

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 18/2024
FAKULTAS EKONOMI

SKRIPSI

**PENGARUH INTEGRITAS DAN KOMITMEN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMADAM
KEBAKARAN POSKO MERDEKA
DI KOTA PALEMBANG**



Oleh:

M AKBAR ALFATHAN

01011282025045

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2024**

ASLI
18/1/2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

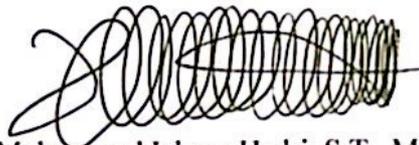
**PENGARUH INTEGRITAS DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PEMADAM KEBAKARAN
POSKO MERDEKA DI KOTA PALEMBANG**

Disusun Oleh :

Nama Mahasiswa : M. Akbar Alfathan
Nomor Induk Mahasiswa : 01011282025045
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan:

Dosen Pembimbing



Tanggal : 29 Desember 2023

Dr. Muhammad Ichsan Hadri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH INTEGRITAS DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PEMADAM KEBAKARAN
POSKO MERDEKA DI KOTA PALEMBANG**

Disusun Oleh :

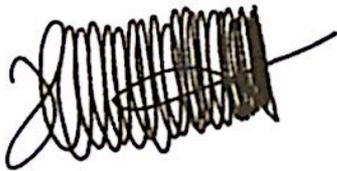
Nama Mahasiswa : M. Akbar Alfathan
Nomor Induk Mahasiswa : 01011282025045
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 11 Januari 2024 dan sudah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 15 januari 2024
Panitia Ujian Komprehensif

Pembimbing

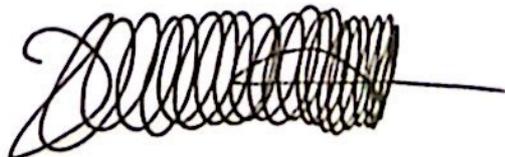
Penguji



Dr. Muhammad Ichsan Hadri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : M. Akbar Alfathan
Nomor Induk Mahasiswa : 01011282025045
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Integritas Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Posko Merdeka Di Kota Palembang ”

Pembimbing : Dr. Muhammad Ichsan Hadri, S.T., M.M

Penguji : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 11 Januari 2024

Adalah benar karya saya sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan karya orang lain yang tidak disebutkan nama sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 12 Januari 2024

Yang Membuat Pernyataan,


M. Akbar Alfathan
NIM. 01011282025045

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT atas Rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Integritas Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Posko Merdeka Di Kota Palembang”.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Strata satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Selama tahap penyusunan penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi, masih terdapat kekurangan dan kelemahan-kelemahan yang ada didalamnya. Oleh karena itu penulis mengharpkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk melengkapi penelitian ini

Demikian skripsi ini disusun, semoga skripsi ini dapat menjadi referensi bacaan dan inspiratif untuk penelitian yang akan datang. Terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, 11 Januari 2024
Yang membuat Pernyataan,



M. Akbar Alfathan
NIM. 01011282025045

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Sesungguhnya segala perbuatan itu tergantung pada niatnya, dan setiap orang akan mendapatkan apa yang diniatkannya." **(HR Bukhari dan Muslim)**

Kupersembahkan Kepada :

- ❖ Kedua Orang Tua Tercinta
- ❖ Sahabat-Sahabat Tersayang
- ❖ Rekan-Rekan Seperjuangan
- ❖ Almamaterku yang kuhormati
- ❖ Dosen-Dosen yang telah membimbing dan mengajar

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapat bantuan dan bimbingan serta motivasi dari banyak pihak. Maka daripada itu dengan kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih banyak kepada:

1. **Allah SWT** atas petunjuk, kasih sayang, nikmat hidup dan nikmat sehat yang selalu Engkau berikan. Terimakasih untuk semua doa yang selalu Engkau dengarkan dan Engkau kabulkan.
2. **Ayah dan Ibu** tersayang, terima kasih atas segala cinta yang selalu Ayah dan Ibu berikan. Terima kasih untuk semua saran, bimbingan, semangat dan doa yang tiada hentinya untuk keberhasilan penulis.
3. **Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E. M.Si.**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. **Prof. Dr. Mohammad Adam, M.Si**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Muhammad **Ichan Hadjri, S.T., M.M** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya sekaligus selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan
6. Ibu **Lina Dameria Siregar, S.E., M.M** selaku sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya sekaligus dosen penguji, yang telah memberikan saran, kritik serta ilmu pengetahuan yang sangat berarti.

7. Ibu HJ.MARLINA WIDIYANTI.S.E.,S.H.,M.M.,MH.,PH.D. selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
8. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu yang telah diberikan selama perkuliahan ini.
9. Kepada teman teman Taufiq,Malik,Raikhan,Ehsan,Gilang,Reva yang menjadi tempat diskusi, bertukar pikiran dalam proses pengerjaan skripsi ini.

Penulis menyadari adanya banyak keterbatasan selama proses penyusunan skripsi ini. Besar harapan penulis akan saran dan kritikan yang bersifat membangun. Akhirnya, Penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat baik bagi penulis maupun bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Hormat Saya



M. Akbar Alfathan
NIM. 01011282025045

ASLI
18/1/2024

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

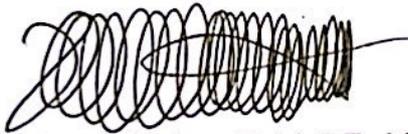
Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Indonesia dan Inggris dari mahasiswa:

Nama : M. Akbar Alfathan
NIM : 01011282025045
Jurusan : Ekonomi
Bidang Kajian/Konsentrasi : Ekonomi Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Integritas Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Posko Merdeka Di Kota Palembang

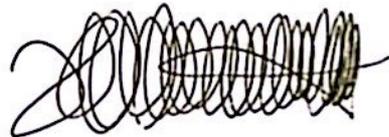
Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tenses-nya, dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak.

Pembimbing

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001



Dr. Muhammad Ichsan Hadri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF INTEGRITY AND WORK COMMITMENT ON
THE PERFORMANCE OF FIRE SERVICE EMPLOYEES
MERDEKA POST IN PALEMBANG CITY**

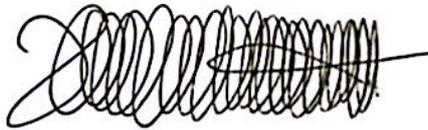
By:
M. Akbar Alfathan

This research aims to analyze the influence of integrity and work commitment on the performance of employees at the Merdeka City Post Fire Department in Palembang. The population of this study were employees of the Merdeka City Post Fire Department, Palembang City, and the sample for this study was 85 people. The data analyzed comes from answers to questionnaires distributed to respondents. The results of the research found that integrity and work commitment partially or simultaneously influenced the performance of employees at the Merdeka City Post Fire Department in Palembang. Based on the results of this research, it is recommended that the leadership and employees of the Palembang City Merdeka Post Fire Department be able to motivate employees to work enthusiastically, respect each other's opinions, set a positive example and comply with regulations in order to increase employee integrity.

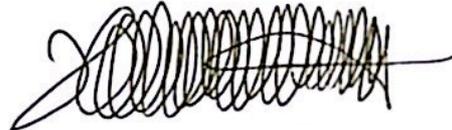
Keywords: work commitment integrity, performance

Advisor I

Head of the Management Departemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001



Dr. Muhammad Ichsan Hadri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ABSTRAK

PENGARUH INTEGRITAS DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMADAM KEBAKARAN POSKO MERDEKA DI KOTA PALEMBANG

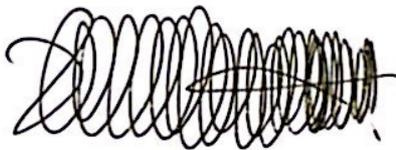
Oleh:
M. Akbar Alfathan

Penelitian ini bertujuan untuk analisis pengaruh integritas dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Posko Merdeka Kota Palembang. Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Posko Merdeka Kota Palembang, dan sampel penelitian ini berjumlah 85 orang. Data yang dianalisa bersumber dari jawaban atas kuesioner yang dibagikan kepada responden. Hasil penelitian didapati bahwa integritas dan komitmen kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Posko Merdeka Kota Palembang. Berdasarkan hasil penelitian ini disarankan kepada pimpinan maupun pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Posko Merdeka Kota Palembang diharapkan mampu memotivasi pegawai untuk bekerja dengan semangat, saling menghormati pendapat, memberikan contoh yang positif dan mematuhi peraturan guna meningkatkan integritas pegawai.

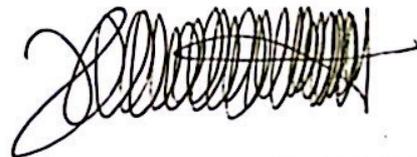
Kata Kunci: integritas komitmen kerja, kinerja

Pembimbing

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ihsan Hadri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001



Dr. Muhammad Ihsan Hadri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

RIWAYAT HIDUP



DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : M. Akbar Alfathan
Tempat/ Tanggal Lahir : Palembang-04-06-2002
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : JL. Sekip Bendung Dalam AMD NO 01
A RT 035 RW 009, Kecamatan Ilir Timur
3, Kelurahan 8 ilir
Alamat Email : Akbaralfathan2002@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

SD : IBA PALEMBANG
SMP : NEGERI 9 PALEMBANG
SMA : NEGERI 6 PALEMBANG

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	ix
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II. LANDASAN TEORI	12
2.1 Tinjauan Pustaka	12
2.1.1 Kinerja	12
2.1.2 Integritas	15
2.1.3 Komitmen Kerja	18
2.2 Penelitian Terdahulu	21
2.3 Kerangka Konseptual	24
2.4 Hipotesis	25
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	26
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	26
3.2 Rancangan Penelitian	26
3.3 Jenis dan Sumber Data	27
3.4 Teknik Pengumpulan Data	28
3.5 Populasi dan Sampel	28
3.6 Uji Instrumen	31
3.7 Metode Suksesif Interval (MSI)	31
3.8 Uji Normalitas	32
3.9 Uji Asumsi Klasik	32
3.10 Regresi Berganda	34

3.11 Koefisiensi Korelasi dan Determinasi	35
3.12 Uji Hipotesis	35
3.13 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1. Gambaran Tempat Penelitian.....	39
4.2. Profil Responden.....	42
4.3. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel..... Penelitian.....	45
4.4. Uji Instrumen Penelitian	53
4.5. Uji Asumsi Klasik.....	57
4.6. Uji Hipotesis	61
4.7. Pembahasan.....	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	70
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN.....	76

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Jumlah kejadian Kebakaran di Kota Palembang Tahun 2020-2022 ...	6
Tabel 1.2	Nilai Rata-rata Skor Penilaian Kinerja Pegawai Pemadam Kebakaran Posko Merdeka Tahun 2020-2022	7
Tabel 1.3	Penilaian Integritas Karyawan Pemadam Kebakaran Posko Merdeka Tahun 2020-2022	7
Tabel 1.4	Penilaian Komitmen Kerja Karyawan Pemadam Kebakaran Posko Merdeka Tahun 2020-2022	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1	Jumlah Pegawai dan Bagian Kerja Damkar Posko Merdeka.....	29
Tabel 3.2	Interpretasi Koefisiensi Korelasi	35
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 4.1	Profil Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
Tabel 4.4	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	44
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Responden Variabel Integritas	45
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden Variabel Komitmen Kerja.....	48
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	50
Tabel 4.8	Hasil Uji Validasi Variabel Integritas.....	54
Tabel 4.9	Hasil Uji Validasi Variabel Komitmen Kerja	54
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Vaaibel Kinerja	55
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas	57
Tabel 4.13	Nilai Variance Inflation Factor	58
Tabel 4.14	Uji Heteroskedastisitas.....	59
Tabel 4.15	Hasil Uji Autokorelasi	60
Tabel 4.16	Persamaan Regresi Linier Berganda	61
Tabel 4.17	Uji Korelasi (r) dan Koefisiensi Determinasi	62
Tabel 4.18	Uji t	63
Tabel 4.19	Uji F	65

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1. Kerangka Pikir.....	25
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastitas	59

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Reformasi birokrasi menjadi tujuan pemerintah melalui lembaga-lembaga negara yang pada saat ini ingin dicapai, diperlukan kontrol disertai aturan rasional dan sistematis yang benar-benar berfungsi sebagai acuan dasar. Untuk itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dapat dilakukan secara profesional agar tercapai keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan dan kemampuan sesuai dengan visi dan misi organisasi sebagai upaya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Namun, pada prakteknya bahwa pengelolaan tersebut belum berjalan dengan baik. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan pegawai akan bekerja lebih baik sehingga akan meningkatkan Kinerja pegawai.

Robbins (2016), mendefinisikan kinerja sebagai sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan integritas. Sementara Mathis dan Jackson (2016), menyebtkan bahwa kinerja merupakan apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja Pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas keluaran, kualitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif.

Moehersono (2018), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etik.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja diantaranya integritas dan komitmen kerja, artinya semakin baik integritas dan komitmen pegawai, maka akan semakin baik Kinerja pegawai tersebut (Wetik & Tamsah, 2018). Menurut Wetik & Tamsah (2018), integritas menuntut seorang pegawai untuk bersikap jujur, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Integritas sebagai suatu hal yang berkaitan dengan kepercayaan dan kejujuran seseorang. Integritas diharapkan menimbulkan tujuan bersama untuk mencapai hal yang dicita-citakan (Kibtiyah, 2016). Integritas merupakan kepatuhan tanpa kompromi untuk kode nilai-nilai moral, dan menghindari penipuan, kemanfaatan, kepalsuan, atau kedangkalan apapun. Integritas diperlukan agar karyawan dapat bertindak jujur dan tegas dalam melaksanakan pekerjaannya (Rustendi, 2017).

Syamsir dan Embi (2020), juga berpendapat integritas adalah kecocokan antara hati, ucapan dan tindakan. Seringkali terdapat permasalahan terkait integritas pegawai yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Integritas dan kinerja saling terkait satu sama lain. Seorang pegawai

yang memiliki komitmen kerja yang baik juga harus didukung dengan sikap integritas. Orang yang memiliki komitmen kerja yang baik jika tidak didukung dengan integritas, maka kemampuannya tidak akan menghasilkan kinerja yang baik. Masalah integritas pegawai yang sering ditemui antara lain rendahnya kejujuran dalam bekerja, kurangnya tanggung jawab dan lain sebagainya.

Orchidia (2014), mengatakan bahwa seseorang dengan integritas tinggi hanya akan mengungkapkan kejujuran, dan akan selalu berpegang pada kata-katanya sendiri. Bertanggung jawab atas apa yang dilakukan serta mau mengakui kesalahan dan memperbaikinya. Peran integritas sangat penting dalam mendorong kinerja pegawai. Kesuksesan suatu perusahaan dalam menumbuhkan nilai-nilai tersebut menjadi poin penting karena dapat menjadi tolak ukur bagi individu yang bekerja disana

Zahra (2017), mendefinisikan integritas sebagai komitmen kerja untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan norma, dan ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen kerja tersebut pada setiap situasi tanpa melihat adanya peluang atau paksaan untuk keluar dari prinsip. Burhanuddin (2016), menyebutkan indikator integritas terdiri dari kode etik, penanganan konflik kepentingan, pemanfaatan wewenang, akuntabilitas dan tanggungjawab, pelayanan masyarakat dan pendekatan kemanusiaan. Integritas yang tinggi sangat wajib dimiliki oleh pegawai pemadam kebakaran, karena resiko pekerjaan yang dilakukan sangat besar, tanpa adanya integritas yang tinggi sulit bagi mereka

untuk menyelamatkan korban dan membantu masyarakat yang sedang mengalami bencana.

Selain integritas, hal yang perlu dimiliki oleh pegawai yakni komitmen, menurut Spencer (2017) komitmen kerja adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Sementara menurut Mulyasa (2013), komitmen kerja merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep komitmen menurut Sugiyanto & Santoso (2018) yakni, pengetahuan, pemahaman, kemampuan/keterampilan, nilai, sikap, dan minat.

Pegawai yang memiliki kinerja yang baik dibutuhkan oleh semua perusahaan maupun instansi, tidak terkecuali pada Dinas Pemadam Kebakaran Posko Merdeka. Palembang adalah Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan, Kota terbesar kedua di Sumatera setelah Medan. Posko Merdeka terbagi ke dalam 18 kecamatan dan 107 kelurahan memiliki luas wilayah 358,55 km² yang dihuni oleh 1.708.413 jiwa dengan kepadatan penduduk 4.764 km². Di wilayah ini banyak objek ataupun tempat-tempat yang strategis untuk berbagai macam sentra bidang sebagai penunjang ibu kota provinsi. Seperti sentra ekonomi, bisnis, hiburan, pendidikan, dan pemerintahan.

Banyaknya tempat-tempat strategis tersebut, ditambah lagi dengan tingginya kepadatan penduduk, mengakibatkan kemungkinan hal-hal yang tidak diinginkan, seperti kemacetan, banjir, dan bencana kebakaran. Bencana

kebakaran merupakan setiap peristiwa bencana yang disebabkan karena kebakaran dan dapat menimbulkan kerugian materiil maupun korban jiwa. Kebakaran biasanya disebabkan beberapa faktor misalnya listrik korslet, tabung gas meledak, pembakaran sampah, puntung rokok dan lain-lain.

Pentingnya usaha meminimalkan bencana kebakaran salah satunya dengan penyediaan fasilitas pos pemadam kebakaran yang jumlahnya dapat menjangkau seluruh wilayah Posko Merdeka Kota Palembang. Untuk menanggulangi bencana ini Pemerintah mendirikan sebuah Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana (PB) yang diberikan wewenang untuk membantu masyarakat dalam menghadapi bencana (Permendagri No.62 Tahun 2008).

Berdasarkan Peraturan Daerah Posko Merdeka Kota Palembang Nomor 53 Tahun 2016 tentang kedudukan, tugas, dan fungsi serta tata kerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Posko Merdeka Kota Palembang, pada pasal 2 ayat (1) mengatakan bahwa Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Posko Merdeka Kota Palembang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah bidang ketertiban umum serta perlindungan masyarakat sub urusan kebakaran dan bencana.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Posko Merdeka Kota Palembang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas membantu wali kota dalam melaksanakan urusan di bidang pemadaman kebakaran, penanggulangan bencana, penyelamatan dan pertolongan keadaan darurat serta tugas pembantuan. Sebagai Institusi Pemerintah, Dinas

Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Posko Merdeka Kota Palembang memiliki visi dan misi yang kemudian dijabarkan melalui rencana strategis. Visi Dinas Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran Posko Merdeka Kota Palembang yaitu “Menuju institusi Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana yang ideal, tangguh dan professional”. Untuk mewujudkan visi tersebut, Dinas Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran Posko Merdeka menerapkan beberapa misi yakni, meminimalisir kerugian harta dan jiwa dari bahaya bencana dan kebakaran. Berikut Jumlah kejadian kebakaran di Posko Merdeka Kota Palembang tahun 2020-2022:

Tabel 1.1 Jumlah Kejadian Kebakaran di Kota Palembang Tahun 2020-2022

No.	Tahun	Jumlah Kejadian
1.	2020	30
2.	2021	48
3.	2022	43

Sumber: Badan Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran Posko Merdeka Kota Palembang, 2023

Maraknya kejadian bencana kebakaran di Posko Merdeka Kota Palembang, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Posko Merdeka Kota Palembang harus mampu menunjukkan Kinerja yang baik kepada masyarakat agar Visi, misi dan rencana strategi yang telah dibuat ini dapat tercapai. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Posko Merdeka Kota Palembang bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang responsif terhadap bencana kebakaran diseluruh wilayah Posko Merdeka. Berikut hasil rata-rata skor penilaian kinerja pegawai

pemadam kebakaran posko Merdeka Kota Palembang tahun 2020-2022 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Rata-Rata Skor Penilaian Kinerja Pegawai Pemadam Kebakaran Posko Merdeka Kota Palembang tahun 2020-2022

No.	Indikator Penilaian	2020		2021		2022	
		Target (%)	Pencapaian (%)	Target (%)	Pencapaian (%)	Target (%)	Pencapaian (%)
1.	Orientasi Pelayanan	100	84,0	100	80,0	100	83,0
2.	Disiplin	100	85,0	100	80,0	100	85,0
3.	Kerjasama	100	85,0	100	82,0	100	82,0

Sumber : Laporan Penilaian Kinerja Pegawai DAMKAR Posko Merdeka Kota Palembang, 2023

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 1.2 diketahui bahwa kinerja pegawai Pemadam Kebakaran Posko Merdeka Kota Palembang tahun 2020 hingga tahun 2022 cenderung belum stabil dan belum mencapai target pencapaian kinerja yang ditetapkan. Sementara penilaian integritas karyawan pemadam kebakaran :

Tabel 1.3 Penilaian Integritas Karyawan Pemadam Kebakaran Posko Merdeka Kota Palembang Tahun 2020-2022

No.	Indikator Penilaian	2020		2021		2022	
		Target (%)	Pencapaian (%)	Target (%)	Pencapaian (%)	Target (%)	Pencapaian (%)
1.	Jujur	100	85,0	100	80,0	100	83,0
2.	Bertanggungjawab	100	85,0	100	78,0	100	82,0
3.	Bekerja sepenuh hati	100	85,0	100	75,0	100	80,0
4.	Bermanfaat	100	85,0	100	80,0	100	85,0
5.	Patuh	100	85,0	100	78,0	100	82,0
TOTAL		100	85,0	100	78,0	100	82,0

Sumber : Laporan Penilaian Integritas Pegawai DAMKAR Posko Merdeka Kota Palembang, 2023

Berdasarkan data pada penilaian integritas pegawai terhadap beberapa indikator yakni jujur, bertanggungjawab, bekerja sepenuh hati, bermanfaat dan patu diketahui bahwa selama lima tahun terakhir integritas pegawai

dinilai belum memenuhi target (100%). Selain penilaian tersebut didapati komitmen pegawai pemadam kebakaran Posko Merdeka masih minim, berikut hasil penilaian yang dilakukan Dinas Pemadam Kebakaran terhadap komitmen pegawai di posko Merdeka Kota Palembang:

Tabel 1.4. Penilaian Komitmen Karyawan Pemadam Kebakaran Posko Merdeka Kota Palembang Tahun 2020-2022

No.	Indikator Penilaian	2020		2021		2022	
		Target (%)	Pencapaian (%)	Target (%)	Pencapaian (%)	Target (%)	Pencapaian (%)
1.	<i>Affektif Commitment</i>	100	82,0	100	80,0	100	83,0
2.	<i>Continuance commitment</i>	100	85,0	100	78,0	100	82,0
3.	<i>Normatif commitment</i>	100	85,0	100	75,0	100	80,0
TOTAL		100	84,0	100	80,0	100	80,0

Sumber : Laporan Penilaian Integritas Pegawai DAMKAR Posko Merdeka Kota Palembang, 2023

Penilaian komitmen merupakan serangkaian penilaian kinerja yang dilakukan secara rutin oleh Dinas Pemadam Kebakaran, yang tujuannya agar pegawai mampu mengevaluasi diri mereka masing-masing, sehingga kedepan dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Berdasarkan keterangan yang penulis dapat dari salah satu ketua RT di wilayah posko Merdeka Kota Palembang diketahui bahwa pegawai pemadam kebakaran masih sering datang terlambat ke tempat kejadian kebakaran, keterlambatan tersebut memperparah keadaan, karena kebakaran sering terjadi di pemukiman yang padat penduduk, sehingga api dengan cepat menjalar kepemukiman tersebut.

Wetik, Baharuddin, dan Hasmin, (2018) dalam penelitiannya yang berjudul analisis pengaruh komitmen dan integritas terhadap kinerja melalui komitmen pegawai pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan Kota

Manado. Hasil penelitian ini komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap komitmen pegawai pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan Kota Manado, integritas berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap komitmen pegawai pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan Kota Manado, dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap komitmen pegawai pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan Kota Manado. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Integritas Dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Posko Merdeka Kota Palembang.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan permasalahan yang akan diteliti pada penelitian ini yakni,

1. Apakah integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Posko Merdeka Kota Palembang?
2. Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Posko Merdeka Kota Palembang?
3. Apakah integritas dan komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Posko Merdeka Kota Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yakni,

1. Untuk mengetahui pengaruh integritas berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Posko Merdeka Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Posko Merdeka Kota Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh integritas dan komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Posko Merdeka Kota Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi dan bahan bacaan bagi penelitian selanjutnya mengenai kinerja, integritas dan komitmen.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, dapat memberi wawasan dan memperluas pengetahuan mengenai pelaksanaan integritas dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Posko Merdeka Kota Palembang.
- b. Bagi perusahaan atau instansi sebagai bahan masukan untuk

meningkatkan kinerja kerjanya perlu memperhatikan pelaksanaan integritas dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai.

- c. Bagi almamater, dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi dalam melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan peningkatan kinerja pegawai melalui Pelaksanaan integritas dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyani, R. P. N., & Sugiyanto, E. K. (2020). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Perusahaan BUMN X Di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 113. <https://doi.org/10.31599/Jmu.V2i2.772>
- Badan Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran Posko Merdeka Kota Palembang, (2023). Jumlah Kebakaran, Jumlah Pegawai dan Subbagian Kepegawaian
- Bonaventura Hendrawan Maranata, Dian Prasetyo Widyaningtyas, & Ardani Nur Istiqomah. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank BumN Kota Semarang. *Applied Research In Management And Business*, 2(2), 1–10. <https://doi.org/10.53416/Arimbi.V2i2.120>
- Burhanuddin. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga*. Keuangan Syariah. Jakarta:PT RajaGrafindo Persada.
- Darmawan I Gst. Bgs. Honor Satrya. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Karyawan. 7(5), 2508-2537.
- Dewi Astuti. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68. <https://doi.org/10.56127/Jaman.V2i2.181>
- Farrah. Agung. Ecin. (2019). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 2(3), 329–342.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21Update PLS Regresi*, Edisi 7, BP Universitas Diponegoro, Semarang. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 10(2), 121–131. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v10i2.5909>
- Harmaily, B. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Integritas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Perantara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 53(9), 1689–1699.
- Kibtiyah. Mardiah (2016). Hubungan Integritas Dan Loyalitas Karyawan Dengan Visi Misi Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia, Tbk) *Jurnal Pendidikan, Hukum, dan Bisnis* Vol. 1 No. 2 Tahun 2016 ISSN : 2502 - 5406
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Lisa Sarinah. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Employee Engagement Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai PDAM DKI Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 1–9.
- Luthans, F., (2016)., *Organization Behavior*, McGraw Hill International. New York.

- Mangasa, F., & Sutopo, S. (2023). Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean Tanjung Emas Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 29(1), 19–37.
- Mathis. Jackson (2016). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta : Salemba Empat
- Maulidya, D. (2021). The Effect Of Employee Engagement On Job Satisfaction Through Affective Commitment At PT Ultra Medika Surabaya. *Journal Of Business And Management Review*, 2(9), 634–647. <https://doi.org/10.47153/Jbmr29.2162021>
- Meidisyah Yolanda, N., & Syamsir, S. (2020). Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang. *Jurnal Perspektif*, 3(1), 70. <http://perspektif.pj.unp.ac.id/index.php/perspektif/article/view/191>
- Melizawati. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. Indotirta Abadi Di Gempol Pasuruan). *Jurnal Enesa*, 3(2), 1–17.
- Moehersono. (2018), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mulyasa, (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung : PT. Remaja Rodakarya
- Mustari, R. P. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Unismuh*, 8(75), 112. <https://doi.org/10.1016/J.Jnc.2020.125798>
<https://doi.org/10.1016/J.Smr.2020.02.002>
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049>
<http://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391>
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205>
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen Volume VII, No. 3*, 407 – 428.
- Newstrom. D (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh,. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. *Mbia*, 19(3), 258–272. <https://doi.org/10.33557/Mbia.V19i3.1143>
- Nydia, Y. T. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Lapangan Spbu Coco Pertamina Mt Haryono. In *Program Sarjana Ekstensi (Issue Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik UI)*.
- Orchidaa, I (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Integritas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris pada

- Perwakilan BPKP di Provinsi Sumatera Barat).
<https://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/issue/view/208>
- Permendagri Nomor 62 Tahun (2008) tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Pemerintahan Dalam negeri di Kabupaten/ Kota. (n.d.).
- Ramadhan, N., & Marinda, V. S. (2019). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Ibu Bekerja sebagai Guru PAUD di Kota Cimahi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(3), 205-220.
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Jambura*, 5(3), 1126–1140. [Http://Ejurnal.Ung.Ac.Id/Index.Php/JIMB](http://Ejurnal.Ung.Ac.Id/Index.Php/JIMB)
- Robbins, S (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta; Indeks
- Rustendi. T (2017). *Audit Internal Prinsip dan Teknik Audit Berbasis Risiko*. Bandung: Mujahid Press
- Salwa, A., Away, Y., Tabrani, M., Manajemen, M., Ekonomi, F., Bisnis, D., Syiah, U., & Banda Aceh, K. (2018). Pengaruh Komitmen, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (Kip) Aceh. *Bisnis Unsyiah*, 2(1), 58–67.
- Santoso. (2012). *Statistik Parametrik*. Gramedia Pustaka Umum.
- Sari, M. (2021). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Variabel Intervening Di Bagian Rawat Jalan. 03, 567–580. <https://Doi.Org/2252-8636>
- Siagian, 2017, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Spencer. (2017). *Competence at Work "Models For Superior Performance"*. New York: Jhon Wiley & Sons Inc.
- Sugiyanto, Santoso, (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi, dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Manajemen Universitas Semarang*. ISSN: 1979-4800 (cetak) 2580-8451 (online).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Syamsir, S., & Embi, M. A. (2020). Integrity Development through PSM for Corruption Prevention among Public Servant (First Author). *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(8), 1437-1448.
- Umar, Husein. (2018). *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Wetik, Stanislaus. Baharuddin. Hasmin. (2018). Analisis Pengaruh Komitmen dan Integritas terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado. *YUME Journal od*

Management. Volume 1, No 3.
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>.

Widjaja, T. (2016). *Internal Auditing*, Edisi Lima. Yogyakarta: BPFÉ.

Wirawan, (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Salemba Empat

Zahra, P. (2017). *Jurnal Universitas Diponegoro. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening PT Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan*. <https://text-id.123dok.com/document/1y9011nvy-pengertianlingkungan-kerja-arti-penting-lingkungan-kerja-aspek-aspek-pembentuk-lingkungan-kerja.html>