competence, Work Ethic, Work Motivation, employee performance.*

PENDAHULUAN

Negara Kesatuan Republik Indonesia memiliki wilayah yang luas dan terletak di garis khatulistiwa dengan posisi silang diantara dua benua dan dua samudra dengan kondisi alam yang memiliki berbagai macam keunggulan, namun disisi lain posisinya berada dalam wilayah yang memiliki kondisi rawan terjadinya bencana dengan frekuensi yang cukup tinggi, sehingga memerlukan penanganan yang baik,terpadu dan terkoordinasi. Potensi penyebab bencana di wilayah negara kesatuan indosesia dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) yaitu bencana alam,bencana non alam, dan bencana sosial, dengan banyaknya bencana yang bisa datang sewaktu-waktu pemerintah memerlukan penanggulangan atau pencegahan bencana. Selama ini kebijaka pemerintah dan tindak kepedulian masyarakat Indonesia tentang manajemen bencana pada tahap pra/sebelum terjadinya bencana sangatlah kurang.

Pengalaman bencana yang terjadi di Indonesia selama ini menimbulkan berbagai macam kerugian, baik materi ataupun korban jiwa dalam angka yang dibilang besar. Kejadian tersebut menunjukkan kurangnya pengetahuan dan pengaplikasian kedalam kegiatan dan kesiapsiagaan menghadapi bencana. Guna mengatasi berbagai hal tersebut maka pemerintah membentuk Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD). Dimana BPBD ini akan menjadi kepanjangan tangan pemerintah dalam hal penangan bencana dalam lingkup daerah. Dalam situasi yang dapat dilihat sekarng peranan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) sangatlah penting bagi masyarakat, mulai dari pertolongan pertama dalam menghadapi bencana, tim sigap pertama dalam melakukan tindakan tindakan pasca bencana, meminimalisir dampak setelah terjadi bencana, dan lain sebagainya. Dari sini dapat dilihat bahwa setiap proses yang diambil dalam mengatasi solusi-solusi saat atau sebelum terjadinya bencana memerlukan kesigapan para petugas Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD), oleh karena itu Sumber Daya Manusia (SDM) juga harus mencukupi untuk mengatasi dan memberikan saran dan tindakann yang tepat.

Badan penanggulangan daerah (BPBD) memiliki beberapa peranan penting untuk turut ikut serta dalam menangani berbagai masalah lingkungan dalam kemasyarakatan, dilihat dari etos kerja,kompetensi dan motivasi kerja para pegawai maupun anggota Badan penanggulangan daerah (BPBD) masih memiliki celah-celah yang dapat menimbulkan turunnya tingkat kepercayaan masyarakat. Mulai dari kurang tepat waktunya dalam menangani bencana-bencana yang sedang terjadi di lingkungan, kurangnya usaha yang dilakukan,dan tidak adanya nasihat atau penyemangat bagi para anggota Badan penanggulangan daerah (BPBD) untuk terus meningkatkan kinerjanya dalam melayani masyarakat.

Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Etos Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Ponorogo. Jenis penelitian ini adalah pengujian hipotesis dan mengkaji hubungan kausal atau pengaruh Kompetensi, Etos Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Ponorogo. Populasi dalam penelitian ini yaitu yang berstatus sebagai pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Ponorogo yang berjumlah 40 orang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, Etos Kerja, dan Motivasi Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Ponorogo.

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer Data primer adala data yang diperoleh langsung dari sumber asli di lapangan oleh peneliti sebagai objek penelitian. Untuk memperkuat hasil dari penelitian maka penulis mengambil yang namanya data primer.

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono (2017).

Uji Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, untuk analisis data menggunakan uji regresi linier berganda dan koefisiensi determinasi (R²), sedangkan Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t (Parsial) dan uji F (Simultan)..

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai r hitung > r tabel (0,3120)	Reliabilitas
Kompetensi (X1)	X1-1	0,852	0,762
	X1-2	0,425	
	X1-3	0,706	
Etos Kerja (X1)	X2-1	0,662	0,675
	X2-2	0,589	
	X2-3	0,494	
Motivasi (X3)	X3-1	0,819	0,723
	X3-2	0,677	
	X3-3	0,447	
	X3-4	0,817	
	X3-5	0,334	
	X3-6	0,354	
	X3-7	0,366	
Kinerja Karyawan (Y)	Y-1	0,634	0,743
	Y-2	0,480	
	Y-3	0,714	
	Y-4	0,510	
	Y-5	0,754	

Uji Validitas menunjukkan hasil perolehan r hitung dari semua item dinyatakan valid karena semua item pernyataan variabel Kompetensi (X1), Etos kerja (X2), Motivasi (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai lebih besar atau r hitung > r tabel, maka dari itu seluruh indikator layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel independen dan dependen bernilai Cronbach Alpha > 0,60. Hal tersebut memberikan arti bahwa semua pernyataan pada variabel Kompetensi (X1), Etos Kerja (X2), Motivasi (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

2. Analisis Data dan Uji Hipotesis

Tabel 2. Hasil Analisis data dan Uji Hipotesis

	B	t	Sig.
Constant	5,904	2,682	0,034
Kompetensi (X1)	0,317	2,557	0,015
Etos Kerja (X2)	0,315	2,089	0,044
Motivasi (X3)	0,269	4,163	0,000
r = 0,735		Uji F =	
R Square = 0,540		14,065	
Adjusted R Square =		Sign.	

0,501

0,000

Sumber: data diolah (2023)

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berdasarkan pada tabel 3 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pada saat variabel Kompetensi, Etos Kerja, dan Motivasi sama dengan 0 maka besarnya Kinerja Pegawai sebesar 5,904 satuan dan nilai tersebut adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.
2. Analisis data tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel Kompetensi sebesar 0,317. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam item Kompetensi, akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,317 hal ini dengan asumsi variabel lain dalam penelitian bernilai nol.
3. Hasil analisis tersebut menunjukkan jika variabel Etos Kerja mengalami peningkatan satu satuan maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,315. Dengan catatan bahwa variabel lain dalam penelitian diasumsikan bernilai nol.
4. Hasil analisis tersebut menunjukkan jika variabel Motivasi mengalami peningkatan 1 satuan maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,269 dengan catatan bahwa variabel lain dalam penelitian diasumsikan bernilai nol.

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel 3, menunjukkan nilai R Square sebesar 0,540. Nilai tersebut merupakan presentase sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai dari R Square tersebut apabila dirubah dalam bentuk persen yaitu sebesar 54,0%. Presentase tersebut menjelaskan bahwa variabel Kompetensi, Etos Kerja, dan Motivasi mampu memberi sumbangan terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 54,0% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian yaitu sebesar 46,0%, dengan begitu masih ada peluang variabel diluar penelitian yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Uji T

Berdasarkan hasil uji signifikansi pada tabel 3 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar $0,015 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,557 > t$ tabel $2,028$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar $0,044 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,089 > t$ tabel $2,028$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,163 > t$ tabel $2,028$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

Uji F

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini diketahui bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $14,065 > f$ tabel $2,63$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel independen yaitu Kompetensi, Etos Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Ponorogo

Kompetensi yang dimiliki pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Ponorogo telah terbentuk dengan baik khususnya pada indikator yang menyatakan "Saya harus

mempunyai kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan kerja” dibuktikan pada indikator tersebut memiliki nilai rata – rata tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya yaitu sebesar 4,35 dengan jumlah skor 174 artinya bahwa kompetensi pegawai disini terbentuk dengan baik karena pegawai mempunyai kemauan dan kemampuan dalam mengatur atau menguasai diri dalam menghadapi pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Semakin tinggi kompetensi para pegawai dalam bekerja akan berpengaruh terhadap kinerja yang semakin tinggi pula.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Prayogi (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan)” yang menyatakan bahwa Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Ponorogo

Etos Kerja yang dimiliki pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Ponorogo telah terbentuk dengan baik khususnya pada indikator yang menyatakan “Saya harus mempunyai intelektual yang baik agar menjadi modal dalam meraih berbagai prestasi didalam pekerjaannya” dibuktikan pada indikator tersebut memiliki nilai rata – rata tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya yaitu sebesar 4,17 dengan jumlah skor 167 artinya bahwa etos kerja pegawai disini terbentuk dengan baik karena pegawai telah mempunyai sebuah intelektual yang terbentuk dengan baik dimana hal tersebut dapat digunakann sebagai modal utama dalam mencapai sebuah tujuan maupun sebuah pencapaian prestasi dalam pekerjaannya. Semakin baik etos kerja yang tertanam dalam diri seorang pegawai maka semakin baik pula tingkat kinerja yang dapat dilakukan pegawai itu sendiri.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Yanto (2020), yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Pakuniran Kabupaten Probolinggo” yang menyatakan bahwa variable dependen yaitu yaitu 38,2 % (100% - 61,8%) dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Ponorogo

Motivasi yang dimiliki pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Ponorogo telah terbentuk dengan baik khususnya pada indikator yang menyatakan “Saya harus mempunyai cita-cita tinggi yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan” dibuktikan pada indikator tersebut memiliki nilai rata – rata tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya yaitu sebesar 4,65 dengan jumlah skor 186 artinya bahwa motivasi pegawai disini terbentuk dengan baik karena pegawai memiliki sebuah semangat dalam mewujudkan cita cita yang dimilikinya dengan sebuah usaha yang dilakukannya dan segala upaya perjuangannya. Semakin tingginya motivasi yang ada dalm diri seorang pegawai menjadikan rasa percaya diri yang baik yang nantinya akan bmempengaruhi tingginya kinerja yang dilakukannya

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Putra Arif Simanjuntak (2020) yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia” yang menyatakan Etos kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Kompetensi, Etos Kerja dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Ponorogo

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung 14,065 $> f$ tabel 2,87 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini

berarti bahwa variabel independen yaitu Kompetensi, Etos Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah apabila semakin baik peran kompetensi, Etos Kerja dan Motivasi yang diterapkan pada sebuah perusahaan maka mampu memberikan pengaruh yang baik pada peningkatan kinerja yang ada pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Ponorogo.

KESIMPULAN

Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Ponorogo. Dengan Kompetensi kerja pegawai yang tinggi akan memberikan peningkatan yang tinggi pula terhadap hasil kinerja yang dilakukan pegawai itu sendiri. Etos Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Ponorogo. Semakin baik etos kerja yang tertanam dalam diri seorang pegawai maka semakin baik pula tingkat kinerja yang dapat dilakukan pegawai itu sendiri. Motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Ponorogo. Semakin tingginya motivasi yang ada dalam diri seorang pegawai menjadikan rasa percaya diri yang baik yang nantinya akan mempengaruhi tingginya kinerja yang dilakukannya. Variabel independen yaitu Motivasi, Kompensasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan semakin baik peran kompetensi, Etos Kerja dan Motivasi yang diterapkan pada sebuah perusahaan maka mampu memberikan pengaruh yang baik pada peningkatan kinerja yang ada pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Ponorogo.

Saran

Kepada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Ponorogo untuk lebih meninjau lagi dari segi pembentukan Kompetensi khususnya pada indikator yang menyatakan “Saya harus memiliki kemampuan untuk membangun sinergi dan hubungan baik dengan orang lain di tempat kerja” karena mendapatkan nilai rata – rata terendah yaitu 3,87 dengan jumlah skor 155, pentingnya pemberian pemahaman dalam pentingnya kerja sama dengan rekan kerja dan membangun sebuah sinergi. Kepada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Ponorogo untuk lebih meninjau lagi dari segi Etos kerja khususnya pada indikator yang menyatakan “Saya harus mengeluarkan usaha yang lebih agar memperoleh hasil yang maksimal” karena memiliki nilai rata – rata terendah yaitu sebesar 4,05 dengan nilai skor 162, pentingnya pemberian pemahaman terhadap pegawai dalam tercapainya sebuah tujuan perusahaan harus diimbangi dengan usaha yang lebih keras lagi agar tujuan tercapai dengan maksimal. Kepada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Ponorogo untuk lebih meninjau lagi dari segi motivasi khususnya pada indikator yang menyatakan “Saya harus memiliki sifat kepemimpinan yang ditujukan dengan focus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggung jawab” memiliki nilai rata – rata terendah yaitu sebesar 3,32 dengan nilai skor, pentingnya pemberian motivasi bagi karyawan agar karyawan sadar terhadap tanggung jawab dan pekerjaan yang telah diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah , Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kopetensi dan kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 02 No.01, Hal 91-100.
- Karawuan, R., Lengkong, V., & Mintarjo, C. (2015, September). Pengaruh kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA*, Vol.3 No.3, Hal. 1196-1207.
- Maharani, I. E. (2017, Juli). Pengaruh Budaya Organisaia, Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Jurnal*

- Ilmu Manajemen, Volume 13. No 2.
- Maharani, I., & Efendi, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Mohammad, Y., Rachma, N., & Budi, W. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor kecamatan Pakuniran Kabupaten Probolinggo). *e-Jurnal Riset Manajemen*.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kopetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (Maret 2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Sangian, R. D., Lengkong, V. P., & Dotulong, L. O. (2019, Januari). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitment Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA, Vol.07 No.01, Hal. 331-340*.
- Simanjutak, P. A. (2020, Februari). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Jurnal Magister Manajemen, Vol.2 No.01*
- Usoh, N. M., Tewal, B., & Saerang, R. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA, Vol.08 No.01, Hal. 2126-2136*