

**Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah
Provinsi Nusa Tenggara Barat)**

Hakam Ali Niazi¹, Muman Nuryana², Suhartono³
E-mail : Hakam.aliniazi@budiluhur.ac.id; nuryanamuman@yahoo.com;
suhartono@budiluhur.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

ABSTRAK

Pemerintah bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan penanggulangan bencana meliputi fokus rekonstruksi dan rehabilitasi pasca bencana. Jaminan pemenuhan hak masyarakat dan pengungsi yang terkena bencana secara adil dan sesuai dengan standar pelayanan harus segera diupayakan, hal ini untuk mengantisipasi korban yang lebih banyak. Populasi pada dasarnya merupakan wilayah yang akan dikenai generalisasi dari suatu hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPBD NTB. Dalam menentukan besarnya sampel penulis menggunakan teknik pengambilan *Snowball sampling*, teknik pengambilan sampel berdasarkan korespondensi dengan meminta informasi dari sampel tangan pertama untuk mendapatkan sampel berikutnya sampai kebutuhan sampel penelitian terpenuhi. Etos Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, dan dampaknya terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan.

Kata kunci: Etos Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The government is responsible for implementation. Guaranteed fulfillment of community rights and refugees in accordance with standards and in accordance with service standards must be sought immediately, this needs to be approved. The population is basically an area that will be subject to generalization from a research result. The population in this study was the NTB BPBD company. Sampling was taken using Snowball sampling retrieval techniques, sampling techniques based on correspondence by requesting information from samples first hand to get the next sample until the research sample needs are met. Work Ethics, Leadership, Organizational Culture of Job Satisfaction, and the effect on Employee Performance has a significant influence.

Keyword: *Work Ethics, Leadership, Organizational Culture of Job Satisfaction, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pemerintah bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan penanggulangan bencana meliputi fokus rekonstruksi dan rehabilitasi pasca bencana. Jaminan pemenuhan hak

masyarakat dan pengungsi yang terkena bencana secara adil dan sesuai dengan standar pelayanan harus segera diupayakan, hal ini untuk mengantisipasi korban yang lebih banyak. Oleh karena itu, pemerintah selaku pihak yang memiliki wewenang lebih dan tujuan untuk melindungi masyarakatnya haruslah membuat langkah pencegahan dan penangan yang tepat agar bencana yang terjadi dapat diatasi, salah satu diantaranya dengan membuat lembaga, badan atau organisasi yang diberikan wewenang lebih oleh pemerintah dalam upaya mengatasi bencana yang lebih spesifik.

Lembaga yang dibuat pemerintah sebagai perpanjangan tangan pemerintah untuk mengatasi bencana yang ada di Indonesia, pemerintah membentuk Badan Nasional Penanggulangan Bencana. BNPB dibentuk berdasarkan peraturan presiden Nomor 8 Tahun 2008 tentang Pembentukan BNPB dan merupakan realisasi pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat (BPBD-NTB) terbentuk pada tahun 2009, merupakan lembaga yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur. BPBD-NTB dipimpin oleh Kepala yang dijabat secara *ex-officio* oleh Sekretaris Daerah Nusa Tenggara Barat yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur (BPBD-NTB: 2018).

Sebuah lembaga akan mencapai tujuannya jika dikelola dengan baik hanya saja keberhasilan untuk mewujudkan suatu lembaga yang baik, efektif, dan efisien serta sesuai dengan kebutuhan, tidak lagi hanya ditentukan oleh keberhasilan penerapan prinsip-prinsip lembaga, akan tetapi terdapat faktor lain yang juga ikut menentukan keberhasilan lembaga. Dalam hal ini lembaga dituntut untuk mampu menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, antara lain melalui pembentukan etos kerja yang baik dengan dedikasi, loyalitas maupun integritas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya. Menurut Sinamo (2011) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Hasil penelitian Octaria (2013) menyimpulkan bahwa etos kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidak mudah, karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain etos kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi/perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik dan

diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan (Bramasari dan Suprayetno, 2008).

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik lagi dalam rangka mencapai tujuan organisasi karena suatu organisasi akan berjalan lancar dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. (Wahyuni, 2015).

Budaya organisasi merupakan salah satu unsur dalam pemberdayaan karyawan dalam perusahaan. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat dapat mempunyai pengaruh yang bermakna bagi perilaku dan sikap anggotanya. Budaya organisasional adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain (Mas'ud, 2004). Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan (Mas'ud,2004). Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut ter - implementasikan.

Menurut Robbins dan Judge (2008), salah satu hasil yang spesifik dari budaya organisasi yang kuat adalah menurunnya tingkat perputaran karyawan. Keharmonisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu komitmen organisasional dalam diri karyawan.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi karyawan dalam bertingkah laku, cara bekerja dengan tim dan cara menggambarkan pekerjaan. Tanpa adanya budaya organisasi, seorang karyawan cenderung merasa segan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik apapun statusnya dalam organisasi tersebut, karena kurang jelasnya kesepakatan komitmen (Porwani, 2010)

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Testa (1999) dan Locke (1983) dalam Koesmono (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Lebih Lanjut Koesmono mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaannya yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Menurut Hasibuan (2007) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (job satisfaction) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Robbins and Judge (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi karakteristik karakteristiknya. Situasi kerja yang menyenangkan dapat terbentuk apabila sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki oleh karyawan. Dengan demikian, karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Kinerja Karyawan

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktifitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku hanya di aktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut ability (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai performance (kinerja).

Mangkunegara (2009) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbins (2006) juga menyebutkan, kinerja dapat menjadi hasil dari seorang individu atau dapat berupa hasil dari kerja kelompok dalam satu organisasi.

Hasibuan dalam Sujak (1990) dan Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Cash dan Fisher (1978) dalam Thoyib (2005:10) mengemukakan bahwa kinerja sering disebut dengan performance atau result yang diartikan dengan apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Kinerja dipengaruhi oleh kinerja organisasi (organizational performance) itu sendiri yang meliputi pengembangan organisasi (organizational development), rencana kompensasi (compensation plan), system komunikasi (communication system), gaya manajerial (managerial style), struktur organisasi (organization structure), kebijakan dan prosedur (policies and procedures).

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006: 94) menjelaskan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan- persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya tercapai.

Mangkunegara (2006) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian

diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi: Kuantitas kerja; Kualitas kerja; Pengetahuan tentang pekerjaan; Perencanaan kegiatan.

Etos Kerja

Sinamo (2011) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigm kerja yang integral. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Menurut Mathis & Jackson (2006) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya, untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi dari etos kerja: Kerja keras; Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan; Kreativitas selama bekerja; Kerjasama serta persaingan di tempat kerja; Ketepatan waktu bekerja; Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja.

Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002) adalah cara memimpin suatu organisasi, meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan. Mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Dengan kepemimpinan yang baik proses manajemen berjalan lancar, bawahan bergairah dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar.

Kepemimpinan adalah hubungan antar orang, dimana pemimpin mempengaruhi

orang lain ke arah kemauan bersama dalam hubungannya dengan tugas-tugas untuk memperoleh sesuatu yang diinginkan (R. Terry, 1977). James et. al. (1996), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007).

Menurut Yukl (2005), kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

DuBrin (2005) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Siagian (2002) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Nimran (2004) mengemukakan bahwa kepemimpinan atau leadership adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki. Robbins (1996) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.

Mintzberg dalam Luthans (2002) dan Sutiadi (2003) mengemukakan bahwa peran kepemimpinan dalam organisasi adalah sebagai pengatur visi, motivator, penganalisa, dan penguasaan pekerjaan. Yasin (2001) mengemukakan bahwa keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan atau pengelolanya dan komitmen pimpinan puncak organisasi untuk investasi energi yang diperlukan maupun usaha-usaha pribadi pimpinan.

Budaya Organisasi

Ndraha (2003:4) dalam Brahmasari (2004:12) mengemukakan bahwa budaya perusahaan (corporate culture) merupakan aplikasi dari budaya organisasi (organizational culture) terhadap badan usaha atau perusahaan. Kedua istilah inisering dipergunakan untuk maksud yang sama secara bergantian. Marcoulides dan Heck (1993) dalam Brahmasari (2004:16) mengemukakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan. Tanpa ukuran yang valid dan reliabel dari aspek kritisbudaya organisasi, maka pernyataan tentang dampak budaya pada kinerja akan terus berdasarkan spekulasi, observasi personal dan studi kasus.

Glaser et.al.(1987) dalam Koesmono (2005:9) mengemukakan bahwa budaya organisasional seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Hoefstede (1986:21) dalam Koesmono ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya.

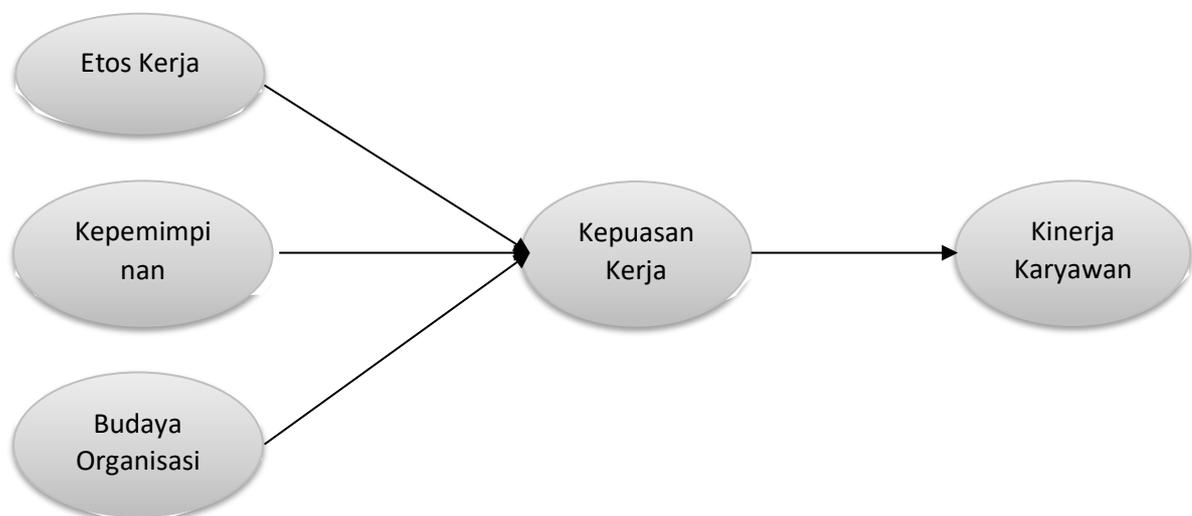
Tika (2006) mengemukakan bahwa dalam pembentukan budaya organisasi ada dua hal penting yang harus diperhatikan yaitu unsur-unsur pembentuk budaya organisasi dan proses pembentukan budaya organisasi itu sendiri. Selanjutnya Tika (2006:21) memberikan kesimpulan tentang proses pembentukan budaya organisasi melalui 4 (empat) tahapan, yaitu tahap pertama terjadinya interaksi antar pimpinan atau pendiri organisasi dengan kelompok/perorangan dalam organisasi. Pada tahap kedua adalah bahwa artifak, nilai, dan asumsi akan diimplementasikan sehingga membentuk budaya organisasssi. Tahap terakhir adalah bahwa dalam rangka mempertahankan budaya organisasi dilakukan pembelajaran (learning) kepada anggota baru dalam organisasi.

Budaya organisasional adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain (Mas'ud, 2004). Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan (Mas'ud, 2004). Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal karirnya perlu memahami

budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan.

Susmiati dan Ketut Sudarma (2015) mengatakan bahwa salah satu faktor penentu kinerja adalah budaya organisasi. Penelitian yang dilakukan Ahmad (2012) dalam Susmiati dan Ketut Sudarma (2015) mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika semakin kuat anggota organisasi berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini dalam organisasi maka kinerja anggota organisasi akan meningkat sehingga tujuan jangka panjang organisasi dapat tercapai.

Menurut Agung (2014) dalam Susmiati dan Ketut Sudarma (2015), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai, sikap-sikap yang telah diyakini oleh anggota organisasi sehingga telah menjadi perilaku setiap anggota organisasi dalam keseharian. Sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, motivator bagi seluruh karyawan dan orang-orang yang ada di dalamnya. Selanjutnya sistem nilai tersebut diwariskan kepada generasi berikutnya dan dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sudarmanto (2013) Populasi pada dasarnya merupakan wilayah yang akan dikenai generalisasi dari suatu hasil penelitian. Populasi merupakan totalitas dari suatu

karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Oleh karena itu seorang peneliti perlu memahami bagaimana karakteristik dari populasi penelitian tersebut. Hal penting yang harus diperhatikan adalah kondisi homogenitas atau heterogenitas suatu populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPBD NTB.

Menurut Sudarmanto (2013) sampel penelitian merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti. Sampel merupakan bagian dari suatu populasi yang diambil dengan cara tertentu sebagaimana yang ditetapkan oleh peneliti. Dalam menentukan besarnya sampel penulis menggunakan teknik pengambilan *Snowball sampling*, teknik pengambilan sampel berdasarkan korespondensi dengan meminta informasi dari sampel tangan pertama untuk mendapatkan sampel berikutnya sampai kebutuhan sampel penelitian terpenuhi.

Model Penelitian

Model penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda, yaitu analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Perbedaan dengan regresi linier sederhana adalah dalam regresi linier sederhana menggunakan satu variabel independen yang dimasukkan dalam model, sedangkan regresi linier berganda menggunakan dua atau lebih variabel independen yang dimasukkan dalam model.

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

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

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Etos Kerja

X₂ = Kepemimpinan

X₃ = Budaya Organisasi

Z = Kepuasan Kerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas ini menunjukkan bahwa hasil uji *One Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* $0,331 > 0,005$. Sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. **Uji Multikolinieritas** menunjukkan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen *current ratio*, *net profit margin* dan *total assets turnover* tidak terjadi masalah multikolinieritas. **Uji Heteroskedastisitas** pada uji *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak terdapat pola yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki masalah heterokedastisitas. **Uji Autokorelasi** menunjukkan bahwa tabel *Durbin-watson* dengan nilai 1,940 dan $n = 55$ (jumlah data) serta $k = 3$ (jumlah variabel independen). Sehingga diperoleh $1,641 < 1,940 < 2,364$, maka H_0 diterima (tidak terjadi autokorelasi).

Uji Koefisien Determinasi (*Adjust R*)

Diperoleh nilai R^2 (*Adjusted R Square*) adalah 0,556 atau 55,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen sebesar 55,6%, sisanya sebesar 44,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji *Goodness Of Fit*

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.817	3	10.939	16.734	.000 ^c
	Residual	52.297	50	.654		
	Total	85.114	53			

Hasil penelitian diperoleh angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka model fit atau layak untuk digunakan dalam penelitian.

Persamaan Regresi

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	5.844	2.252			1.932	.098
1 X1	.576	.214	.503		5.320	.000
X2	.622	.275	.473		2.888	.004
X3	.973	.281	.592		5.537	.000
Z	.816	.205	.402		2.813	.004

$$Y = 5,844 + 0,576X_1 + 0,622X_2 + 0,973X_3 + 0,816Z$$

Persamaan regresi linier berganda diatas diinterpretasikan sebagai berikut :

a. Konstanta : 5,844

Artinya apabila etos kerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan sebesar 5,844.

b. Koefisien regresi variabel etos kerja sebesar 0,576 artinya jika kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja bernilai tetap sedangkan etos kerja mengalami peningkatan satu satuan. Maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,576 satuan, demikian sebaliknya.

c. Koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,622 artinya jika etos kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja bernilai tetap sedangkan kepemimpinan mengalami peningkatan satu satuan. Maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,622 satuan, demikian sebaliknya.

d. Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,973 artinya jika etos kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja bernilai tetap sedangkan budaya organisasi mengalami peningkatan satu satuan. Maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,973 satuan, demikian sebaliknya.

e. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,816 artinya jika etos kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi bernilai tetap sedangkan kepuasan kerja

mengalami peningkatan satu satuan. Maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,816 satuan, demikian sebaliknya.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BPBD Provinsi NTB. kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizan, Farah Lina; Darus, Amer; Othman, Noraini. (2017). Team Coordination Influencing Team Effectiveness: A Study of Nursing Team. *International Journal of Management Research and Reviews; Meerut* Vol. 7, Iss. 9, 893-901.
- Chevers, Delroy; Lawrence, Devon; Laidlaw, Arlene; Nicholson, Dane. (2016). The effectiveness of internal audit in Jamaican commercial banks. *Accounting and Management Information Systems; Bucharest* Vol. 15, Iss. 3, 522-541.
- Çelen, Özyay; Teke, Abdulkadir; Cihangiroglu, Necmettin. (2014). The Effect of Socio-Cultural Characteristics on the Effectiveness of Teamwork: A Study in the Gülhane Military Medical Faculty Training Hospital. *Journal of Medical Systems; New York* Vol. 38, Iss. 11, 126. DOI:10.1007/s10916-014-0126-x
- Fareed, Muhammad; Mohd Isa, Mohd Faizal; Wan Mohd, Wan Shakizah. (2017). HR Professionals' Effectiveness, Organizational Culture and High Performance Work System Link: Evidence from Pakistan. *International Review of Management and Marketing; Mersin* Vol. 7, Iss. 1.
- Fareed, Muhammad; Noor, Wan S W M; Isa, Mohd F M; Shahzad, Arfan; Laeeq, Hood. (2016). The Role of Human Capital Development and High Performance Work System in Sustaining the Human Resource Professionals' Effectiveness: A Lesson from Pakistan's Telco Companies. *International Journal of Economic Perspectives; Mersin* Vol. 10, Iss. 4, 512-525.
- H. van Dun, Desirée; Wilderom, Celeste P.M. (2016). Lean-team effectiveness through leader values and members' informing. *International Journal of Operations & Production Management; Bradford* Vol. 36, Iss. 11, 1530-1550.
- Jing, Lizhen; Zhang, Deshan (2014). Does Organizational Commitment Help to Promote University Faculty's Performance and Effectiveness? *The Asia - Pacific Education Researcher; Manila* Vol. 23, Iss. 2: 201-212. DOI:10.1007/s40299-013-0097-6.

- Joseph F. Hair, J. e. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: SAGE Publications, Inc
- Kumari, Sarita (2017). The Comprehensive Assessment and Enhancement of Team Effectiveness. *Drishtikon: A Management Journal; Pune* Vol. 8, Iss. 1, 1-29.
- Ma'ayan, Yahel; Carmeli, Abraham. (2016). Internal Audits as a Source of Ethical Behavior, Efficiency, and Effectiveness in Work Units. *Journal of Business Ethics: JBE; Dordrecht* Vol. 137, Iss. 2, 347-363. DOI:10.1007/s10551-015-2561-0.
- Pineda, Rodley C. (2015). Task Virtuality and its Effect on Student Project Team Effectiveness. *The e - Journal of Business Education & Scholarship of Teaching; Sunnybank Hills* Vol. 9, Iss. 2, 28-38.
- Robbins, P. Stephen. (1994). *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*. Jakarta: Arcan.
- Santoso, S. (2012). *Analisis SEM Menggunakan AMOS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sekaran, U. (2007). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Ed. 4 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, P. Sondang. (2016). *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Steers, Richard M. (2010). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Talib, Umair; Ijaz Ashraf; Chaudhary, Khalid Mahmood; Riaz, Ahmad. (2017). Comparative Analysis of Satisfaction of Smallholder Rice Growers with Public and Private Extension Organizations and Development of a Strategy to Enhance the Effectiveness of Extension Work in the Punjab. *Pakistan Journal of Agricultural Research; Islamabad* Vol. 30, Iss. 3
- Tyagi, Navneesh; Moses, D Baby; Rana, Surekha. (2017). Influence of Organizational Justice on Managerial Effectiveness in Institutions of Higher Learning. *Productivity; New Delhi* Vol. 58, Iss. 3, 286-299.
- Wong, K. K. (2013). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLSSEM) Techniques Using SmartPLS*. Marketing Bulletin.

Peraturan – Peraturan

- Peraturan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana (Perka BNPB) Nomor 3 Tahun 2008 tentang Pedoman Pembentukan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD). Jakarta: Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BPBD)
- Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 48 tahun 2008 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja BPBD. Jakarta: Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia

Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana Jakarta: Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia

Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2008 tentang Pendanaan dan Pengelolaan Bantuan Bencana. Jakarta: Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia

Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2008 tentang Peran Serta Lembaga Internasional. Jakarta: Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia

Peraturan Presiden Nomor 08 Tahun 2008 tentang Badan Nasional Penanggulangan Bencana. Jakarta: Sekretaris Negara Republik Indonesia.

Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup. Jakarta: Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana. Jakarta: Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia

Undang-Undang 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah. Jakarta: Sekretaris Negara Republik Indonesia