

**PENGARUH INTEGRITAS DAN KOMPETENSI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM  
KEBAKARAN KOTA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Menempuh Derajat  
Sarjana S-1 Ilmu Administrasi Publik



**Oleh:**

**Muhammad Reza Darias**

**07011381823126**

**Konsentrasi Manajemen Publik**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
TAHUN 2024**

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI**  
**PENGARUH INTEGRITAS DAN KOMPETENSI TERHADAP**  
**KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN**  
**KOTA PALEMBANG**  
**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh:**

**Muhammad Reza Darias**  
**NIM 07011381823126**

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, Juni 2024

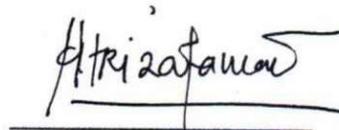
**Pembimbing 1**

**Dr. M. Nur Budiyo, S.Sos., MPA**  
NIP.196911101994011001



**Pembimbing 2**

**Dr. Katriza Imania, M.Si**  
NIP. 196810221997022001



Mengetahui,  
Ketua Jurusan



**Dr. M. Nur Budiyo, S.Sos., MPA**  
NIP. 196911101994011001

**HALAMAN PEERSETUJUAN TIM PENGUJI**

**PENGARUH INTEGRITAS DAN KOMPETENSI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN  
KOTA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji  
pada Tanggal 27 Jun 2024  
dan dinyatakan Telah Memenuhi Syarat**

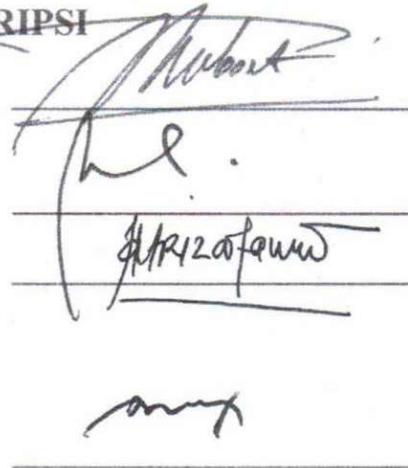
**TIM PENGUJI SKRIPSI**

**Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
Ketua

**Junaidi, S.IP., M.Si**  
Anggota

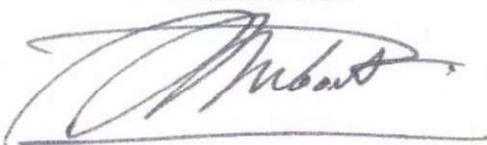
**Dr. Katriza Imania, M. Si**  
Anggota

**Drs, Mardianto, M. Si**  
Anggota



Handwritten signatures of the thesis review team members, including the chair and three members, each on a horizontal line.

Mengetahui,

|   |   |
|---|---|
|  <p><b>Prof. Dr. Mitri, M. Si</b><br/>NIP. 19601221990031004</p> | <p>Ketua Jurusan</p>  <p><b>Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., MPA</b><br/>NIP. 19691110199401100</p> |
|---|---|

## LEMBAR PERNYATAAN ORISINALISTAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammmad Reza Darias

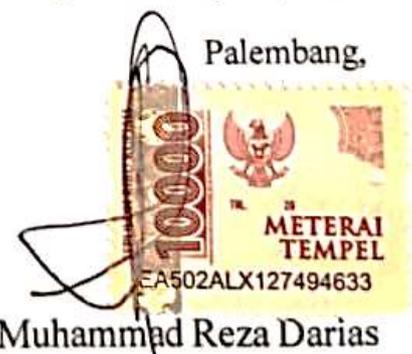
NIM : 07011381823126

Jurusan : Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Integritas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palembang” ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya. Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Yang membuat pernyataan

Palembang,



Muhammad Reza Darias

NIM. 07011381823126

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Jangan ubah dirimu hanya agar mereka menyukaimu. Hebatkan dirimu agar mau tidak mau mereka harus menerimamu.”

Atas ridho dan rahmat Allah SWT, Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua Orangtua Saya, Bapak Aipin Rivai dan Ibu Sumiatun
2. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya
3. Almamater Kebanggaan, Universitas Sriwijaya

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh integritas dan kompetensi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian adalah 42 orang pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palembang. Teknik pengumpulan data yakni menggunakan kuesioner dengan skala likert. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palembang. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palembang. Integritas dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palembang.

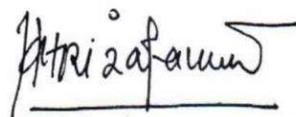
**Kata Kunci: Integritas, Kompetensi, Kinerja Kerja**

**Pembimbing I**



**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
NIP.196911101994011001

**Pembimbing II**



**Dr. Katriza Imania, M.Si**  
NIP. 196810221997022001

Palembang, April 2024  
Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik  
Fakultas Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Sriwijaya



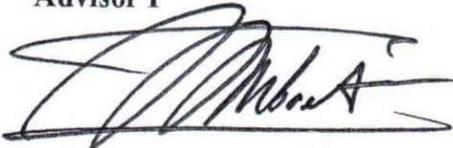
**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
NIP.196911101994011001

## ABSTRACT

This research aims to determine the influence of integrity and competence partially or simultaneously on employee performance at the Palembang City Fire Department. The research method used is a quantitative descriptive method. The population and sample in the research were 42 employees of the Palembang City Fire Department. The data collection technique is using a questionnaire with a Likert scale. Based on the research results, it is known that integrity has a significant effect on employee performance of the Palembang City Fire Department employees. Competency has a significant effect on employee performance of the Palembang City Fire Department employees. Integrity and competence have a positive and significant effect on employee performance of the Palembang City Fire Department employees.

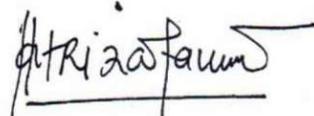
**Keywords: Integrity, Competence, Work Performance**

Advisor I



**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
NIP.196911101994011001

Advisor II



**Dr. Katriza Imania, M.Si**  
NIP. 196810221997022001

Palembang, April 2024  
Head of the Public Administration Department  
Faculty of Social and Political Sciences  
Sriwijaya University



**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
NIP.196911101994011001

## DAFTAR ISI

|                                      |             |
|--------------------------------------|-------------|
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>     | <b>ii</b>   |
| <b>PERNYATAAN ORISINALITAS .....</b> | <b>iii</b>  |
| <b>MOTTO.....</b>                    | <b>iv</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>          | <b>v</b>    |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>               | <b>vii</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>            | <b>x</b>    |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>           | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR BAGAN .....</b>            | <b>xiii</b> |
| <b>ABSTRAK.....</b>                  | <b>xiv</b>  |
| <b><i>ABSTRACT</i>.....</b>          | <b>xv</b>   |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>       | <b>1</b>    |
| 1.1 Latar Belakang .....             | 13          |
| 1.2 Rumusan Masalah .....            | 11          |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....          | 11          |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....         | 12          |
| 1.4.1 Manfaat Teoritis .....         | 12          |

|   |           |
|---|-----------|
| 1.4.2 Manfaat Praktis.....                          | 12        |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>                 | <b>13</b> |
| 2.1 Landasan Teori.....                             | 13        |
| 2.1.1 Manajemen Publik .....                        | 13        |
| 2.1.2. Paradigma New Publik Service (NPS).....      | 14        |
| 2.1.3 Prinsip-Prinsip NPS .....                     | 19        |
| 2.1.4 Kinerja.....                                  | 26        |
| 2.1.5 Integritas.....                               | 32        |
| 2.1.6 Kompetensi .....                              | 34        |
| 2.2 Penelitian Terdahulu .....                      | 39        |
| 2.3 Hubungan Antar Variabel .....                   | 45        |
| 2.4 Kerangka Pikir.....                             | 46        |
| 2.5 Hipotesis.....                                  | 47        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>               | <b>48</b> |
| 3.1 Jenis Penelitian.....                           | 49        |
| 3.2 Definisi Konseptual.....                        | 49        |
| 3.3 Definisi Operasional.....                       | 49        |
| 3.4 Jenis dan Sumber Data.....                      | 50        |
| 3.5 Populasi dan Sampel .....                       | 51        |
| 3.6 Teknik Pengumpulan Data .....                   | 52        |
| 3.7 Teknik Analisi Data .....                       | 53        |
| 3.8 Definisi Operasional Variabel.....              | 57        |
| <b>BAB IV GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN .....</b> | <b>59</b> |
| 4.1 Gambaran Tempat Penelitian.....                 | 59        |
| 4.2 Profil Responden.....                           | 76        |
| 4.3 Hasil Penelitian .....                          | 78        |
| 4.3.1 Uji Instrumen.....                            | 78        |
| 4.3.2 Uji Hipotesis.....                            | 82        |
| 4.4. Pembahasan.....                                | 86        |
| <b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>             | <b>92</b> |

|                             |           |
|-----------------------------|-----------|
| 5.1 Kesimpulan .....        | 92        |
| 5.2 Saran .....             | 93        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b> | <b>95</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>        | <b>97</b> |

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 1.1 Rata-Rata Skor Penilaian Kinerja Pegawai Pemadam Kebakaran ..... | 9  |
| Tabel 2.1 Differensiasi Opa, NPM dan NPS .....                             | 17 |
| Tabel 3.1 Interpretasi Korelasi .....                                      | 56 |
| Tabel 3.2 Definisi Operasional .....                                       | 59 |
| Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Usia .....                          | 76 |
| Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....                  | 77 |
| Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....            | 77 |
| Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja .....                    | 78 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Validasi Kinerja .....                                 | 79 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Validasi Integritas .....                              | 80 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Validasi Kompetensi.....                               | 80 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas .....                                     | 81 |
| Tabel 4.9 Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda .....                    | 82 |
| Tabel 4.10 Hasil Analisis Koefisiensi Korelasi dan Determinasi.....        | 83 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji F .....   | 84 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji t .....   | 85 |

## **DAFTAR GAMBAR**

|   |    |
|---|----|
| Gambar 1.1 Grafik Jumlah Kejadian Kebakaran 2020-2022 ..... | 7  |
| Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....                             | 47 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pemadam Kebakaran..... | 61 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Manajemen Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dengan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 menyatakan bahwa reformasi birokrasi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh pemerintah melalui lembaga-lembaga negara pada tahun ini. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan perhatian yang detail serta undang-undang yang rasional dan sistematis yang dapat menjadi panduan utama (Permen PAN & RB, 2022).

Dalam rangka membantu masyarakat, pemerintah telah membentuk berbagai lembaga, yang paling dikenal adalah Departemen Pekerjaan Umum dan Pensiun (DPWP) dan Departemen Kesejahteraan Masyarakat (PB) yang membantu masyarakat dalam penanggulangan bencana. Namun, untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepada para penyandang cacat tersebut, pemerintah memerlukan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara profesional. Oleh karena itu, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Manajemen sumber daya manusia yang efisien harus dilakukan oleh para profesional untuk memastikan tidak terjadi kesenjangan antara kebutuhan pemberi perawatan dengan sumber daya yang tersedia, sesuai dengan visi dan misi organisasi, sebagai bagian dari upaya pencapaian tujuan yang ditetapkan. (Permendagri No.62 Tahun 2008).

Namun, dalam praktiknya, pengelolaan tersebut belum ideal. Salah satunya cara yang paling efektif untuk memperbaikinya adalah dengan

meningkatkan standar sumber daya manusia (SDM). Pekerjaan para wali murid dijelaskan secara rinci dalam Paragraf 2 PAN & RB. Hal ini mencakup kinerja pengawalan, harapan pengawalan, dialog pengawalan yang intens, kinerja pengawalan organisasi dan hasil kerja, serta kinerja pengawalan.

Kinerja mengacu pada hasil kuantitatif dan kualitatif yang diperoleh individu atau tim dalam suatu perusahaan dengan menjalankan misi dan perannya sesuai dengan pedoman, prosedur, standar, dan tenggat waktu yang telah ditetapkan atau disepakati. (Syamsir, 2013).

Robbin dalam Sutrisno (2017), Pengalaman kerja berarti hasil yang diperoleh seorang pegawai dalam pekerjaannya dengan memenuhi kriteria tertentu yang khusus untuk pekerjaannya. Kinerja mengacu pada hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan, tanpa melanggar hukum dan menghormati standar moral dan etika. Kinerja merupakan komponen sah dari tujuan perusahaan. Tingkat kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kompetensi dan integritas. Kinerja pegawai mencerminkan hasil yang diperoleh dalam bidang pekerjaan dimana ia bekerja. (Afandi, 2018).

Menurut Kristanti et al., (2023), kinerja adalah keterampilan yang diperoleh karyawan melalui pelaksanaan tugas yang diberikan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2017), Kinerja disebut juga kinerja profesional, yaitu kinerja seseorang yang diperoleh berdasarkan keterampilannya dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan bidang profesionalnya. Kinerja berkaitan dengan kuantitas atau kualitas hasil yang diperoleh seseorang atau

tim dalam suatu perusahaan dalam melaksanakan tugas dan misinya sesuai dengan kebijakan, prosedur, standar dan tenggat waktu yang ditetapkan atau dicapai dalam perusahaan tersebut. (Syamsir, 2013).

Menurut Edison (2016), Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan dan dievaluasi selama periode waktu tertentu berdasarkan pemahaman atau kesepakatan sebelumnya. Oleh karena itu, pengalaman kerja melibatkan pembelajaran tentang bagaimana melakukan tugas. tersebut.

Menurut Robbin (2018), dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat adalah integritas dan kompetensi, jika kedua faktor ini meningkat maka kinerja perawat juga akan meningkat. Menurut Wetik et al., (2018), bahwa integritas mengajarkan seseorang untuk bersikap jujur, berani, bijaksana dan tabah dalam menjalankan misinya dan mengatasi kesulitan. Integritas terkait dengan transparansi dan ketulusan seseorang. Dengan integritas diharapkan dapat mengembangkan tujuan bersama guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Rozarie, 2013). Integritas mengacu pada kemampuan untuk menjunjung tinggi prinsip-prinsip moral tanpa kompromi dan mengakui segala bentuk paksaan, paksaan, penipuan atau perilaku tidak etis. Integritas merupakan hal yang sangat penting agar karyawan dapat bekerja dengan percaya diri dan berani dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan. (Rustendi, 2017).

Syamsir (2013), integritas juga mencakup keselarasan antara hati, kepala, dan jiwa. Sering kali ada masalah dengan integritas penjaga yang terkait dengan bidang pekerjaan mereka. Integritas dan etos kerja sangat erat

kaitannya satu sama lain. Pekerja yang kompeten juga harus didukung oleh prinsip-prinsip moral yang kuat. Ketika orang yang memiliki keterampilan yang baik tidak menjunjung tinggi integritas mereka, kemampuan mereka tidak akan menghasilkan kinerja yang baik. Salah satu contoh yang paling umum dari integritas seorang karyawan adalah kesediaan mereka untuk melakukan upaya ekstra dalam bekerja, kesediaan mereka untuk bersikap fleksibel, dan lain sebagainya.

Menurut Orchidia (2014), Hanya orang dengan integritas tertentu yang dapat mengungkapkan sifat aslinya dan secara konsisten tetap setia pada perkataannya sendiri. Terima peristiwa dan bersiaplah untuk belajar darinya serta memperbaikinya. Pentingnya integritas sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam menciptakan nilai-nilai tertentu sangatlah penting karena dapat menanamkan rasa bangga pada karyawannya.

Menurut Ayu Az-Zahra et al., (2021), Integritas mengacu pada kemampuan untuk melakukan tugas apa pun secara etis dan jujur, mematuhi hukum yang berlaku, dan tetap konsisten dalam penerapan keterampilan ini dalam segala situasi, terlepas dari peluang atau hambatan untuk menghormati prinsip-prinsip ini. Bukit et al., (2016), Indikator integritas mencakup prinsip-prinsip seperti kode etik, pengelolaan konflik kekuasaan, penggunaan wewenang, tanggung jawab dan akuntabilitas, kontribusi terhadap masyarakat dan pendekatan kemanusiaan. Pegawai pemadam kebakaran harus mempunyai kepekaan yang besar, terutama karena tingginya risiko menimbulkan kecelakaan kerja. Ketika tidak ada integritas di antara mereka, akan sulit bagi mereka untuk mencegah kejahatan dan mendukung masyarakat yang

semakin tersesat.

Selain integritas, hal yang perlu dimiliki oleh pegawai yakni kompetensi, menurut Robbins (2015), Kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat dicirikan sebagai pengetahuan, keteguhan hati, dan pengendalian diri yang mirip dengan kepemimpinan. Sebaliknya menurut Amalia (2017), kompetensi adalah jumlah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan penilaian yang dievaluasi dalam kaitannya dengan bias dan ketidakpedulian. Beberapa karakteristik yang termasuk dalam konsep kompetensi antara lain kemahiran teknis, kemahiran interpersonal, pemahaman akan tanggung jawab, dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dan memecahkan masalah dalam berbagai situasi. Menurut Sutrisno, (2017), yakni pengetahuann, pemahamann, kemampuann/keterampilann, nilai, sikap, dan minaat.

bahwa hal tersebut mencakup pengetahuan, pemahaman, kemampuan/keterampilan, nilai, sikap, dan minat.

Semua usaha, apapun ukurannya, membutuhkan pegawai yang memiliki etika profesional yang baik, dan hal ini juga berlaku di Polrestabes Palembang. Palembang, kota terbesar kedua di Sumatera setelah Medan, merupakan ibu kota provinsi Sumatera Selatan. Kota Palembang terbagi menjadi 18 kecamatan dan 107 kecamatan, dengan luas wilayah 358,55 km<sup>2</sup>, jumlah penduduk 1.708.413 jiwa, dan luas wilayah 4.764 km<sup>2</sup> (Pemerintah Kota Palembang, 2022). Di wilayah tersebut terdapat banyak lokasi atau bahkan titik strategis berbagai bentuk sentra produksi yang dimaksudkan

untuk memperkuat ibu kota provinsi. Di bidang perdagangan, pendidikan, kesehatan dan pemerintahan.

Beberapa kawasan strategis penting juga diselaraskan dengan ketinggian rumah, sehingga mengurangi risiko kemacetan, banjir, dan bencana kebakaran. Bencana kebakaran mengacu pada situasi bencana apa pun yang disebabkan oleh ledakan yang dapat mengakibatkan kerusakan harta benda atau korban jiwa. Umumnya kebakaran disebabkan oleh berbagai faktor, seperti mati listrik, mati gas, terbakarnya saset, mati rokok, dan lain sebagainya.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana (PB) Kota Palembang terletak di Jalan Merdeka No. 8, 19 Ilir, Bukit Kecil, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30131. BPB dan PK ditempatkan di bawah Walikota, sedangkan Kepala Badan ditempatkan di bawah pengawasan Sekretaris Daerah dan resmi diberhentikan dari jabatannya. Dengan berlakunya Peraturan Daerah Kota Palembang No. 53 Tahun 2016 tersebut di atas, satuan tugas gabungan yang dahulu bernama Badan Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran Kota Palembang menjadi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang. Dalam pasal 2 ayat 1, Peraturan Daerah Kota Palembang No. 53 Tahun 2016 menyatakan bahwa tugas, tanggung jawab, dan status kepegawaian Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang merupakan bagian dari tugas umum pemerintahan daerah di bidang ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat, khususnya sub urusan kebakaran dan

penanggulangan bencana.

Sesuai dengan pasal (1), misi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang adalah mendukung administrasi departemen dalam melaksanakan misinya dalam pemadaman kebakaran, pencegahan bencana, keamanan dan dukungan jika terjadi situasi krisis, serta serta saling berkolaborasi. bantuan. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang sebagai instansi pemerintah mempunyai maksud dan tujuan yang kemudian dikomunikasikan melalui perencanaan strategis. Misi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang adalah mewujudkan lembaga Bencana dan Pemadam Kebakaran yang ideal, profesional dan tangguh yang fokus pada situasi bencana. Untuk mencapai tujuan tersebut, Direktorat Bencana dan Pemadam Kebakaran Kota Palembang telah merencanakan untuk melaksanakan berbagai tugas, seperti pengurangan risiko dan kebakaran. Berikut daftar total kasus bencana di Palembang tahun anggaran 2020-2022:

Gambar 1.1 Grafik Jumlah Kejadian Kebakaran Tahun 2020-2022



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

Terkait dengan situasi bencana kebakaran di kota Palembang, misi

Direktorat Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang adalah menjamin lingkungan kerja yang kondusif bagi perusahaan guna mencapai tujuan, sasaran dan inisiatif strategis yang telah ditetapkan. Dalam konteks kebakaran di Denpasar yang terjadi di seluruh kota Palembang, tujuan dari misi ini adalah untuk memberikan bantuan yang bertanggung jawab.

Hingga saat ini, terdapat tujuh pos pemadam kebakaran yang terlihat di titik-titik rawan kebakaran di Palembang. Pos-pos tersebut di atas adalah Pos Pemadam Merdeka 1, Pos Pemadam Seberang Ulu I, Seberang Ulu II, Sako, Alangalang Lebar, Gandus, dan Pos Pemadam Ampera yang terletak di wilayah perairan.

Kondisi yang sering terjadi di provinsi ini adalah masyarakat mengalami kejadian kebakaran dalam komunikasi dengan pusat pemadam kebakaran yang terletak di sepanjang Sungai Merdeka. Khususnya, pemadam kebakaran yang beroperasi di daerah terpencil sudah mulai beroperasi. Hal ini akan menyebabkan petugas membutuhkan waktu yang lama Untuk mengakses zona kebakaran, stasiun pemadam kebakaran pusat harus segera terhubung dengan stasiun pemadam kebakaran yang terletak di wilayah lain, sehingga petugas dapat bekerja sama untuk mencoba menghentikannya. Hal ini berarti jumlah korban dan kerugian tidak dapat dikurangi.

Berdasarkan kajian pendahuluan yang penulis lakukan, diperoleh data kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palembang sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Rata-Rata Skor Penilaian Kinerja Pegawai Pemadam Kebakaran 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 Kota Palembang, 2023

Berdasarkan statistik yang ditunjukkan pada Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja Pemadam Kebakaran Kota Palembang dari tahun 2020 hingga 2022 masih belum stabil dan belum mencapai target yang ditetapkan untuk tingkat partisipasi angkatan kerja. Berdasarkan hasil wawancara pertama yang penulis lakukan dengan partisipan, terungkap bahwa partisipan jarang mengalami kesulitan saat relawan Dinas Pemadam Kebakaran tiba di lokasi yang telah ditentukan. Akibatnya, kejadian kebakaran yang terjadi mengakibatkan kerugian material dan visual, dan akibatnya, masyarakat umum berkesimpulan bahwa pekerjaan relawan Dinas Kebakaran tidak terlalu luas.

Kinerja pegawai pemadam kebakaran dipengaruhi oleh integritas dan kompetensi. Integritas dan kompetensi berdampak negatif terhadap peran bertanggung terhadap lansia. Menurut Zahra (2021), integritas mengacu pada kemampuan untuk melaksanakan tugas apa pun sesuai dengan prinsip-prinsip yang masuk akal dan beretika, sesuai dengan hukum yang berlaku, dan sesuai dengan persyaratan untuk menerapkan kemampuan tersebut dalam segala situasi, tanpa memperhitungkan peluang atau peluang. hambatan untuk menyimpang dari prinsip. Kemampuan mereka dalam menangani kebakaran

terlihat dari respon cepat mereka terhadap keluhan masyarakat mengenai kejadian kebakaran. Memiliki keterampilan ini sangat penting bagi siapa pun yang menangani manajemen kebakaran, karena kecepatan respons bergantung pada tingkat kerusakan atau kerugian yang disebabkan oleh kebakaran.

Penelitian yang dilakukan Wetik et al., (2018), berfokus pada kajian pengaruh kompetensi dan integritas terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai di lingkungan kantor kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Manado. Hasil dari penelitian ini antara lain keterampilan yang berdampak positif dan secara bertahap menunjukkan keterampilan Manajer Keamanan Pelabuhan dan Keamanan Pelabuhan Manado, serta keterampilan Manajer Keamanan Pelabuhan dan Keamanan Pelabuhan Manado, serta manajer yang kompeten untuk fungsi tersebut.

Selanjutnya Harmaily (2019), dalam mengungkapkan bahwa efek positif terlihat antara kompetensi organisasi, integritas, dan operasi sehari-hari dalam kaitannya dengan kinerja karyawan sebagai prediktor. Mangasa (2023), dalam penelitiannya menyebutkan bahwa integritas memiliki dampak positif terhadap jam kerja pengasuh, begitu juga dengan kompetensi pengasuh dan etika kerja. Dengan kata lain, jika kompetensi caregiver, etika kerja, dan etos kerja semuanya meningkat, maka jam kerja caregiver di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean Tanjung Emas Semarang akan meningkat. Penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan keterampilan dan disiplin kerja guru berdampak positif

terhadap kemampuan mereka dalam melaksanakan tugasnya dengan efisien dan efektif di lembaga tersebut. Pada gilirannya, hal ini akan mengarah pada peningkatan kinerja dan sebaliknya. Berdasarkan informasi di atas, penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Integritas Dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran 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 signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palembang?
2. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palembang?
3. Apakah integritas dan kompetensi berpengaruh signifikan dan positif secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palembang?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yakni,

1. Untuk mengetahui pengaruh integritas berpengaruh secara

parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palembang.

2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh integritas dan kompetensi berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palembang.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### 1.4.1 Manfaat Teoritis

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

##### 1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi akademisi, dapat memberi wawasan dan memperluas pengetahuan mengenai Pelaksanaan integritas dan kompetensi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palembang.
2. Bagi pegawai sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerjanya perlu memperhatikan pelaksanaan integritas dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi almamater, dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi dalam melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan peningkatan kinerja

pegawai melalui Pelaksanaan integritas dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanafa Publishing.
- Amalia, R. (2017). *Penempatan dan pengembangan pegawai*. 320.
- Ayu Az-Zahra, R. S., Jaelani, A., & Nursi, M. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Integritas Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Pada PT. Bank KEB Hana Indonesia Wilayah Jakarta. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 2(2), 38–44. <https://doi.org/10.34306/abdi.v2i2.555>
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi (Vol. 15, Issue 2).
- Edison, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Hajar Malawat, S. (2022). Buku pengantar administrasi publik. in buku ajar pengantar administrasi publik. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/13213/1/buku-pengantar-administrasi-publik.pdf>
- Keban, Y. T. (2014). Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik (Edisi 3). *Gaya Media*, 1, 1–306.
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., Harto, B., Astuti, T., Ginting, N., Rijal, R., Nurisman, H., Barlian, B., & Patimah, T. (2023). Manajemen sumber daya manusia (Vol. 1).
- Mirza, S., & Farneti, C. (2016). *Human resource management*. In *Solutions: Business Problem Solving*.
- Moeriono. (2014). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Orchidia, I. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Integritas, dan Kompetensi Organisasi terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. *Jurnal Akuntansi*, 2(3), 1–11.
- Prasojo, Lantip Diat. (2013). Buku Manajemen Strategik. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Rahmadani, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2), 165. <https://doi.org/10.24036/jess.v4i2.293>
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*.
- Rozarie. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. R.A. De.Rozarie. [www.derozarie.co.id](http://www.derozarie.co.id)
- Rustendi, T. (2017). *Audit internal prinsip dan teknik audit berbasis risiko* (Issue December).
- Sabaruddin, A. (2015). *Manajemen Kolaborasi Dalam Pelayanan Publik*. Graha Ilmu.

- Safira, A. D. A., & Rozak, H. H. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). *Proceeding SENDIU, 2017*, 978–979.
- Santoso. (2012). *Statistik parametrik*. Gramedia Pustaka Umum.
- Subari, S., & Raidy, H. (2015). Influence of training, competence and motivation on employee performance, moderated by internal communications. *International Journal of Economic Research*, 12(4), 1319–1339. <https://doi.org/10.11634/216796061504678>
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suhifatullah, M. I. (2019). Mewujudkan Kualitas Pelayanan Publik Melalui Komunikasi Etis Aparatur Sipil Negara. *Perspektif : Jurnal Ilmu Administrasi*, 1(2), 163–173. <https://doi.org/10.33592/perspektif.v1i2.542>
- Sumardi, E., GW, S. H., & Nurhasanah, N. (2022). Pengaruh Integritas, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gajah Putih Lestari, Banda Aceh. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 72. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.338>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (9th ed.). Kencana.
- Syamsir, T. (2013). *Organisasi dan manajemen perilaku, struktur, budaya & perubahan organisasi*. Alfabeta.
- Wetik, S. W., Baharuddin, & Tamsah, H. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi dan Integritas terhadap Kinerja melalui Kompetensi Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado. *YUME : Journal of Management*, 1(3), 137–151.
- Widari, I. A. R., & Darma, G. S. (2017). Evaluasi Kinerja Pegawai Kontrak Melalui Tujuh Kompetensi Spencer pada Pelayanan Denpasar Sewerage Development Project (DSDP). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 2(2), 360–367.
- Wilson Bangun. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Wuryaningsih, & Kuswati, R. (2013). Analisis Pengaruh Locus of Control pada Kinerja Karyawan. *Analisis Pengaruh Locus of Control Pada Kinerja Karyawan*, 276–281.