

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMITMEN TERHADAP  
PRESTASI KERJA DIMODERASI OLEH INTEGRITAS PEGAWAI NEGERI SIPIL  
BKPSDM KOTA MANADO**

*THE INFLUENCE OF THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES AND COMMITMENT ON WORK  
PERFORMANCE IS MODERATED BY THE INTEGRITY OF CIVIL SERVANTS BKPSDM MANADO  
CITY*

Oleh:

**Diyah A. Hastutiningsih<sup>1</sup>**  
**Bernhard Tewal<sup>2</sup>**  
**Genita G. Lumintang<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[diyah.hastuti22@gmail.com](mailto:diyah.hastuti22@gmail.com)

<sup>2</sup>[bernhardtewal@unsrat.ac.id](mailto:bernhardtewal@unsrat.ac.id)

<sup>3</sup>[genitagracia73@gmail.com](mailto:genitagracia73@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan komitmen terhadap prestasi kerja dimoderasi oleh integritas pegawai negeri sipil BKPSDM Kota Manado. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BKPSDM Kota Manado dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diolah dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 20. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan moderasi. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, secara parsial kualitas sumber daya manusia, Komitmen dan Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri. Integritas memoderasi secara positif dan signifikan hubungan kualitas sumber daya manusia dengan prestasi kerja. Integritas tidak memoderasi hubungan komitmen dengan prestasi kerja pegawai negeri sipil BKPSDM Kota Manado

**Kata Kunci:** Kualitas sumber daya manusia, komitmen, integritas, prestasi kerja

**Abstract:** This study aims to determine the influence of human resource quality and commitment to work performance moderated by the integrity of civil servants of BKPSDM Manado City. The type of data used in this study was primary data obtained from questionnaires. The population used in this study was all employees of BKPSDM Manado City with the number of samples used in this study as many as 60 respondents. The data collection technique used questionnaires processed using IBM SPSS 20 applications. The analysis methods used are multiple linear regression analysis and moderation. Based on the results of the research obtained, partially the quality of human resources, commitment and integrity have a positive and significant effect on the work performance of civil servants. Integrity moderates positively and significantly the relationship between the quality of human resources and job performance. Integrity does not moderate the relationship of commitment with the work performance of civil servants of BKPSDM Manado City.

**Keywords:** Human resource quality, commitment, integrity, work performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Salah satu aspek manajemen yang paling sulit di organisasi mana pun yaitu bagaimana membuat karyawan mereka bekerja secara produktif. Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal yang berfungsi penting bagi keberhasilan suatu perusahaan atau lembaga. Keberhasilan dalam suatu organisasi/instansi sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya, apakah sumber daya yang

dimiliki organisasi/instansi artinya sumber daya manusia yang berkualitas atau tidak. Sumber daya yang berkualitas memiliki kemampuan menciptakan dan menghasilkan gagasan yang kreatif, mampu berinisiatif dan memecahkan masalah serta menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Kualitas sumber daya manusia itu hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau pengetahuannya, pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya (Rahardjo, 2010).

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Badriyah, 2018). Penempatan staf yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikan merupakan masalah yang menghambat pegawai tersebut mencapai tujuan dari organisasi/instansi serta menghambat prestasi kerja dari pegawai itu sendiri. Organisasi/instansi harus melakukan screening terkait penempatan pegawai yang harus sesuai dengan latar belakang pendidikan dan potensi yang mereka miliki. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas diri dari pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan serta menggali potensi yang dimiliki pegawai dan meningkatkan prestasi-prestasi yang bisa dicapai oleh pegawai.

Prestasi kerja dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dan komitmen. Prestasi kerja bisa tercapai jika pegawai pada suatu organisasi atau instansi memiliki kualitas diri yang baik yaitu berupa kualitas pengetahuan dan skil yang baik. Prestasi kerja yang dilakukan setiap pegawai harus diberikan apresiasi agar setiap pekerjaan yang telah diselesaikan oleh pegawai tersebut merasa dihargai sehingga kinerja dari pegawai tersebut semakin meningkat dan tujuan dari organisasi/instansi bisa tercapai. Pemimpin organisasi/instansi harus lebih memperhatikan lagi pencapaian yang telah dicapai oleh pegawai yang telah menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, sehingga bisa menguntungkan organisasi/instansi. Pengertian komitmen mengacu pada kesetiaan dan loyalitas.

Komitmen didefinisikan sebagai loyalitas pegawai atau karyawan terhadap organisasi yang tercermin melalui ketersediaan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Priansa, 2018). Mengambil kualitas kerja sebagai konsep dan berkomitmen pada kebijakan manajemen memberdayakan organisasi melalui lingkungan kerja yang manusiawi melalui empat bidang berikut dimensi komitmen kualitas pekerjaan agar karyawan merasa lebih dihargai membuat komitmen organisasi untuk bekerja lebih tinggi. Pegawai yang telah berkomitmen kepada organisasi/perusahaan tentunya mereka juga harus menunjang tinggi nilai-nilai integritas dan menerapkannya secara konsisten dan profesional. Wetik (2018) menyatakan nilai-nilai integritas yang dimiliki pegawai bukan hanya jujur saja tetapi berani, bijaksana dan bertanggung jawab. Hutaauruk (2021) menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

BKPSDM (Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia) Kota Manado Sulawesi Utara merupakan lembaga pemerintah yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan daerah tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Adanya masalah-masalah mengenai rendahnya tingkat pemahaman peraturan disiplin pegawai negeri sipil oleh pejabat pengelola kepegawaian, kurangnya sumber daya aparatur yang menguasai IT, kurangnya sarana dan prasarana yang berbasis IT, penempatan staf yang belum tertata sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi. Pegawai yang bekerja di bidang pemerintahan tentunya harus bisa menguasai IT, hal tersebut merupakan modal pokok bagi pegawai agar bisa mencapai prestasi kerja yang baik dan maksimal serta bisa mencapai tujuan dari organisasi/instansi. Berdasarkan dengan hasil survei dan permasalahan yang terjadi pada kantor BKPSDM Kota Manado, maka dilakukan penelitian ini "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Dimoderasi Oleh Integritas Pegawai Negeri Sipil BKPSDM Kota Manado".

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Pegawai BKPSDM Kota Manado
2. Pengaruh Komitmen terhadap Prestasi Kerja Pegawai BKPSDM Kota Manado
3. Pengaruh Integritas terhadap Prestasi Kerja Pegawai BKPSDM Kota Manado
4. Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Prestasi Kerja Pegawai BKPSDM Kota Manado dimoderasi Integritas
5. Hubungan Komitmen dengan Prestasi Kerja Pegawai BKPSDM Kota Manado dimoderasi Integritas

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Rahardjo (2010) menyatakan Kualitas Sumber Daya Manusia ditentukan oleh aspek

keterampilan atau kekuatan tenaga fisik, pendidikan atau kadar pengetahuan, pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya. Indikator dari kualitas sumber daya manusia yaitu : pendidikan dan pelatihan.

### **Komitmen**

Samsuddin (2018) menyatakan Komitmen adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang. Indikator dari komitmen yaitu : adanya kemauan karyawan, adanya kesetiaan karyawan, adanya kebanggaan karyawan terhadap organisasi.

### **Integritas**

Abdullah (2019) menyatakan Integritas adalah pola pikir, sikap jiwa dan gerakan hati nurani seseorang yang dimanifestasikan dalam ucapan, tindakan dan perilaku. Indikator dari integritas yaitu : jujur, konsisten, berkomitmen, objektif, berani bersikap dan siap menerima risiko, serta disiplin dan bertanggung jawab.

### **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja seperti yang didefinisikan oleh Badriyah (2018) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Indikator dari prestasi kerja yaitu : hasil kerja, pengetahuan, inisiatif, disiplin waktu, kerjasama, sikap.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian Ferdy Leuhery (2018) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. Penelitian yang telah dilakukan oleh Ferdy Leuhery menggunakan metode Kuantitatif penelitian yaitu penelitian survey untuk menggambarkan hubungan antara variabel dan penelitian penjelasan adalah menjelaskan hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan regresi berganda. Hipotesis diuji dengan metode uji F, uji t dan koefisiensi. Dari determinasi ( $R^2$ ), hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kualitas SDM positif berpengaruh terhadap prestasi kerja, (2) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, (3) pengembangan karir berpengaruh positif terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku.

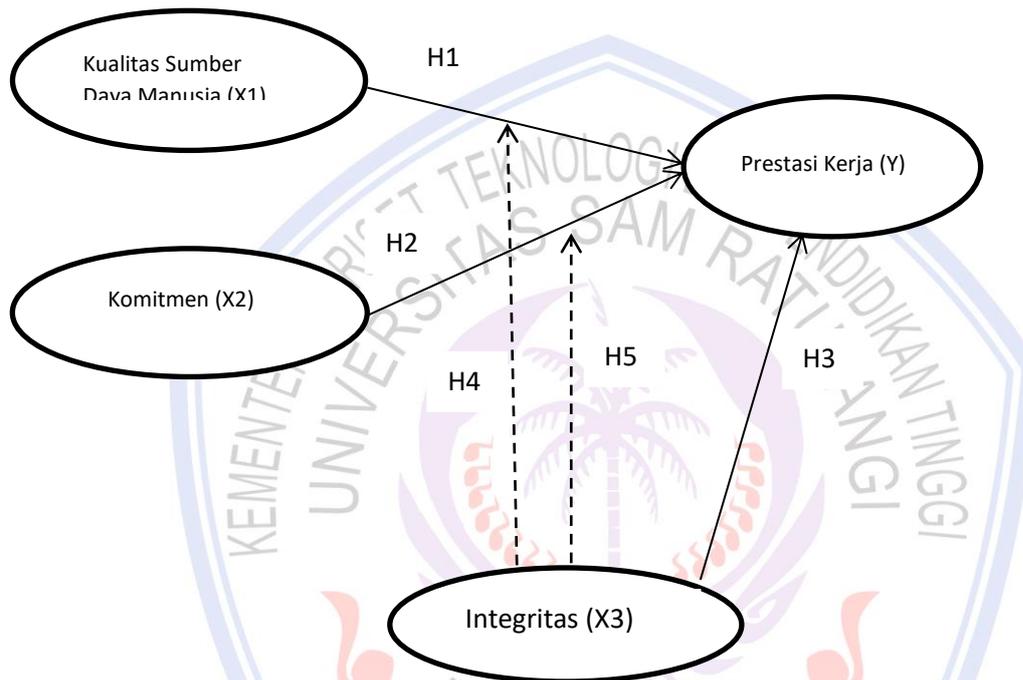
Penelitian Hutauruk (2021) bertujuan untuk mengetahui indikator kualitas kerja, komitmen kerja dan penilaian prestasi kerja, dan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kualitas kerja dan komitmen kerja terhadap penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Kepulauan Mentawai baik secara persial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Mentawai Sebanyak 38 orang atau 38 sampel. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, regresi berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Kepulauan Mentawai. 2) Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Kepulauan Mentawai. 3) Kualitas Kerja dan Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Kepulauan Mentawai. 4) Berdasarkan koefisien determinasi diketahui pengaruh Kualitas Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Kepulauan Mentawai sebesar 64,3% sedangkan sisanya 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Penelitian Rahmawati (2020) Bertujuan untuk mengetahui pengaruh integritas, kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan perusahaan, karena sumber daya manusia tidak saja dipandang sebagai unsur produksi tetapi juga sebagai manusia yang memiliki emosi dan keunikan tersendiri serta kepribadian yang berbeda dengan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia melalui segala bentuk aktualisasi potensinya, merupakan aktor utama pembentukan keunggulan dan sekaligus menjadi

kunci kemajuan perusahaan. Dengan demikian integritas, kompetensi, lingkungan kerja serta kedisiplinan pegawai menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan kunci pencapaian produktivitas. Karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya yang lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan berjumlah 166 pegawai. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah : (1) Terdapat pengaruh secara serempak integritas, kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai ; (2) terdapat pengaruh secara parsial integritas, kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**  
*Kajian teori, 2023*

### Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub>: Diduga Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil BKPSDM Kota Manado
- H<sub>2</sub>: Diduga Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil BKPSDM Kota Manado
- H<sub>3</sub>: Diduga Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil BKPSDM Kota Manado
- H<sub>4</sub>: Diduga Integritas memoderasi secara positif dan signifikan hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil BKPSDM Kota Manado
- H<sub>5</sub>: Diduga Integritas memoderasi secara negatif dan signifikan hubungan Komitmen terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil BKPSDM Kota Manado

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, dan deskriptif asosiatif adalah strategi penelitian, sesuai dengan tujuan dan bentuk kerangka konseptual. Menurut Sugiyono (2018), penelitian kuantitatif deskriptif asosiatif merupakan penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa dan kejadian secara faktual, sistematis dan akurat serta mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil BKPSDM Kota Manado sejumlah 60 orang.

### Metode Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel bersifat sampel jenuh. Teknik pengambilan sampel jenuh yaitu pengambilan sampel pada seluruh pegawai yang bekerja di BKPSDM Kota Manado. Menurut Handayani (2020) teknik pengambilan sampel atau sampling adalah proses menyeleksi sejumlah elemen dari populasi yang diteliti untuk dijadikan sampel dan memahami berbagai sifat atau karakter dari subjek yang dijadikan sampel, yang nantinya dapat dilakukan generalisasi dari elemen populasi.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Sumber data yang di dapat merupakan pegawai BKPSDM Kota Manado yang menjadi narasumber dalam penelitian ini.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi dan Kuesioner. Menurut Sugiyono (2018), observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Observasi ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran tentang keadaan kantor BKPSDM Kota Manado. Menurut Sugiyono (2018), angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Sugiyono (2018), menyatakan uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau setidaknya suatu kuesioner. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sama atau tidaknya hasil pengukuran yang diperoleh pada beberapa pelaksanaan pengukuran, dengan syarat aspek yang diukur tidak mengalami perubahan (Sugiyono, 2018).

### Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang bertujuan untuk menilai sebaran data pada kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan, berdistribusi normal atau di ambil dari populasi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah antara variabel bebas (*independent*) terdapat hubungan atau saling berkorelasi. Menurut Ghazali (2011:107-108), tidak terjadi gejala multikolinearitas bila nilai Tolerance  $\geq 0,100$  dan nilai VIF  $\leq 10,00$ .

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji dalam model regresi yang digunakan tidak terjadi ketidaksamaan variabel residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Ada banyak cara yang dapat digunakan untuk menguji heteroskedastisitas, yaitu dapat menggunakan grafik scatterplot dan Uji Glejser, untuk

uji Glejser jika nilai Sig. lebih besar dari 0,05 maka tidak terdapat heteroskedastisitas dalam data penelitian ini.

### Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan kemudian diolah dengan menggunakan IBM SPSS versi 20, dilanjutkan dengan melakukan uji regresi linier berganda dan moderasi.

### Uji Regresi Linier Berganda dan Moderasi

Menurut Sugiyono (2018), analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia, komitmen dan integritas pada prestasi kerja. Integritas memoderasi hubungan kualitas sumber daya manusia dengan prestasi kerja. Integritas memoderasi hubungan komitmen dengan prestasi kerja. Model persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_1X_3 + \beta_5X_2X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

$\alpha$  = Konstant

$\beta_1$ - $\beta_5$  = Koefesien regresi

X1 = Kualitas Sumber Daya Manusia

X2 = Komitmen

X3 = Integritas

$\varepsilon$  = Error

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Korelasi	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	X1.1	0,809	Valid
	X1.2	0,828	Valid
	X1.3	0,839	Valid
	X1.4	0,758	Valid
Komitmen (X2)	X2.1	0,921	Valid
	X2.2	0,913	Valid
	X2.3	0,792	Valid
	X2.4	0,836	Valid
	X2.5	0,921	Valid
	X2.6	0,912	Valid
Integritas (X3)	X3.1	0,676	Valid
	X3.2	0,689	Valid
	X3.3	0,676	Valid
	X3.4	0,700	Valid
	X3.5	0,918	Valid
	X3.6	0,931	Valid
	X3.7	0,894	Valid
	X3.8	0,890	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y1	0,855	Valid
	Y2	0,892	Valid
	Y3	0,881	Valid
	Y4	0,858	Valid
	Y5	0,855	Valid
	Y6	0,892	Valid
	Y7	0,881	Valid
	Y8	0,858	Valid

Sumber : Output SPSS 2.0 Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwasannya hasil dari masing-masing item yang mewakili indikator memiliki nilai rhitung > rtabel sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan layak

atau valid untuk digunakan penelitian serta dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	0,893	Reliabel
Komitmen (X2)	0,943	Reliabel
Integritas (X3)	0,913	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,955	Reliabel

Sumber: Output SPSS 20, 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwasannya nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel kualitas sumber daya manusia, komitmen, integritas dan prestasi kerja  $> 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel telah memenuhi nilai *Cronbach Alpha* dan dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	60
	Std. Deviation	0E-7
Most Extreme Differences	Absolute	2.53424949
	Positive	.059
	Negative	.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.457
Asymp. Sig. (2-tailed)		.985

Sumber : Output SPSS 20 Tahun 2023

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwasannya hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,985 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini terdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kualitas SDM (X1)	0,974	1,026	Non Multikolinieritas
Komitmen (X2)	0,984	1,016	Non Multikolinieritas
Integritas (X3)	0,981	1,019	Non Multikolinieritas

Sumber : Output SPSS 20 Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dilihat bahwasanya Tolerance  $\geq 0,100$  dan VIF  $\leq 10,00$  sehingga dapat disimpulkan pada variabel kualitas sumber daya manusia, komitmen dan integritas tidak terdapat hubungan multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	6.783	2.738		2.477	0.016
KualitasSDM	0.032	0.104	0.039	0.034	0.763
Komitmen	-0.081	0.056	-0.185	-1.442	0.155
Integritas	-0.096	0.054	-0.227	-1.763	0.083

Sumber : Output SPSS 20 Tahun 2023

Berdasarkan data pada tabel 5 ternyata nilai signifikansi berdasarkan untuk semua variabel  $\geq 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada penelitian ini.

### Uji Regresi Linier Berganda dan Moderasi

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Moderasi**

Model	Coefficient					
	Understanding Coefficient	Std. Error		Standardized Coefficient	t	Sig
	B		Beta			
(Constant)	-3.865	1.767			-2.187	0.003
Kualitas SDM	0.791	0.221	0.351		3.575	0.001
Komitmen	0.827	0.124	0.633		6.694	0.000
Integritas	0.471	0.092	0.700		5.094	0.000
Kualitas SDM*Integritas	0.022	0.011	0.667		2.008	0.042
Komitmen*Integritas	-0.028	0.008	-1.261		-3.681	0.001

Sumber : Output SPSS 20 Tahun 2023

Nilai konstanta -3,865 menunjukkan bahwa apabila kualitas sumber daya manusia (X1), Komitmen (X2) dan Integritas (X3) sama dengan nol, maka nilai prestasi kerja (Y) berkurang -3,865 satuan.

Nilai koefisien kualitas sumber daya manusia ( $\beta_1$ ) sebesar 0,791 menunjukkan arah positif artinya apabila kualitas sumber daya manusia meningkat 1 satuan, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,971. Selanjutnya, nilai t hitung = 3,575  $\geq$  t tabel = 2,005 dengan nilai signifikansi = 0,001  $\leq$  0,05 menunjukkan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Jadi hipotesa 1 (H1) yang menyatakan kualitas sumber daya manusia terhadap prestasi kerja diterima atau terbukti.

Nilai koefisien regresi komitmen ( $\beta_2$ ) sebesar 0,827 menunjukkan arah positif artinya apabila komitmen meningkat 1 satuan, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,827. Selanjutnya, nilai t hitung = 6,694  $\geq$  t tabel = 2,005 dengan nilai signifikansi = 0,000  $\leq$  0,05 menunjukkan komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Jadi hipotesa 2 (H2) yang menyatakan komitmen terhadap prestasi kerja diterima atau terbukti.

Nilai koefisien regresi integritas ( $\beta_3$ ) sebesar 0,471 menunjukkan arah positif apabila integritas pegawai meningkat 1 satuan, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,471. Selanjutnya, nilai t hitung = 5,094  $\geq$  t tabel = 2,005 dengan nilai signifikansi 0,000  $\leq$  0,05 menunjukkan integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Jadi hipotesa 3 (H3) yang menyatakan integritas terhadap prestasi kerja diterima atau terbukti.

Nilai koefisien regresi X1X3 ( $\beta_4$ ) sebesar 0,022 menunjukkan arah positif apabila interaksi kualitas sumber daya manusia dengan integritas pegawai meningkat 1 satuan, maka kualitas pegawai akan meningkat sebesar 0,022. Selanjutnya, nilai t hitung = 2,088  $\geq$  t tabel = 2,005 dengan nilai signifikansi = 0,042  $\leq$  0,05 menjelaskan integritas memoderasi secara positif signifikan hubungan kualitas sumber daya manusia dengan prestasi kerja. Jadi hipotesa 4 (H4) yang menyatakan integritas memoderasi hubungan antara kualitas sumber daya manusia dengan prestasi kerja dapat diterima atau terbukti.

Nilai koefisien regresi X2X3 ( $\beta_5$ ) sebesar -0,028 menunjukkan arah negatif apabila interaksi komitmen dengan integritas pegawai menurun 1 satuan, maka prestasi kerja akan menurun sebesar -0,028. Selanjutnya, nilai t hitung = -0,028  $\leq$  t tabel = 2,005 dengan nilai signifikansi = 0,001  $\leq$  0,05 menjelaskan integritas memoderasi secara negatif signifikan. Jadi hipotesa 5 (H5) yang menyatakan integritas memoderasi hubungan antara komitmen dengan prestasi kerja ditolak atau tidak diterima.

## Pembahasan

### Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis secara parsial pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap prestasi Kerja pegawai dapat disimpulkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan pada prestasi kerja pegawai. Artinya variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). Pengaruh yang diberikan adalah positif.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan adanya tanggapan responden terhadap indikator dari masing-masing pernyataan, paling banyak responden menanggapi pernyataan tersebut dengan nilai rata-rata paling tinggi 4,70 dan penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferdy Leuhery (2018) dimana memperoleh hasil Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

### **Pengaruh Komitmen terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis secara parsial pengaruh Komitmen terhadap Prestasi Kerja pegawai dapat disimpulkan bahwa Komitmen berpengaruh positif dan signifikan pada prestasi kerja pegawai. Artinya variabel Komitmen berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai. Pengaruh yang diberikan adalah positif. Hasil penelitian ini diperkuat dengan adanya tanggapan responden terhadap indikator dari masing-masing pernyataan, paling banyak responden menanggapi pernyataan tersebut dengan nilai rata-rata 4,52 dan penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Steward V. Hoke (2018) dimana memperoleh hasil komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Integritas terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis secara parsial pengaruh Integritas terhadap Prestasi Kerja Pegawai dapat disimpulkan bahwa Integritas berpengaruh positif dan signifikan pada prestasi kerja pegawai. Artinya variabel integritas berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Pengaruh yang diberikan adalah positif. Hasil penelitian ini diperkuat dengan adanya tanggapan responden terhadap indikator dari masing-masing pernyataan, paling banyak responden menanggapi pernyataan tersebut dengan nilai rata-rata 4,50 dan penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadel (2021) dimana memperoleh hasil Integritas berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

### **Integritas Memoderasi Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Prstasi Kerja**

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis secara parsial pengaruh Integritas Memoderasi Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja pegawai dapat disimpulkan bahwa Integritas berpengaruh positif dan memoderasi hubungan kualitas sumber daya manusia pada prestasi kerja pegawai. Artinya variabel integritas merupakan penguat (memoderasi) hubungan kualitas sumber daya manusia dan prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini diperkuat dengan adanya tanggapan responden terhadap indikator dari masing-masing pernyataan yang menghasilkan nilai rata-rata dari pernyataan-pernyataan yang telah diajukan oleh responden, sehingga hasil dari penelitian ini bisa menghasilkan pengaruh positif dan signifikan dan memperkuat hubungan antara kualitas sumber daya manusia dengan prestasi kerja pegawai.

### **Integritas Memoderasi Hubungan Komitmen terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis secara parsial pengaruh Integritas Memoderasi Hubungan Komitmen terhadap Prestasi Kerja pegawai dapat disimpulkan bahwa Integritas menghasilkan nilai negatif dan signifikan terhadap hubungan komitmen pada prestasi kerja pegawai. Artinya variabel integritas tidak memoderasi hubungan komitmen dan prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini diperkuat dengan adanya tanggapan responden terhadap indikator dari masing-masing pernyataan yang telah diajukan oleh responden, sehingga hasil penelitian ini menghasilkan nilai negatif signifikan atau integritas memperlemah hubungan antara komitmen dengan prestasi kerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Secara parsial Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BKPSDM. Hal ini dikarenakan setiap pegawai memiliki kualitas diri yang baik dimana bisa membantu individu dalam mencapai prestasi kerja.
2. Secara parsial Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BKPSDM. Hal ini dikarenakan instansi terkait menanamkan nilai komitmen yang tinggi agar memiliki pegawai yang loyal terhadap instansi.
3. Secara parsial Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BKPSDM. Hal ini dikarenakan instant terkait memiliki integritas yang tinggi sehingga menghasilkan prestasi kerja yang baik.
4. Secara parsial Integritas memoderasi hubungan kualitas sumber daya manusia terhadap prestasi kerja. Hal ini diartikan bahwa sumber daya yang berkualitas tentu memiliki nilai-nilai integritas dalam diri mereka sehingga bisa mencapai prestasi kerja yang baik.
5. Secara parsial Integritas tidak memoderasi hubungan komitmen terhadap prestasi kerja. Hal ini diartikan integritas yang dimiliki instansi untuk memperkuat hubungan komitmen dengan prestasi kerja masih kurang.

**Saran**

1. Pihak BKPSDM bisa lebih mempertahankan atau meningkatkan lagi sumber daya manusia yang dimiliki agar tujuan instansi bisa tercapai dan menjadi contoh bagi instansi-instansi lain agar lebih memperhatikan lagi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.
2. Pihak BKPSDM sebaiknya menerapkan komitmen organisasi yang bisa membangun semangat para pegawai agar lebih giat lagi dalam bekerja dan bisa menghasilkan prestasi kerja yang baik bagi pegawai maupun instansi.
3. Para pegawai dan instansi harus memiliki integritas yang tinggi agar komitmen yang diterapkan menjadi nilai tambah untuk mencapai prestasi kerja dan kesuksesan instansi.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek penelitian yang sama, disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan variabel lainnya yang berhubungan dengan prestasi kerja pegawai yang belum diteliti.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, H. (2019). *Integritas Menyemai Kejujuran, Menuai Kesuksesan & Kebahagiaan*. Yogyakarta : The Phinisi Pers. Diakses pada tanggal 4 April 2023
- Badriyah, Mila. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Fadel, F. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Dengan Integritas Auditor Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Se-Kota Makassar). *Thesis Universitas Hasanudin Makasar*. <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/26751/> . Diakses pada 4 April 2023
- Leuhery, F. (2018). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal Sosoq*, 6(1), 118-133. [https://web.archive.org/web/20180518031719id\\_/https://ojs.unpatti.ac.id/index.php/sosoq/article/view/File/307/231](https://web.archive.org/web/20180518031719id_/https://ojs.unpatti.ac.id/index.php/sosoq/article/view/File/307/231)
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Sumatera Diponegoro, Semarang.
- Hamadi, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Handayani, Ririn. 2020. *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hoke, S. V., Tewal, B., & Sumaraw, J. S. (2018). Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18697>. Diakses pada 8 Agustus 2023
- Hutauruk, B., Sutardjo, A., & Hadya, R. (2021). Pengaruh Kualitas Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Matua Jurnal*, 3(3), 431-446. <https://ejournal.unp.ac.id/student/index.php/akt/article/view/711>. Diakses pada 4 April 2023
- M. Dawam Rahardjo. (2010). *Intelektual, Intelegasi, dan Perilaku Politik dan Bangsa*. Bandung: Mizan
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rahmawati, R., & Masruroh, S. (2020). Pengaruh Integritas, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. *Sasanti Journal Of Economic And Business*, 1(2). <http://www.ejurnal.stieyapan.ac.id/index.php/JEB/article/79>. Diakses pada tanggal

- Samsuddin, Harun (2018). *Kinerja Karyawan : Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wetik, S. W., Dammar, B., & Tamsah, H. (2018). Analisis Pengaruh Komitmen Dan Integritas Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado. *YUME:JournalofManagement*, 1(3).<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/330>

