PENGARUH INTEGRITAS, KOMITMEN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN MAJENE

Sitti Rusdia Gaus[*1], Asri[2], Basri Rakhman[3]
[*1]Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar
[2]Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar
[3]Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar
E-mail:[*1]sitti.rusdia.gaus@gmail.com, [2]drasriwawo01@gmail.com, [3]basrirakhman44@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) Pengaruh Integritas terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene 2) Pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene 3) Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian dilaksanakan pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene. Penelitian ini menyebarkan kuesioner kepada 57 responden. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menguji hipotesis yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda, Uji T, Uji F, dan Koefisien Determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene pada variabel kedua komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene pada variabel ketiga etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene.

Pada uji simultan yaitu variabel Integritas, komitmen, dan etos kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene sedangkan uji Determinasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 65,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.
Kata Kunci: Integritas, komitmen, etos kerja, dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This research aims to analyze: 1) The influence of integrity on the performance of employees of the Regional Disaster Management Agency of Majene Regency 2) The influence of commitment on the performance of employees of the Regional Disaster Management Agency of Majene Regency 3) The influence of work ethic on the performance of employees of the Regional Disaster Management Agency of Majene Regency.

This research uses quantitative methods. The research was carried out at the Majene Regency Regional Disaster Management Agency office. This research distributed questionnaires to 57 respondents. The method used is a quantitative method by testing hypotheses, namely Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Regression Analysis, T Test, F Test, and Coefficient of Determination.

The results of the research show that integrity has a positive and significant effect on the performance of employees of the Majene Regency Regional Disaster Management Agency. In the second variable, commitment has no effect on the performance of the Majene Regency Regional Disaster Management Agency. In the third variable, work ethic has a positive and significant effect on employees of the Majene Regency Regional Disaster Management Agency.

In the simultaneous test, namely the variables Integrity, commitment and work ethic, have a positive and significant effect on the performance of employees of the Majene Regency Regional Disaster Management Agency while the Determination test contributed 65.3% to employee performance, while the rest was influenced by other variables not included in the research.
Keywords: *Integrity, commitment, work ethic, and employee performance.*

PENDAHULUAN

Bahwa kondisi Wilayah Kabupaten Majene memiliki geografis, geologis, hidrologis dan demografis yang memungkinkan terjadinya bencana, baik yang

disebabkan faktor alam, faktor non alam maupun faktor manusia yang menyebabkan timbulnya korban jiwa manusia, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda dan dampak psikologis yang dalam keadaan tertentu dapat menghambat pembangunan suatu daerah. Perencanaan Penanggulangan Bencana merupakan suatu hal yang penting bagi terselenggaranya manajemen kinerja yang baik. Untuk tujuan tersebut menjadi suatu hal yang cukup kritikal yang harus dijadikan fokus perhatian oleh pemerintah Kabupaten Majene.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene terbentuk berdasarkan Peraturan Bupati Majene Nomor 4 Tahun 2010 tentang Pembentukan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene, Bidang Tanggap Darurat dan Logistik, Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi memiliki moto Pelayanan Dengan Misi Kemanusiaan, dengan Filosofi Jauhkan Bencana dari Manusia dan Jauhkan Manusia dari Bencana. Instansi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene berada dalam birokrasi pemerintahan dan tidak terlepas keberhasilannya dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene dalam hal ini bekerja di bidang Kemanusiaan, memberikan bantuan kepada masyarakat salah satu tugasnya adalah membantu masyarakat yang terkena bencana seperti banjir, tanah longsor, Angin Kencang, orang Tenggelam, abrasi Pantai, kebakaran rumah dan lahan. Selain itu Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene mempunyai tugas pokok yaitu menetapkan pedoman dan pengarahan terhadap usaha penanggulangan bencana yang mencakup pencegahan bencana penanganan darurat rehabilitasi, restruksturisasi, serta rekonstruksi secara adil dan setara, menetapkan standarnisasi serta kebutuhan penyelenggaraan penanggulangan bencana berdasarkan peraturan perundang-undangan; menyusun, menetapkan dan menginformasikan peta rawan bencana menyusun dan menetapkan prosedur tetap penanganan bencana dan Melaksanakan kewajiban lain sesuai dengan Peraturan Perundang- undangan.

Dalam menangani musibah bencana tersebut diatas Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene. Faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene adalah faktor Integritas. integritas merupakan komponen penting dalam mempengaruhi kinerja, karena integritas berkaitan erat dengan komitmen. Orang yang gagal dalam berkomitmen menunjukkan lemahnya integritas dalam dirinya. Integritas adalah suatu pola pikir dan karakter yang sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku. Integritas diri berkaitan dengan sikap selalu mengedepankan tanggung jawab, kepercayaan, dan kesetiaan terhadap janji (Prayitno, 2018).

Pada hasil observasi awal di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene, secara empires ditemukan bahwa Fenomena yang sering timbul adalah tim non organic (non ASN) yaitu Tim Reaksi Cepat (TRC) BPBD Kabupaten Majene. Tugas dan fungsi TRC BPBD yang bertugas menangani melakukan penanganan awal terjadinya bencana adalah sering terlambat penanganan awal saat terjadi bencana, begitu juga yaitu terlambatnya mendapatkan penyampaian informasi bagi tim Reaksi Cepat (TRC) BPBD Kabupaten Majene, hal tersebut disebabkan menangani sendiri bencana awal yang belum membasar yang seharusnya setiap gejala yang muncul harus dilaporkan secepatnya pada tim Reaksi Cepat (TRC) BPBD Kabupaten Majene.

Selain Faktor integritas yang mempengaruhi kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene, adalah faktor komitmen. Komitmen adalah rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh

seseorang terhadap pekerjaannya. Atau sejauh mana seseorang mengenal dan mau terikat. Jika seorang pegawai memiliki komitmen yang tinggi, maka ia akan melihat dirinya sebagai pegawai yang sejati. Komitmen didefiniskan sebagai keinginan para pegawai untuk tetap menjadi seorang pegawai yang dapat mengabdi. Komitmen merupakan ukuran bagi seorang pegawai untuk tetap bekerja dalam organisasi.

Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene, memandang bahwa komitmen sangat penting, pegawai yang loyal dan bersedia untuk mendahulukan kepentingan umum dari pada kepentingan dirinya sendiri. Komitmen menjadi salah satu persyaratan dalam penilaian kinerja pegawai dan promosi jabatan. Dalam setiap perilaku kinerja pasti membahas arti pentingnya komitmen pegawai . Komitmen dihubungkan dengan kepuasan kerja, menurut Fuad mas'ud (2017). Semakin tinggi komitmen maka semakin baik kinerja pegawai karena keinginan kuat untuk tetap sebagai pegawai organisasi, sesuai dengan keinginan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada proses berkelanjutan dimana pegawai dapat mengekspresikan perhatiannya terhadap keberhasilan serta kemajuan.

Menurut Robbins dalam Daryanto (2017) menyatakan bahwa terdapat 3 macam dimensi komitmen yaitu: Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Berkelanjutan. Komitmen Afektif yaitu Perasaan emosional terhadap keyakinan dalam nilai-nilainya. Komitmen Normatif yaitu perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, hal tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Komitmen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang dirasa dan bertahan dalam melakukan pekerjaan, sebagai pegawai yang memiliki komitmen untuk produktifitas akan meningkat dan begitu juga prestasi kerja. Sementara itu pegawai harus memberikan penghargaan yang sesuai kepada bawahan ketika mereka mencapai tujuan pekerjaan.

Perlu diketahui bahwa melaksanakan komitmen, sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jadi dengan adanya komitmen maka pegawai harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat organisasi ketimbang untuk kepentingan dirinya. Di sisi lain komitmen berarti adanya ketataan seseorang dalam bertindak sejalan dengan janji-janjinya. Semakin tinggi komitmen maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya. Namun secara empires dilapangan masih ditemukan pegawai yang belum menunjukkan rasa memiliki komitmen atau kurang peduli, seperti masih menghindari pemberian pertolongan pertama karena merasa belum masyarakat masih bisa ditangani sendiri.

Berdasarkan dari hasil observasi awal di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene, di temukan bahwa komitmen pegawai, belum mencapai sesuai komitmen yang diharapkan, hal ini terlihat adanya pegawai yang bermalas-malasan dan menunda-nunda pekerjaan, tidak memanfaatkan waktu dengan baik sehingga tugas yang diberikan tidak selesai tepat waktu. Masalah lain terhadap komitmen adalah masih ada pegawai yang tidak komit dapat dilihat pada, keterlambatan penanganan bencana, serta penurunan moral kerja. Sehingga terjadi kecelakaan yang seharusnya dapat di tangani lebih awal di lokasi bencana.

Selain Faktor integritas dan faktor komitmen yang mempengaruhi kinerja rumah adalah faktor etos kerja, Berbicara mengenai etos kerja yang menurut Menurut Ngalim Purwanto (2017) etos kerja adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Kecerdasan dirancang

untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang. dan kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan pengetahuan baru dengan menggunakan alat-alat berpikir yang sesuai tujuannya. Dijelaskan pula bahwa etos kerja adalah kemampuan global yang dimiliki oleh individu agar bisa bertindak secara terarah dan berpikir demikian maka etos kerja yang merupakan salah satu anugerah besar dari sang pencipta kepada manusia dan menjadikannya sebagai salah satu kelebihan manusia.

Etos kerja yang dimiliki manusia dapat terus menerus mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerjanya yang kompleks, melalui proses berfikir dan belajar secara terus menerus terhadap bidang kerja yang ditekuni. Stenberg (2018) mengemukakan bahwa kemampuan etos kerja diperlukan untuk mencapai keberhasilan, karena etos kerja merupakan kemampuan seseorang dalam memecahkan masalah, dengan etos kerja diperlukan untuk menjalankan kegiatan atau pekerjaan yang berkaitan dengan aktivitas berpikir. Seorang pegawai yang memiliki etos kerja yang baik, maka baginya tidak ada informasi yang sulit, karena etos kerja akan mendukung kinerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas pokoknya dalam bekerja di kantor dimana mereka bekerja.

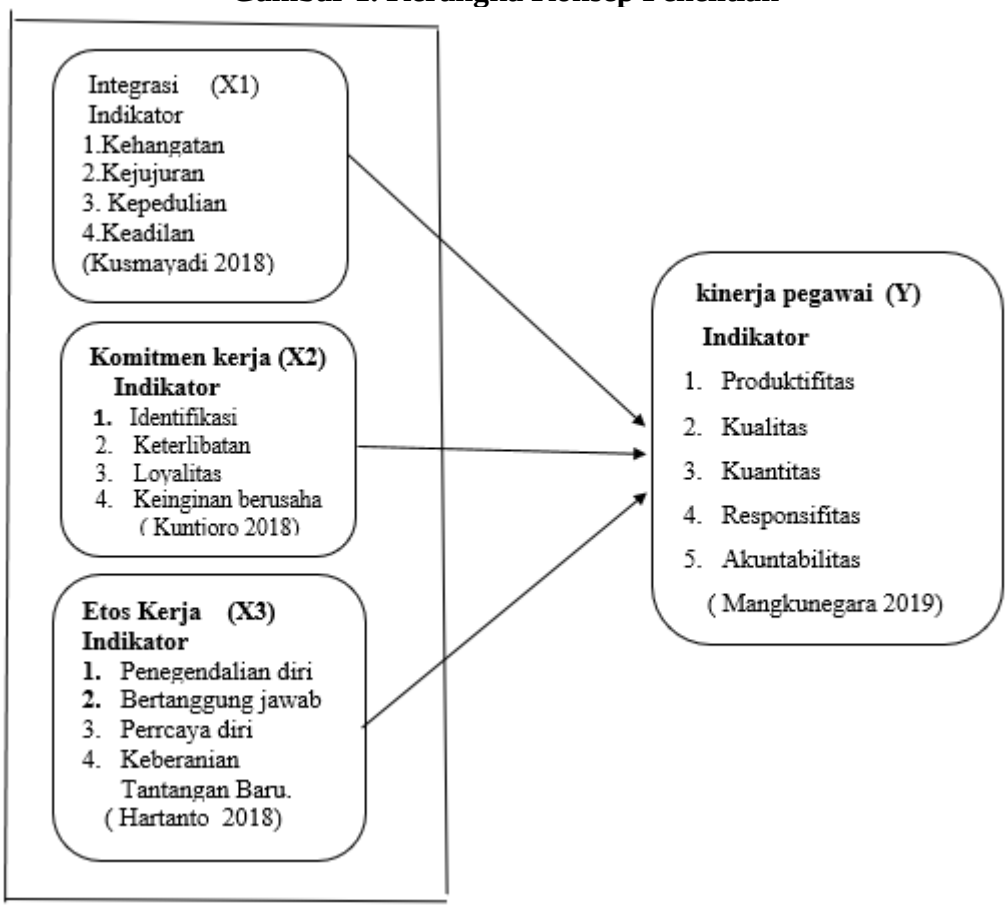
Fenomena yang ditemukan oleh peneliti pada waktu observasi awal di tempat penelitian bahwa ditemukan masih ada sebahagian pegawai dalam menjalankan tugasnya dalam bekerja, dimana pegawai tersebut belum menggunakan etos kerja dalam meningkatkan mutu kerjanya, masih ditemukan pegawai bekerja dengan metode lama dari waktu-kewaktu hanya bekerja dengan etos kerja yang sama, tidak ada konstruksi terhadap cara kerja yang inovatif, pegawai bekerja dengan menerapkan dan pola konvensional yang lama. hanya sebahagian kecil pegawai yang bekerja berdasarkan pemikiran yang dapat dipikirkan menjadi sebuah program kegiatan yang dapat aktualisasikannya atau dengan kata lain bekerja berdasarkan etos kerja dengan mengedepankan kecerdasan intelektual dari dari seorang pegawai.

Dari pembahasan tersebut diatas maka etos kerja menempatkan perilaku seseorang dalam konteks yang lebih luas. Etos kerja menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks makna khasanah yang lebih luas. Etos kerja merupakan kemampuan yang mampu memberikan arti penting kehidupan untuk berpikir fleksibel, memiliki kesadaran yang tinggi, tetap istiqamah, menunjukkan sikap yang ikhlas dan tawakkal, memiliki kualitas hidup, menunjukkan cara pandang menyeluruh, fundamental serta bertanggung jawab dan inspiratif. Seseorang yang memiliki etos kerja yang baik, akan lebih mampu menghadapi berbagai persoalan yang dialami. Etos kerja juga membuat pegawai menjadi orang yang memiliki tekad, semangat, keyakinan, dan memiliki kepribadian yang positif dan jujur.

Ketiga variabel tersebut diatas yaitu kompetensi lingkungan kerja dan etos kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene, untuk pencapaian hasil kerja dalam rangka mewujudkan tujuan. baik kinerja secara individu, kinerja kelompok, dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksterna. Simanjuntak, (2018). Berdasarkan fenomena yang peneliti temukan diatas maka peneliti mengambil judul penelitian**:** Pengaruh integritas, komitmen dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene.

Berdasarkan rumusan masalah maka dapat disajikan kerangka konseptual sebagai arah pada penulisan tersebut sehingga penyajian pada penulisan terarah, seperti pada gambar kerangka konsep di bawah ini;

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan hipotesis sebagai jawaban atau dugaan sementara dari masalah pokok yang telah dikemukakan yaitu sebagai berikut :

1. Diduga integritas berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene.
2. Diduga komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene.
3. Diduga etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene
4. Diduga integritas, komitmen, dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, Menurut Hermawan (2008) Penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang bersifat objektif, mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik, dengan menggunakan teknik analisis korelasi guna dapat diketahui hubungan antara variable indenpenden dengan variable dependen. Oleh karena itu penelitian kuantitatif menggunakan angka-angka yang

diperoleh dari kuesioner yang diedarkan kepada responden dan dikelola secara statistik dengan menggunakan alat bantu yaitu SPSS dan menggunakan versi 25.

Penelitian dilaksanakan pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene yang beralamat di jalan Jendral Ahmad Yani No 107 Majene, Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2024 dan Januari 2024.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam penelitian memiliki tujuan yakni suatu kebenaran, dalam validitas merupakan aspek yang sangat penting. Kebenaran hanya bisa diperoleh dengan instrument yang valid. Maka dikatakan validitas merupakan esensi kebenaran hasil dari penelitian. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan sudah benar, maka di lakukan uji validasi untuk mengetahui validnya instrumen**,** seperti pada tabel;

Tabel 1. Uji Validasi

Variabel	Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Sig	Keterangan
Kinerja pegawai(Y)	1	0.697	0.2609	0.000	Valid
	2	0.715	0.2609	0.000	“Valid
	3	0,696	0.2609	0.000	“Valid
	4	0,758	0.2609	0.000	“Valid
	5	0,797	0,2609	0,000	Valid
Integritas (X1)	1	0,583	0.2609	0.000	Valid
	2	0,776	0.2609	0.000	“Valid
	3	0,641	0.2609	0.000	“Valid
	4	0,728	0.2609	0.000	“Valid
Komitmen (X2)	1	0,770	0.2609	0.000	“Valid
	2	0,842	0.2609	0.000	“Valid
	3	0,774	0.2609	0.000	“Valid
	4	0,774	0.2609	0.000	“Valid
Etos kerja (X_3)	1	0,708	0.2609	0.000	“Valid
	2	0,666	0.2609	0.000	“Valid
	3	0,750	0.2609	0.000	“Valid
	4	0,792	0.2609	0.000	‘Valid

Sumber data; hasil olahan data 2024

Berdasarkan hasil olahan data untuk uji validitas, maka dapat dikatakan bahwa ketiga variabel (X) yaitu Integrasi sebagai(X1) kemudian variabel komitmen sebagai (X2) dan variabel etos kerja sebagai (X3) dapat dikatakan valid, karena r-tabel lebih besar dari r-hitung. Begitu pula pada variabel (Y) valid Karena menurut Ancok Singarimbun (2017) menerangkan bahwa validitas menunjukan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Sedangkan pada tabel uji validitas hasil olahan data dengan menggunakan SPSS menunjukkan valid.

Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas dengan melakukan pengujikan instrumen, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan perbandingan ***Cronbach’s Alpha dengan angka > 60%*** (Sugiono 2018***).*** Hasil uji reliabelitas memberikan nilai koefisien ***Cronbach’s Alpha*** dimana ketiga variabel (X) yang telah

dilakukan pengukuran memberikan hasil diatas angka 60 sehingga dikatakan bahwa hasil uji reliabilitas adalah reliabel, untuk melihat hasil uji reliabilis dapat dilihat pada tabell di bawah ini;

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,755	Reliabel
Integritas (X_1)	0,625	Reliabel
Komitmen(X_2)	0,776	Reliabel
Etos kerja (X_3)	0.707	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2024

Pada tabel di atas jelaslah bahwa uji reliabilitas yang telah di uji dapat dikatakan bahwa semua variabel, baik variabel bebas(X), yaitu variabel Integritas (X1), komitmen (X2) maupun variabel etos kerja dan variabel terikat kinerja pegawai (Y) mempunyai hasil diatas > 0,60 sehingga dikatakan bahwa instrument yang digunakan adalah reliabilitas dan dapat diandalkan.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk melihat hasil dari regresi berganda pada penelitian tersebut diatas maka dapat di analisa berdasar hasil olahan data statistik dengan menggunakan alat bantut SPSS versi 25, dimana dua variabel menghasilkan nilai posiatif dan satu variabel dengan hasil negatif seperti pada tabel di bawah ini yangmenggambar hasil regresi berganda :

Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi

Model		"Unstandardized Coefficients"		"Standardized Coefficients"	t	Sig.	"Collinearity Statistics"	
		B	Std. Error	**Beta**			Toleranc	VIF
1	(Constant)	-587	2.048		-286	.776		
	X1	.240	.191	.146	1.256	.215	.481	2.078
	X2	.316	.111	.282	2.841	.006	.656	1.503
	X3	.706	.167	.502	4.230	.000	.465	2.157

Sumber :Data di olah 2024

Berdasarkan hasil data SPSS versi 25 diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$
$$Y = -5.87 + 0{,}240X_1 + 0{,}316\ X_2 + 0{,}706X_3$$

Teknik analisis data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

Dimana :

Y	=	Kinerja Pegawai
X_1	=	Kabupatenemimpinan
X_2	=	Komitmen
X_3	=	Etos kerja
b_0	=	Konstanta

b_{1-3} = Koefisien regresi
e = Residual atau random error

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta yaitu sebesar -587 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi Integritas, ,Komitmen dan etos kerja, nilainya tetap/konstan maka kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Majene, mengalami penurunan sebesar -587 dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
2. Nilai koefisien regresi Integritas (X_1) sebesar 0,240 berarti ada pengaruh positif Integritas terhadap kinerja Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene, mengalami kenaikan 0.240 dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan, sehingga apabila skor Integritas naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Integritas sebesar 0, 240 poin. dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi komitmen (X_2) sebesar 0,316 berarti ada pengaruh positif komitmen terhadap kinerja Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene, mengalami kenaikan 0,3.16, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan, sehingga apabila skor komitmen naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor komitmen sebesar 0,316 poin. dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
4. Nilai koefisien regresi etos kerja (X_3) sebesar 0,706 berarti ada pengaruh positif etos kerja terhadap kinerja Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene, mengalami kenaikan 0,706, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan, sehingga apabila skor etos kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor etos kerja sebesar 0,706 poin. dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

Uji T (Secara Parsial)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel bebas atau indenpenden atau variabel (X) yang meliputi variabel integritas sebagai Variabel (X1), variabel komitmen sebagai variabel (X2) dan variabel etos kerja sebagai variabel (X3) terhadap varibel dependen atau variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene, pada uji t atau uji Parsial dapat di gunakan dengan melihat hasil analisa pengolahan data yaitu dengan menggunakan rumus apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel (t-hitung > t- tabel) atau nilai sign < 0,05 maka dapat di katakan mempunyai pengaruh secara sendiri-sendiri.

Adapun hasil uji t secara parsial akan dibahas berdasarkan tabel 5.14 sebagai analis berdasarkan uji hipotesa yang akan dimaknai berdasarkan perolehan data dari hasil olahan data SPSS versi 25 seperti di bawah ini

Adapun hasil uji t sebagai berikut :

1. Pengaruh Integritas (X1) terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah kabupaten Majene, (Y), berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t-hitung >t-tabel (1.256 < 2,004) dan nilai sig.t 0,0215 > 0,05. maka dapat disimpulkan yaitu H0 ditolak dan H1 diterima artinya variabel Integritas (X1), tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene.
2. Pengaruh komitmen (X2) terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene, (Y), berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t-

hitung >t-tabel (2.841 > 2,004) dan nilai sig.t (0.006 < 0,05) maka dapat disimpulkan yaitu H0 ditolak dan H1 diterima artinya variabel komitmen (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene.

3. Pengaruh Etos kerja (X3) terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Majene, (Y), berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t-hitung >t-tabel (4.230 > 2,004) dan nilai sig.t (0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan yaitu H0 ditolak dan H1 diterima artinya variabel etos kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene.

Uji F (Secara Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat Uji F dan dapat dilihat pada tabel dibawah ini;

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	361.644	3	120.540	33.263	.000 [b]
	Residual	200.520	53	3.624		
	Total	589.661	56			
Dependent Variabel Y Predictors(Constan)X1,X2,X3 Sumber : Hasil Olahan Data 2024						

Berdasarkan dari tabel uji F atau uji secara bersama-sama (simultan) diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Integritas, Komitmen dan etos kerja sebagai variabel (X) mempunyai pengaruh secara bersama –sama atau secara simultan terhadap variabel (Y) yaitu pada kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene.

Hasil olahan data menunjukan dimana F-hitung menunjukan angka sebesar 33.263 > 2.78) dengan signifikan, f sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini memberikan kesimpulan untuk menerima H1 dan menolak H0 sehinggah menunjukkan bahwa variabel bebas, berpengaruh secara simultan. Terhadap kinerja kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Majene.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghazali (2017) menyatakan bahwa uji ini bertujuan untuk mengetahui serta mengukur seberapa kuat kemampuan model mampu menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi terletak antara nol dan satu. Apabila nilai R2 mendekati satu, maka variabel bebas yang diteliti secara garis besarnya mampu memberikan keseluruhan informasi dalam memprediksi variasi variabel terikatnya.

Uji koefisien determinasi (R) digunakan agar dapat menentukan maupun prediksi seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pada hasil penelitian ini menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini;

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]					
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**	**Durbin-Watson**
1	.808[a]	.653	.633	1.904	1.733
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2					
b. Dependent Variable: Y Sumber data :Hasil Olahan data 2022					

PEMBAHASAN

Hasil dari satu penelitian dapat di bahas secara keseluruhan melalui pembahasan hasil penelitian bedasarkan dengan hasil uuji hipotesa yang meliputi pengujian hipotesa mengenai variabel yang berpengaruh positif dan signifikan dan variabel yang tidak berpengaruh terhadap kinerja, pembahasan tersebut akan membandingkan dengan penelitian sebelumnya, dan kaitannya dengan teori yang mendasari penelitian tersebut seperti pembahasan di bawah ini;

Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan dengan hasil penelitian maka diperoleh hasil yaitu bahwa variabel integritas tidak berpengaruh pada variabel Integritas terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene. hal ini dapat terlihat dari hasil uji t dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel (1.256 > 2,004) dan nilai sig.t 0,0215 < 0,05, hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang di lakukan Prayogi Pratama 2021, dengan judul Pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kota Tasikmalaya Jawa Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Integritas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai .

Integritas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene, hal ini disebabkan, karena dalam menangani bencana di lokasi bencana, sering terjadi perubahan kebijakan dari pimpinan atau satuan tugas bencana, sehingga kebijakan yang lama masih sering di gunakan, sementara kebijakan baru masih menyesuaikan di lapangan hal ini membuat dua lisme dalam penanganan bencana, di lokasi bencana, begitu pula saat memberikan pertolongan banyak bantuan yang dikirim dari dinas terkait terlambat didistribusikan hal ini disebabkan integritas mereka yang lambatnya berkoordinasi antara isntasnsi utamanya masalah penggunaan biaya operational lapangan, yang menggunakan waktu cukup lama sehingga korban di lokasi bencana akan bertambah.

Hasil penelitian tersebut diatas, tidak sesuai dengan teori integritas yang menurut Menurut Adrian (2017) mendefinisikan integritas sebagai ketaatan yang kuat pada sebuah kode, khususnya nilai moral atau nilai artistik tertentu. Sehingga melahirkan konsistensi kejujuran antara tindakan yang diyakininya, selain itu integritas mengungkapkan gagasan dan perasaannya secara terbuka dan langsung juga menghargai keterbukaan dan kejujuran orang lain walaupun dalam situasi sulit sekalipun karena dilandasi pada prinsip. Integritas sendiri merupakan bentuk kualitas kejujuran yang dimiliki oleh seorang yang berkaitan dengan perilaku, nilai, metode, sarana, prinsip, harapan, dan keterpaduan berbagai hasil. Orang yang memiliki integritas berarti memiliki kepribadian yang jujur dan kuat.

Berdasarkan dari hasil penelitian di kaitkan dengan teori maka seharusnya dapat Integritas akan menjadi lebih kuat ketika seorang konsisten antara apa yang dikatakan dan apa yang dilakukan (menjalankan ucapannya). Tanpa integritas, maka akan kehilangan kepercayaan karena orang lain menjauhi kita untuk menghindari kekecewaan. Oleh sebab itu maka integritas adalah praktik bersikap jujur dan menunjukkan kepatuhan yang konsisten dan tanpa kompromi terhadap prinsip, nilai moral, dan etika yang kuat Petugas bencana pun harus mempunyai sikap Integritas tidak tergoyahkan dalam memberikan pertolongan kepada para korban bencana dengan mendukung nilai-nilai luhur dan keyakinan ketepatan bertindak untuk membantu para korban bencana.

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dengan hasil penelitian pada variabel komitmen dimana hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene. hal ini dapat terlihat dari hasil uji t dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel (2.841 < 2,004) dan nilai sig.t yang di dapatkan (0.006 > 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen (X2*)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene. Hasil penelitian tersebut diatas sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Prayogi Pratama 2021, dengan judul Pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kota Tasikmalaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai .

Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene, hal ini disebabkan karena para pegawai berkomitmen untuk membantu para korban dengan komitmen petugas mempunyai tanggung jawab penuh untuk membantu dan menolong para korban bencana dan menghindari korban jiwa bagi para korban bencana. Para petugas bencana berkomitmen, bahwa menolong korban adalah ibadah dan nilai moral untuk memancarkan kejujuran, dengan demikian petugas bencana dapat mengaktualisasikan diri dengan komitmen untuk membantu korban sebagai tugas utama mereka.

Hasil penelitian tersebut diatas, seharusnya sesuai dengan teori komitmen yang di kemukakan oleh Parwita. (2017) bahwa komitmen mencerminkan perasaan positif terhadap organisasi dan nilainya. Komitmen sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen menyangkut sikap dan rasa dengan tujuan, rasa keterlibatan dengan tugas, dan rasa kesetiaan. Komitmen merupakan dedikasi atau pengabdian seseorang terhadap pekerjanya dan ia memandangnya sebagai kebutuhan dan sangat penting dalam hidupnya. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk membantu para korban bencana. Sebaliknya pegawai yang memiliki komitmen rendah akan melakukan tindakan yang kurang maksimal. Juga sejalan dengan penelitian dari Isriyani et al., (2021) menemukan bahwa komitmen memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini juga memberikan gambaran bahwa komitmen yang tingi akan melahirkan loyalitas kepada orgnisasi dan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

Berdasarkan dengan teori tersebut diatas maka pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene, memandang bahwa komitmen sangat penting, pegawai harus loyal dan bersedia untuk mendahulukan kepentingan umum dari pada

kepentingan dirinya sendiri. Komitmen mempunyai arti pentingnya bagi para pegawai karena semakin tinggi komitmen maka semakin baik kinerja pegawai. Dengan kata lain komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada proses berkelanjutan dimana pegawai dapat mengekspresikan perhatiannya terhadap setiap kejadian yang berbentuk bencana

Pengaruh Etos kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan dengan hasil penelitian pada variabel etos kerja maka terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene. hal ini dapat terlihat dari hasil uji t dimana nilai t- hitung >t-tabel (4.230 > 2,004) dan nilai sig.t (0,000 < 0,05) hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang di lakukan oleh Roswandi (2019), dengan judul Pengaruh Etos kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan. Hasil penelitian berpengaruh secara positif dan signifikan.

Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Majene, hal ini disebabkan bahwa etos kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene cukup bagus dalam menangani bencana, karena pada umumnya masyarakat yang mengalami musibah bencana mendapatkan pelayanan dengan baik santun dan sopan, Etos kerja bagi seorang pegawai wajib dimiliki oleh setiap orang, Pasalnya, etos kerja berkaitan erat dengan tanggung jawab yang dapat mencerminkan kualitas diri seseorang.

Hasil penelitian tersebut diatas, sesuai dengan teori etos kerja yang dikemukakan oleh Tasmara (2017) yang mendefinisikan bahwa etos kerja adalah sesuatu yang dapat diyakini sebagai sikap dan persepsi terhadap nilai bekerja. Dikemukakan pula bahwa etos kerja menjadi sebuah konsep pemikiran yang menjelaskan bagaimana terbentuknya spirit atau semangat kehidupan atau jiwa khas suatu bangsa. Etos kerja merupakan karakter jiwa atau spirit terhadap sebuah konstruksi kebudayaan milik komunitas tertentu agar dapat mewujudkan sikap kepribadian dan aspirasi individu atau seseorang sekaligus menjadi instrument penuntun dalam menjalani suatu kehidupan, baik itu perorangan maupun kelompok.

Hasil penelitian tersebut diatas berbanding dengan teori yang mendukung penelitian maka dapat di simpulkan. Bahwa semua pegawai dalam menangani bencana harus mengedepankan etos kerja secara terus menerus dan mempertahankan serta meningkatkan kualitas kerjanya yang kompleks, melalui proses berfikir dan belajar secara terus menerus untuk mencapai keberhasilan, karena etos kerja merupakan kemampuan seseorang dalam memecahkan masalah, dengan etos kerja yang dimiliki maka baginya tidak ada informasi yang sulit karena etos kerja akan mendukung kinerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas pokoknya dalam bekerja di kantor dimana mereka bekerja.

Pengaruh Integritas, Komitmen, dan Etos kerja, secara Simultan.

Berdasarkan dari tabel uji F atau uji secara bersama-sama (simultan) diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Integritas, Komitmen dan etos kerja sebagai variabel (X) mempunyai pengaruh secara bersama –sama atau secara simultan terhadap variabel (Y) menunjukan dimana F-hitung lebih besar dari F tabel yaitu (33.263 > 2.78) dengan signifikan (0,000 < 0,05). Hal ini memberikan kesimpulan variabel bebas, berpengaruh

secara simultan. Terhadap kinerja kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Majene..

Berdasarkan dengan hasil penelitian di atas maka sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Narasati Laura 2017 pengaruh komitmen, Integritas dan etos kerja terhadap kinerja manajerial pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kota Pekanbaru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen, integritas. Dan etos kerja, berpengaruh Secara simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan taraf signifikan 0,785 > 0,05, pada integritas berpengaruh terhadap kinerja dengan taraf signifikansi 0,001<0,05, sedangkan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial dengan level signifikan 0,000<0,05

Dari hasil penelitian secara simultan maka dapat dikatakan tidak sejalan dengan teori yang digunakan pada penelitian tersebut diatas yaitu pada teori Integritas menurut Bernad ,(2018). Mengatakan bahwa Integritas adalah suatu hal yang dirasakan dan memberi tanggapan positif meliputi loyalitas, berupa kejujuran yang dijunjungi tinggi dalam hal memperoleh kepercayaan. sedangkan komitmen Kuntjoro (2018), bahwa komitmen adalah bentuk keinginan yang kuat dalam keyakinan untuk merefleksikan loyalitas bagi pegawai pada organisasi. Sedangkan etos kerja Menurut Mubarok, (2017), etos kerja adalah prilaku manusia yang mempunyai kepribadian untuk dapat mengabdi dengan penuh dedikasi terhadap suatu pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga

Berdasarkan dengan teori yang mendukung penelitian tersebut diatas maka dapat dimaknai bahwa secara umum apabila pekerjaan di kerjakan secara bersama-sama, baik integritas, komitmen dan etos kerja apabila dikerjakan secara bersama sama dan teratur dan di pertahankan sepanjang waktu. maka akan menghasilkan kinerja sesuai dengan harapan pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene.

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Integritas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene, hal ini disebabkan, karena banyak aturan yang diterapkan sering berubah, begitu pula saat memberikan pertolongan banyak bantuan yang dikirim dari dinas terkait terlambat didistribusikan hal ini disebabkan karena integritas tanggung jawab mereka yang kurang berkoordinasi antara isntasnsi terkait.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene, hal ini disebabkan karena dalam menangani bencana di lokasi bencana para petugas mempunyai tanggung jawab penuh untuk membantu dan menolong para korban bencana.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene, hal ini disebabkan karena etos kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene cukup bagus dalam menangani bencana, karena pada umumnya masyarakat yang mengalami musibah bencana mendapatkan pelayanan dengan baik dan santun dan penuh perhatian.
4. Berdasarkan dari hasil penelitian dengan menggunakan Uji F diatas maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Integritas, komitmen dan etos kerja berpengaruh Positif dan signifikan, karena apabila dikerjakan secara bersama-sama

(simultan) maka akan menghasilkan kinerja lebih baik Sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Majene.

DAFTAR PUSTAKA

Amir, Mohammad, Faisal. (2018). *Memahami Evaluasi Kinerja Pegawai*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Bernardette, Purba. (2018). *25 Key Performance Indicators yang Harus Diketahui*. Jakarta: Elex Media KomputindoFebriana

Dwiyanto. (2018). *Mewujudkan Good Geovernance Melalui Pelayanan Public*. Yogyakarta: UGM Press. A

Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425-435.

Firman, A. (2021). The effect of career development on employee performance at Aswin Hotel and Spa Makassar. *Jurnal manajemen bisnis*, 8(1), 133-146.

Fuad, Masud. (2018). *Perilaku Konsumen*. Edisi Revisi. Jakarta: Kencana Prenada Media.

Isriyani, I., Echdar, S., & Maryadi, M. (2021). Pengaruh Komitmen, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(3), Article 3. https://doi.org/10.37476/jbk.v10i3.3149

Kuncoro, sri. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi Kedua. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Kusmaryadi. (2018). *Perkembangan Peserta Didik*. Yogyakarta: UNY Press.

Luthans, Fred. (2018). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Ke 14. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Parwito. (2017). *Manajemen strategi*. Jakarta: Khoirul Bayan.

Prayino, Adhy., dkk. (2018). *Evaluasi Mutu kinerja dan integritas Berdasarkan Konsistensi Kekuatannya*. Jakarta: Pusat Perbukuan, Departemen Pendidikan Nasional

Simamora, Henry. (2017). *Membuat Pegawai Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Simanjuntak. (2018). *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma.

Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Sri, koncoro. (2018). T*ransformasional, Struktur Perusahaan, Budaya Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Supriyanto. (2018). *"Pengantar Teknologi Informasi"*. Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Tasmara, Toto. (2017). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.

Tjahjono. (2017). *Perpajakan Indonesia*, Edisi 2. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.