

**PENGARUH INTEGRITAS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA
DAERAH KABUPATEN PESISIR SELATAN**

Andre Viktor Wahyudi¹, Syamsir²

andrewahyudi618@gmail.com¹, syamsir@fis.unp.ac.id²

Universitas Negeri Padang

ABSTRACT

This study was conducted to determine and identify whether there is a significant influence of integrity and work motivation on employee performance. This study was conducted at the Regional Disaster Management Agency of Pesisir Selatan Regency. This study uses a quantitative method with an associative approach. The determination of the sample in this study is by using the Yamane formula in Slovin, so that a sample of 89 employees was obtained. Data measurement was carried out using a Likert scale. Data in this study were collected through questionnaires distributed to respondents. Data analysis was carried out using the classical assumption test and multiple linear regression. The results of processing this data analysis indicate that there is a positive influence of integrity on employee performance Adjusted R Square of 0.585%, a significance value of 0.000 is less than 0.05. Work motivation has a significant effect on employee performance Adjusted R Square of 0.753%, a significance value of 0.000 is less than 0.05. Simultaneously, integrity and work motivation have a significant effect on employee performance of 0.777%, a significance value of 0.000 is less than 0.05. The conclusion is that there is an influence of integrity and work motivation on employee performance at the Regional Disaster Management Agency of Pesisir Selatan Regency.

Keywords: *Employee Performance, Integrity, Work Motivation.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah semua individu yang terlibat dalam suatu organisasi atau perusahaan dan memberikan kontribusi yang berguna dalam mengupayakan terpenuhinya tujuan dan hasil yang dikehendaki. Dalam organisasi, sumber daya manusia dianggap sebagai komponen terpenting karena kontribusinya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Sumber daya manusia tidak hanya terbatas pada pegawai tetap, tetapi juga termasuk pegawai kontrak, pekerja lepas, dan bahkan kepemimpinan senior yang bertanggung jawab atas pengambilan keputusan strategis. Sumber daya manusia memiliki peran untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui keahlian, kreativitas, dan kontribusi mereka. Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dan mengoptimalkan potensi mereka harus dilakukan dalam rangka memaksimalkan keberhasilan organisasi (Noe, Hollenbeck, & Gerhart, 2017).

Serangkaian proses yang dilakukan guna memaksimalkan keberhasilan organisasi yang melibatkan adanya rekrutmen, pemberian latihan, pengembangan, pengelolaan kinerja, dan kompensasi terhadap individu yang terlibat dalam organisasi disebut dengan manajemen sumber daya manusia (Manajemen SDM). Manajemen SDM dimaksudkan untuk mengoptimalkan partisipasi SDM suatu organisasi dalam mencapai tujuan bersama dan menjaga mereka sebagai modal yang berharga. Manajemen SDM mencakup perumusan, implementasi, dan pemeliharaan strategi, kebijakan prosedur, aturan, praktik, dan sistem pengelolaan pegawai secara strategis, partisipatif dan berkelanjutan. Pegawai yang memiliki nilai kuat merupakan akar dari keunggulan kompetitif dalam menghadapi perubahan cepat dan kompleks dari lingkungan global. (Armstrong & Taylor, 2014). Dari berbagai penjelasan yang disampaikan, dapat disimpulkan bahwa SDM memiliki peranan yang krusial dalam mencapai kinerja yang optimal pada organisasi secara menyeluruh.

Kinerja pegawai merupakan salah satu unsur dari sumber daya manusia yang penting guna mewujudkan tujuan organisasi secara optimal. Pegawai dengan kinerja tinggi dapat memberikan kontribusi positif pada organisasi dan membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai yang berkinerja secara baik mampu menyelesaikan tugas secara lebih baik pula, sehingga dapat meningkatkan produktivitas keseluruhan organisasi. Pegawai yang memiliki dapat bekerja dengan baik akan mampu beradaptasi dengan perubahan dan menciptakan solusi baru yang inovatif. Inovasi adalah salah satu kunci keberhasilan dalam mencapai kinerja yang baik dan mempertahankan keunggulan dari organisasi (Cascio, 2018).

Terdapat banyak faktor yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai, salah satunya adalah integritas. Integritas merujuk pada kualitas moral dan etika pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya, sementara kinerja pegawai merujuk pada kemampuan dan hasil kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Tingginya integritas pegawai cenderung berdampak positif pada kinerja mereka. Dalam situasi yang kompleks, pegawai mampu membuat keputusan yang tepat, menjalankan tugas-tugas mereka secara etis, dan mampu menjalin komunikasi baik dengan anggota organisasi maupun orang lain apabila integritas mereka tinggi. Hal ini dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi, mengurangi risiko dan meningkatkan reputasi organisasi. Sebaliknya, pegawai yang tidak memiliki integritas atau memiliki integritas yang rendah cenderung dapat merusak reputasi organisasi, mengganggu efisiensi organisasi, dan mengurangi produktivitas kerja (Awanis, Khatijah, & Azzahra, 2020).

Motivasi dianggap sebagai kebutuhan penting terhadap kinerja pegawai yang mencakup pengakuan, pencapaian, kesempatan dan tanggung jawab untuk berkembang. Faktor intrinsik dari motivasi diketahui menyebabkan sikap kerja yang positif karena memenuhi aktualisasi diri. Penghargaan secara eksplisit seperti apresiasi dan pengakuan memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi pegawai dan kinerja. Pegawai juga cenderung lebih termotivasi oleh imbalan intrinsik seperti pujian dan pengakuan (Kuranchie-Mensah & Amponsah-Tawiah, 2016). Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa motivasi kerja berkorelasi terhadap kinerja pegawai (Bentar, Purbangkoro, & Prihartini, 2017).

Salah satu organisasi yang memiliki urgensi akan kinerja pegawai adalah organisasi pemerintah terkait bencana, salah satunya adalah Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD). Diketahui bahwa BPBD memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan publik yang memadai dan efektif dalam situasi darurat. Kinerja pegawai yang buruk dapat berisiko terhadap dampak buruk dari bencana yang tidak teratasi dan penanganan yang tidak responsif pada situasi darurat. Oleh karena itu, kinerja pegawai dapat dianggap sebagai hal yang krusial di Badan Penanggulangan Bencana Daerah, sehingga diperlukan upaya pengembangan dan identifikasi faktor yang dapat berkontribusi terhadap kinerja pegawai.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pesisir Selatan merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab mengenai segala hal yang berhubungan dengan penanggulangan bencana. Oleh karena itu, pencapaian tujuan instansi secara maksimal sangat tergantung pada kinerja pegawai yang memiliki peran penting.

Hasil observasi yang dilakukan pada tanggal 12 April 2023 mengenai Permasalahan kinerja pegawai dapat dilihat salah satunya dari integritas dan motivasi pegawai. Permasalahan terkait integritas yang dialami di kantor BPBD Kabupaten Pesisir Selatan. Hal tersebut dikarenakan masih banyaknya pegawai yang datang ke kantor melebihi jam masuk kerja yang telah ditentukan, sehingga banyak yang tidak mengikuti apel pagi dan bahkan terlambat dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya. Seperti yang disampaikan dalam wawancaranya:

“seperti yang Bapak K jelaskan mengenai masalah integritas pegawai BPBD Pesisir Selatan, yaitu masih terdapat pegawai yang sering telat datang ke kantor sehingga pada saat apel pagi banyak yang tidak bisa mengikutinya, serta juga telat dalam melakukan pekerjaannya”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa masih ada dari pegawai BPBD Pesisir Selatan yang datang ke kantor melebihi jam yang seharusnya sehingga menyebabkan pegawai tidak mengikuti apel pagi yang dilaksanakan, serta keterlambatan pegawai juga mengakibatkan mereka telat melakukan tanggung jawab pekerjaannya.

Apabila dilihat dari faktor motivasi, diketahui bahwa aparatur yang ada belum memiliki kompetensi atau keahlian yang memadai, sehingga kinerja berupa pelaksanaan kegiatan tidak berjalan dengan optimal dan sebagaimana mestinya. Seperti yang disampaikan Bapak K dalam observasi yang dilakukan tanggal 12 April 2023, wawancaranya:

“seperti yang Bapak K jelaskan mengenai masalah motivasi pegawai BPBD Pesisir Selatan yaitu pegawai yang ada masih belum memiliki kompetensi dan keahlian yang memadai, hal itu menyebabkan pelaksanaan kegiatan pekerjaan tidak berjalan dengan optimal seperti yang diharapkan pimpinan institusi ini”.

Dapat dilihat dari wawancara diatas bahwa mengenai masalah motivasi pegawainya, terdapat masalah tentang pegawai yang belum memiliki kompetensi atau keahlian yang memadai, sehingga menyebabkan pekerjaan yang dilakukan belum bisa optimal sesuai yang di harapkan pimpinan BPBD Pesisir Selatan. Selain itu, kurangnya integritas dan motivasi dari pegawai menyebabkan penanganan tanggap darurat bencana belum optimal serta tidak berjalan secara cepat dan tepat.

Dari berbagai informasi yang telah disebutkan, peneliti merasa tertarik untuk melanjutkan penelitian tentang dampak integritas dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. Oleh karena itu, peneliti memilih judul penelitian yang sesuai dengan topik tersebut, yaitu **“Pengaruh Integritas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pesisir Selatan”**.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Integritas (X1) dan Motivasi Kerja (X2), sedangkan variabel terikat penelitian adalah Kinerja Pegawai (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik purposive sampling di mana penentuan sampel penelitian dilakukan dengan menyesuaikan kebutuhan peneliti. Adapun sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pesisir Selatan yang memenuhi kriteria yaitu pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pesisir Selatan dan pegawai bersedia menjadi responden penelitian. Penelitian ini menggunakan instrumen yaitu kuesioner. Analisa data menggunakan uji regresi linear berganda serta hipotesa menggunakan uji t dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Regresi Berganda

a. Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pesisir Selatan

Bila dilakukan uji regresi secara parsial sub variabel Integritas (X1) terhadap Variabel Kinerja (Y) maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1 Hasil Kontribusi (R)
Variabel Integritas Terhadap Kinerja.**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.585	3.059

a. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan IBM SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan tabel 1. di atas dapat dipahami bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,585 artinya besarnya pengaruh variabel integritas terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pesisir Selatan 58,5%. Sisanya sebesar 41,5% belum dimaksimalkan oleh pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah kabupaten pesisir selatan dan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk memperkuat interpretasi bahwa pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai signifikan dapat dilihat dari tabel T berikut ini:

**Tabel 2 Hasil Uji (T)
Variabel Integritas Terhadap Kinerja**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.527	2.368		6.134
	Kinerja Pegawai (Y)	.727	.065	.768	.000

a. Dependent Variable: Integritas (X1)

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan IBM SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel integritas terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pesisir Selatan

Bila dilakukan uji regresi secara parsial sub variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Variabel Kinerja (Y) maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3 Hasil Kontribusi (R)
Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.756	.753	3.619

a. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan IBM SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dipahami bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,753 artinya besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pesisir Selatan 75,3%. Sisanya sebesar 24,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk memperkuat interpretasi bahwa pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai signifikan dapat dilihat dari tabel T berikut ini:

Tabel 4 Hasil Uji (T)
Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.832	2.801		3.510
	Kinerja Pegawai (Y)	1.260	.077	.869	16.402

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (X2)

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan IBM SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

c. Pengaruh Integritas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pesisir Selatan

Bila dilakukan uji regresi secara parsial sub variabel Integritas (X1) dan Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Hasil Kontribusi (R)
Variabel Motivasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pesisir Selatan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.782	.777	2.373

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Integritas (X1)

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan IBM SPSS versi 25, 2025

Dari hasil output diatas, menjelaskan besarnya nilai koefisien determinasi antara variabel integritas dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,777%. Artinya variabel integritas dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 77,7%, di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pesisir Selatan, sedangkan sisanya 22,3% berpengaruh pada penelitian lain. Selanjutnya untuk memperkuat interpetasi bahwa semua varibel secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 6 Hasil Uji Anova (F)
Variabel Motivasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pesisir Selatan

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1735.994	2	867.997	154.107
	Residual	484.388	86	5.632	
	Total	2220.382	88		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Integritas (X1)

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan IBM SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan tabel 6 hasil output uji simultan di atas dapat dilihat bahwa adanya pengaruh signifikan variabel integritas dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pesisir Selatan adalah sebesar 0,000, artinya nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Untuk lebih jelasnya hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Sig	Keterangan
Ha	Integritas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	0,000	Ho ditolak Ha diterima
Ha	Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	0,000	Ho ditolak Ha diterima
Ha	Integritas dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	0,000	Ho ditolak Ha diterima

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan IBM SPSS versi 25, 2025

PEMBAHASAN

Setelah didapatkan hasil penelitian dan dilakukan uji regresi, selanjutnya peneliti mencoba memaparkan pembahasan temuan hasil penelitian tersebut. Adapun pembahasan temuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel integritas terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pesisir Selatan dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,585 artinya besarnya pengaruh variabel integritas terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pesisir Selatan 58,5%. Sisanya sebesar 41,5% belum dimaksimalkan oleh pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah kabupaten pesisir selatan dan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan nilai TCR setiap indikator memiliki persentase yang lebih besar dari 50%. Dengan klasifikasi nilai yang telah ditentukan, maka untuk integritas di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pesisir Selatan memiliki nilai rata-rata 4,08 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) 81,57% sehingga dinyatakan sangat tinggi

Integritas yang tinggi cenderung berkontribusi pada kinerja pegawai yang lebih baik. Pegawai dengan integritas yang tinggi diketahui mampu untuk mengambil keputusan yang tepat dalam situasi yang rumit, menjalankan tugas-tugas mereka secara etis, dan mampu menjalin komunikasi baik dengan anggota organisasi maupun orang lain. Hal ini dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi, mengurangi risiko dan meningkatkan reputasi organisasi. Sebaliknya, pegawai yang tidak memiliki integritas atau memiliki integritas yang rendah cenderung dapat merusak reputasi organisasi, mengganggu efisiensi organisasi, dan mengurangi produktivitas kerja (Awanis, Khatijah, & Azzahra, 2020). Robbin dan Judge (2018) juga menyebutkan bahwa integritas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena dapat meningkatkan kepercayaan pelanggan, memperkuat hubungan dengan pelanggan, serta meningkatkan efisiensi organisasi.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Simponi, 2020) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai diperoleh Terdapat pengaruh signifikan integritas secara parsial terhadap kinerja pegawai. Selain itu, lingkungan kerja dan integritas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan juga penelitian (Sisi, 2020) tentang Pengaruh Penerapan e-Kinerja dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai didapatkan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel integritas terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya bahwa terdapat pengaruh

signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pesisir Selatan dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,753 artinya besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pesisir Selatan 75,3%. Sisanya sebesar 24,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan nilai TCR setiap indikator memiliki persentase yang lebih besar dari 50%. Dengan klasifikasi nilai yang telah ditentukan, maka untuk motivasi kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pesisir Selatan memiliki nilai rata-rata 3,95 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) 78,90% sehingga dinyatakan tinggi.

Motivasi dianggap sebagai kebutuhan penting terhadap kinerja pegawai. Faktor intrinsik berupa motivasi dari pegawai diketahui menyebabkan sikap kerja yang positif karena memenuhi aktualisasi diri. Moeheriono (2018) mengemukakan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya, sehingga kinerja dan efektivitas kerja akan meningkat (Moeheriono, 2018). Oleh karena itu, motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya juga menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai (Bentar, Purbangkoro, & Prihartini, 2017).

Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yayan, 2019) tentang Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan diperoleh hasil penelitian Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan juga penelitian (Rambe, 2020) tentang Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura didapatkan Pengujian parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Integritas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian hasil output uji simultan di atas dapat dilihat bahwa adanya pengaruh signifikan variabel integritas dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pesisir Selatan adalah sebesar 0,000, artinya nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. nilai koefisien determinasi antara variabel integritas dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,777%. Artinya variabel integritas dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 77,7%, di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pesisir Selatan, sedangkan sisanya 22,3% berpengaruh pada penelitian lain.

Berdasarkan nilai TCR setiap indikator memiliki persentase yang lebih besar dari 50%. Dengan klasifikasi nilai yang telah ditentukan, maka untuk kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pesisir Selatan memiliki nilai rata-rata 4,00 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) 80,00% sehingga dinyatakan tinggi.

Dewasa ini, telah berkembang kesadaran masyarakat maupun organisasi mengenai konsekuensi dari peningkatan kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah komponen penting penting dikarenakan tujuan organisasi hanya bisa dicapai apabila pegawai memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu, output pegawai sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi seperti peningkatan kepuasan pelanggan, pangsa pasar, perluasan pasar dan profitabilitas (Anitha, 2014). Meskipun begitu, kinerja pegawai tidak selalu dilihat sebagai hasil akhir, melainkan juga termasuk semua usaha yang dilakukan pegawai dalam proses yang mengarah pada upaya mewujudkan tujuan dari organisasi.

Keterbatasan Penelitian

1. Peneliti hanya membatasi penelitian ini mengenai pengaruh integritas dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BPBD kabupaten pesisir selatan.
2. Dari segi pengisian kuesioner oleh responden, walaupun sudah diupayakan secara teliti dan hati-hati tentunya tidak terlepas dari masih adanya responden yang mengisi angket dengan tidak serius dan asal-asalan.

3. Dari segi waktu dan biaya, maka ruang lingkup lokasi penelitian hanya dibatasi di BPBD Kabupaten Pesisir Selatan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh Integritas (X1) terhadap Kinerja pegawai memiliki nilai Adjusted R Square sebesar 0,585 artinya besarnya pengaruh variabel integritas terhadap kinerja pegawai di BPBD kabupaten pesisir selatan adalah 58,5%. Sisanya sebesar 41,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan memiliki nilai sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini menunjukkan signifikansi lebih kecil dari 0,05.
2. Pengaruh Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0.753. Variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh sebesar 75,3% terhadap kinerja pegawai di BPBD kabupaten pesisir selatan. Sisanya sebesar 24,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada diteliti dalam penelitian ini. Dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BPKB kabupaten pesisir selatan.
3. Pengaruh Integritas dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai memiliki nilai Adjusted R Square sebesar 0.777 artinya besarnya pengaruh integritas dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 77,7% sisanya 22,3% dipengaruhi oleh faktor lain dan nilai signifikan adalah sebesar 0,000, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel integritas dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BPBD kabupaten pesisir selatan. dan kebenaran hasil penelitian ini dapat dipercaya sampai 100%.

SARAN

Berdasarkan hasil temuan yang telah dijelaskan diatas, maka penulis merekomendasikan saran sebagai berikut:

1. Dari hasil temuan menunjukan bahwa pengaruh integritas (X1) terhadap Kinerja pegawai memiliki nilai Adjusted R Square sebesar 0,585 dan sisanya sebesar 41,5% yang belum dimaksimalkan oleh dinas BPBD kabupaten pesisir selatan. Dengan demikian disarankan kepada setiap pegawai BPBD kabupaten pesisir selatan agar lebih memperhatikan dan meningkatkan aspek integritas dalam setiap pekerjaan yang diberikan dan dijalankan agar meningkatkan kinerja terhadap pegawai.
2. Dari hasil temuan menunjukan bahwa pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai memiliki nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0.753 sisanya sebesar 24,7%. yang belum dimaksimalkan oleh pegawai BPBD kabupaten pesisir selatan.
3. Dari hasil temuan menunjukan bahwa pengaruh integritas dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian disarankan kepada setiap pegawai di BPKB kabupaten pesisir selatan agar lebih memperhatikan dan meningkatkan aspek integritas dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam setiap tugas yang dijalankan demi meningkatkan kinerja pegawai, karena variabel tersebut secara simultan memiliki pengaruh yang sangat besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, I., & Gao, Y. (2018). Ethical leadership and work engagement: The roles of psychological empowerment and power distance orientation. *Management Decision*, 56(9), 1991-2005. doi:10.1108/MD-02-2017-0107
- Ahmad, T., Farrukh, F., & Nazir, S. (2015). Capacity building boost employees performance. *Industrial and Commercial Training*, 61-66.
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 308-323.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Awanis, N. A., Khatijah, & Azzahra, S. N. (2020). Integrity and Employee Job Performance. *Journal of Critical Reviews*, 7(16), 517-521.
- Bakhshi, A., Sharma, A. D., & Kumar, K. (2011). Organizational Commitment as predictor of Organizational. *European Journal of Business and Management*, 3(4).
- Bentar, A., Purbangkoro, M., & Prihartini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 3(1).
- Cascio, W. F. (2018). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. McGraw-Hill Education.
- Gino, F., & Pierce, L. (2010). The abundance effect: Unethical behavior in the presence of wealth. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 109, 142-155.
- Grant, A. M. (2017). Leading with meaning: Beneficiary contact, prosocial impact, and the performance effects of transformational leadership. *Academy of Management Journal*, 458-476.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kuranchie-Mensah, E. B., & Amponsah-Tawiah, K. (2016). Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9(2), 255-309. doi:http://dx.doi.org/10.3926/jiem.1530
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., & Greenbaum, R. L. (2010). Examining the Link Between Ethical Leadership and Employee Misconduct: The Mediating Role of Ethical Climate. *Journal of Business Ethics*, 95, 7-16. doi:10.1007/s10551-011-0794-0
- Moehersono. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mulyadi. (2010). *Sistem Akuntansi*, Edisi ke-3. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mulyadi. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: In Media.
- Mulyani, S. R., Sari, V., & Sari, M. (2020). Model of employee motivation and cooperative performance. *Utopia y Praxis Latinoamericana*, 232-242.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., & Gerhart, B. (2017). *Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage* (10th Edition). New York: McGraw-Hill Education.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 1-17.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior* 17th ed. Salemba Empat.
- Schaubroeck, J. M., Hannah, S. T., Avolio, B. J., Kozlowski, S. W., Lord, R. G., Trevino, L. K., . . . Peng, A. C. (2012). Embedding Ethical Leadership Within and Across Organization Levels. *Academy of Management Journal*, 55(5), 1053-1078. doi:http://dx.doi.org/10.5465/amj.2011.0064
- Siagian, S. P. (2004). *Teori motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review. *European Journal of Business and Management Research*, 1-10.
- Tuffaha, M. (2020). The Determinants of Employee's Performance: A Literature Review. *Journal of Economics and Management Sciences*, 14-24.
- Webb, J. W., Bruton, G., Tihanyi, L., & Ireland, R. (2013). Research on entrepreneurship in the informal economy: Framing a research agenda. *Journal of Business Venturing*, 598-614.

- Yueyuan, T. (2018). The Effect of Self - Monitoring on Organizational Citizenship Behavior - Based on the Adjustment of Leadership Style. *International Journal of Science and Research*, 7(1). doi:10.21275/14011802
- Zahra. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.