

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN INTEGRITAS SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA LEMBAGA
PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA (LPP RRI) MANADO**

*THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK ABILITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE
WITH INTEGRITY AS A MODERATION VARIABLE AT LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO
REPUBLIK INDONESIA (LPP RRI) MANADO*

Oleh:

Miracle J. Tairas¹

Rita N. Taroreh²

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

[1ekeltairas001@gmail.com](mailto:ekeltairas001@gmail.com)

[2rita.taroreh@unsrat.ac.id](mailto:rita.taroreh@unsrat.ac.id)

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis pengaruh motivasi dan kemampuan kerja yang dimoderasi oleh Integritas terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif menggunakan metode analisis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 65 dan Teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Kemampuan Kerja yang dimoderasi oleh Integritas maupun tidak, secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi yang dimoderasi oleh Integritas maupun tidak dimoderasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan ditemukan Kemampuan Kerja yang dimoderasi ataupun tidak oleh Integritas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai kantor LPP RRI Manado. LPP RRI stasiun Manado merupakan media pemerintah dikenal sebagai sumber informasi, sebagai pendidikan dan sebagai sumber hiburan, yang harus lebih mengembangkan Motivasi pegawainya, dan lebih memaksimalkan kemampuan kerja pegawai agar bisa menghasilkan Kinerja Pegawai yang baik bagi kantor dan akan merasa lebih puas dengan hasil Kinerja Pegawai jangka panjang.

Kata Kunci: motivasi, kemampuan kerja, kinerja pegawai, integritas

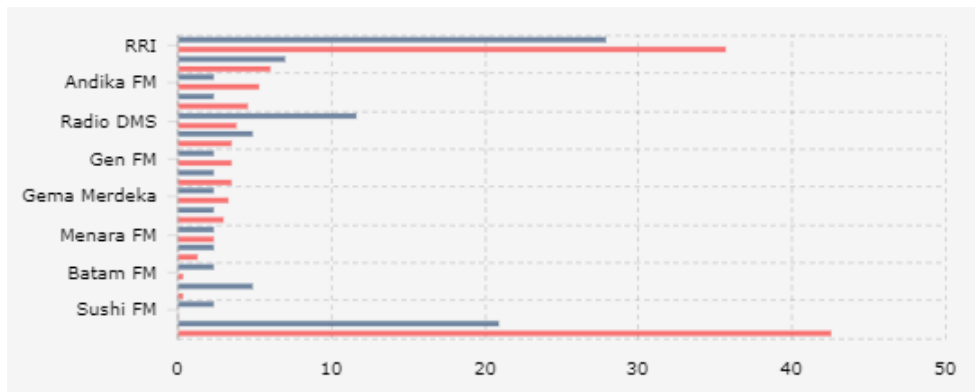
Abstract: This research aims to analyze the influence of motivation and work ability moderated by Integrity on employee performance. This research uses an associative research approach using quantitative analysis methods. The population in this study was 65 and the sampling technique was a saturated sample. The results of this research show that Motivation and Work Ability, whether moderated by Integrity or not, simultaneously influence employee performance. Motivation that is moderated by Integrity or not moderated does not have a significant influence on Employee Performance, and it was found that Work Ability whether moderated or not by Integrity has a significant influence on Employee Performance at the LPP RRI Manado office. LPP RRI Manado station is a government media known as a source of information, as education and as a source of entertainment, which must further develop employee motivation, and maximize employee work abilities so that it can produce good employee performance for the office and will feel more satisfied with the results of long term employee performance.

Keyword: motivation, work ability, employee performance, integrity

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Arini (2015:1) Sumberdaya manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi tergantung dari baiknya Sumberdaya manusia dalam organisasi ataupun kantor mencapai tujuannya, dengan perkembangan global yang penuh persaingan, peran Sumberdaya manusia menjadi semakin penting. Memberdayakan dan menggali seluruh potensi Sumberdaya manusia adalah salah satu cara organisasi menghadapi persaingan, dengan demikian, suatu organisasi harus meningkatkan perhatian terhadap kualitas pegawainya, terutama dalam hal pengetahuan dan keterampilan, karir, dan tingkat kesejahteraan, hal ini akan memungkinkan pegawai menjadi lebih produktif dan termotivasi untuk menggunakan seluruh kemampuan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi sangat membutuhkan karyawan atau pegawai yang berkualitas tinggi, terutama di era globalisasi saat ini, semua organisasi harus siap untuk beradaptasi dan memperkuat jika mereka ingin bersaing dan menghadapi tantangan masa depan.



Gambar 1. Data Stasiun radio yang digunakan pendengar tahun 2020-2021

Sumber: Data Boks Teknologi & Telekomunikasi

Masyarakat kebanyakan pada era ini sudah tidak banyak yang mendengar siaran radio dikarenakan kemudahan untuk mengakses informasi dan hiburan musik. Beberapa tahun lalu masih banyak siaran radio yang tersedia diantaranya, Radio Sushi FM, batam FM Indonesia, dan lain-lainnya, namun diantaranya mengalami penurunan pendengar radio, namun LPP RRI masih menjadi salah satu stasiun terfavorit bagi pendengar radio di Indonesia, LPP RRI yang sekarang menjadi bagian dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN). LPP RRI yang telah berdiri sejak tahun 1945 ini, berdasarkan data tahun 2020 sampai sekarang stasiun radio LPP RRI selalu mengalami peningkatan dalam menjangkau banyak pendengar radio di seluruh Indonesia jika dibandingkan dengan stasiun radio lain yang ada di Indonesia. Hal ini bisa diraih oleh stasiun radio LPP RRI dikarenakan pegawai-pegawai stasiun radio LPP RRI selalu bekerja dengan maksimal.

Tabel 2. Data Stasiun radio manado yang digunakan pendengar tahun 2020-2021

No	Nama Radio	Radio Revorit Peringkat I
1.	RRI	72
2.	Memora	47
3.	RRI Pro 1	28
4.	Sumber Kasih	28
5.	KD FM	27
6.	Rri Pro 2	17
7.	Smart	15
8.	RAL	11
9.	Delta	8
10.	Sindo	7

Sumber: Riset Pendengar RRI di Enam Kota

LPP RRI terkhususnya di cabang stasiun radio LPP RRI Manado yang dijalankan oleh 65 pegawai yang dibagi dalam beberapa status pegawai diantaranya adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) 20 orang, Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) 8 orang, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) 28 orang, Pegawai Bukan

Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) 9 orang, berdasarkan data juga mengalami peningkatan yang sama dengan keseluruhan cabang lainnya di Indonesia. upaya memaksimalkan kinerja pegawai stasiun radio LPP RRI Manado agar supaya lebih maksimal untuk menjadi stasiun radio terfavorit seluruh pendengar rakyat Indonesia, Kinerja pegawai LPP RRI Manado dapat dikatakan sudah baik namun ada beberapa faktor pada beberapa aspek yang perlu ditangani di antaranya adalah motivasi, kemampuan kerja, dan integritas dan lain-lain.

Sari (2019:71) Kinerja adalah hasil yang diberikan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana individu berperilaku, akan menunjukkan perannya dalam suatu organisasi. Banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, baik yang berasal dari pegawai itu sendiri atau dari luar diri pegawai tersebut. Kinerja pegawai menjadi salah satu elemen penting dalam manajemen Sumberdaya manusia, meningkatkan kinerja pegawai menjadi tantangan manajemen Sumberdaya manusia, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup organisasi bergantung pada kualitas Sumberdaya manusia. Organisasi pada dasarnya tidak hanya membutuhkan pegawai yang mampu dan terampil tetapi pegawai yang bisa bekerja lebih giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal dan sesuai dengan tujuan organisasi, kinerja akan memberikan keuntungan sendiri bagi pegawai seperti peningkatan pada gaji, perluasan kesempatan untuk adanya naik jabatan, meningkatkan ketrampilan dan menambah pengalaman yang dimiliki oleh seorang pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan memberikan dampak positif untuk kemajuan organisasi organisasi agar organisasi tersebut dapat bertahan dalam persaingan.

Sujianto (2017:66) Integritas sebagai keunggulan moral dan menyamakan integritas sebagai "jati diri". Integritas juga diartikan sebagai bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai dan kode etik, Integritas berkaitan dengan kinerja, suatu pencapaian hasil yang dicapai dengan selalu menunjang tinggi kejujuran nilai-nilai moral lainnya, sehingga integritas muncul dalam bentuk kinerja atau hasil kerja yang baik, berdasarkan hasil penelitian Sujianto juga menyatakan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa jika integritas yang dimiliki semakin tinggi maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Integritas diharapkan dapat menimbulkan tujuan bersama untuk mencapai hal yang dicita-citakan, seperti dalam sebuah perusahaan, integritas sangat penting dilakukan, tanpa adanya integritas maka orang akan malas melakukan apa yang menjadi tugasnya karena mereka melakukan semua hal karena terpaksa, bukan keluar dari dalam hati nurani mereka. Jika ketiadaan integritas pada individu benar-benar terjadi, maka usaha individu dalam meningkatkan tujuan organisasi akan sulit tercapai.

Sari (2019:71) Motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dalam kinerja pegawai agar seseorang lebih semangat lagi perlu adanya motivasi dalam bekerja. Motivasi sebagai salah satu faktor yang sangat penting untuk menghasilkan kinerja pegawai yang baik, keterkaitan motivasi terhadap kinerja pegawai sangatlah erat, motivasi memberikan dorongan mental bagi pegawai-pegawai untuk bisa bekerja lebih maksimal dalam menjalankan pekerjaan-pekerjaannya. berdasarkan hasil penelitian dari Arini (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Robbins dalam Sari (2019:71) kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja ini biasanya berupa kemampuan pengetahuan yang mencakup segala hal yang pernah diketahui, selanjutnya kemampuan keterampilan yang didasari teknik kerja tertentu, dan yang terakhir kemampuan sikap yakni tanggapan seseorang terhadap orang lain. Kemampuan kerja juga menjadi salah satu faktor yang penting untuk menghasilkan kinerja pegawai yang baik, Kemampuan Kerja merupakan skill pegawai dalam menjalankan pekerjaan-pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai-pegawai.

Hasil penelitian Makawimbang (2015) menjelaskan bahwa kinerja pegawai di LPP RRI Manado dapat dikatakan sudah baik, berdasarkan nilai akhir kinerja setiap pegawai dengan akumulasi nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) secara keseluruhan dapat disimpulkan berada pada level "baik". Namun ada beberapa kelemahan pada beberapa aspek yang perlu ditangani. Mamesah (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada LPP RRI Manado, Dalam penelitian sebelumnya menyatakan bahwa masih ada beberapa kelemahan pada beberapa aspek dan yang diteliti hanya terbatas di lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja, Sedangkan faktor-faktor lain juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan masih ada yang belum diteliti, maka dalam upaya memaksimalkan kinerja pegawai dari pegawai LPP RRI Manado, peneliti tertarik dan ingin meneliti tentang pengaruh kinerja pegawai yang dilihat dari segi Motivasi, Kemampuan Kerja yang dimoderasi oleh Integritas ataupun tidak.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pegawai LPP RRI Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan kerja yang dimoderasi oleh integritas secara parsial terhadap kinerja pegawai pegawai LPP RRI Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai LPP RRI Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan kerja yang dimoderasi oleh integritas secara simultan terhadap kinerja pegawai LPP RRI Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Penerapan Manajemen Sumberdaya Manusia

Arini (2015:2) Manajemen Sumberdaya Manusia merupakan program aktivitas yang dilakukan untuk mendapatkan, mengembangkan dan mendayagunakan Sumber daya manusia untuk mendukung tujuan perusahaan. Pengelolaan karyawan harus dimulai sejak perekrutan karyawan agar bisa menghasilkan karyawan yang produktif dan efektif bagi perusahaan.

Manfaat Manajemen Sumberdaya Manusia

Arini (2015:1-2) Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan agar tetap bertahan. Sumber daya manusia menjadi elemen utama dalam perusahaan jika dibandingkan dengan modal, teknologi, dan uang, karena Sumberdaya Manusia berperan sebagai pengendali kegiatan perusahaan. Jika perusahaan tidak memiliki SDM yang memadai, maka perusahaan tersebut tidak akan bisa berkembang dengan baik. pengelola SDM yang baik perusahaan membutuhkan Manajemen Sumberdaya Manusia.

Kinerja Pegawai

Sari (2019:71) Kinerja adalah hasil yang diberikan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana individu berperilaku, akan menunjukkan perannya dalam suatu organisasi. Banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, baik yang berasal dari pegawai itu sendiri atau dari luar diri pegawai tersebut. Indikator kinerja pegawai menurut Sedarmayati (2014:22) adalah kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan, indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja. Rivai (2013) menjelaskan bahwa manfaat kinerja pada dasarnya meliputi tentang, perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi pegawai, keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya, sebagai perbaikan kinerja pegawai, sebagai latihan dan pengembangan pegawai dan juga sebagai umpan balik sumberdaya manusia, prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik sumberdaya manusianya berfungsi.

Integritas

Sujianto (2017:66) Integritas yang berarti berpikir, berkata, berperilaku, dan bertindak dengan baik dan benar serta memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip moral. Salwa (2018:59) Integritas adalah suatu pola pikir dan karakter yang sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku. Integritas diri berkaitan dengan mengedepankan sikap tanggung jawab, kepercayaan, dan kesetiaan terhadap janji. Indikator integritas menurut Sukarna (2018) mengemukakan integritas dapat dinilai dari beberapa indikator, yaitu menunjukkan kejujuran, memenuhi komitmen, konsisten dalam berperilaku.

Manfaat Integritas

Humaira (2019:330) Integritas diharapkan dapat menimbulkan tujuan bersama untuk mencapai hal yang dicita-citakan. Seperti dalam sebuah perusahaan, integritas sangat penting dilakukan. Tanpa adanya integritas maka orang akan malas melakukan apa yang menjadi tugasnya karena mereka melakukan semua hal karena terpaksa, bukan keluar dari dalam hati nurani integritas mereka. Jika ketiadaan pada individu benar-benar terjadi, maka usaha individu dalam meningkatkan tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

Motivasi

Lomban (2015:243) Motivasi kerja merupakan salah satu aspek penting oleh sumber daya manusia dalam melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi kerja pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Indikator motivasi menurut Mangkunegara (2013) Mangkunegara (2013) indikator motivasi meliputi, Kerja keras, Orientasi masa depan, Usaha untuk maju, Rekan kerja yang dipilih.

Manfaat Motivasi

Mohklas (2015:100) Motivasi penting karena hal tersebut yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dorongan ini yang menyebabkan pegawai untuk berusaha mencapai tujuan baik secara sadar maupun tidak sadar, juga yang menyebabkan pegawai berperilaku, memperbaiki dan meningkatkan kinerja, sehingga produktivitas kerjanya akan meningkat.

Kemampuan Kerja

Wursanto (2003:301) Kemampuan merupakan kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan. menunjukkan kecerdasan kecakapan dan yang dihadapinya Kemampuan seseorang keterampilan. kerja seperti Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Indikator kemampuan kerja menurut Raharjo Paramita (2016) indikator kemampuan kerja diantaranya adalah, pengetahuan, pelatihan, dan pengalaman.

Manfaat Kemampuan Kerja

Arini (2015:2) Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya.

Penelitian Terdahulu

Penelitian dari Arini (2015) Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui gambaran umum mengenai kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan, selain itu untuk mengetahui tentang pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan metode Explanatory Research dengan pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel yang digunakan sebanyak 65 pegawai tetap pada perusahaan. Analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan memperhatikan uji asumsi klasik dan analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30,7%. Sedangkan sisanya 69,3% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel lain seperti : upah, keamanan kerja, kondisi kerja, prestasi, pelatihan, pengalaman kerja dan lain-lain.

Penelitian dari Sujianto (2017) Tujuan dari penelitian ini adalah: untuk menganalisis pengaruh integritas, karyawan loyalitas terhadap kebijakan pimpinan dan dampaknya terhadap kinerja pegawai yang ada di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di lingkungan tersebut Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu yang berjumlah 77 orang dengan cara penyebaran kuisisioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa integritas pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, loyalitas pegawai Dinas Perhubungan dan Informatika berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, integritas pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika tidak berpengaruh signifikan terhadap kebijakan pimpinan, Loyalitas pegawai Dinas Perhubungan dan Informatika memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kebijakan kepemimpinan, serta kebijakan kepemimpinan Dinas Komunikasi dan Informatika tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Jenis Penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih Sugiyono (2017). Penelitian ini mencari pengaruh antara variabel bebas Motivasi dan Kemampuan Kerja (X) yang dimoderasi oleh Integritas (Z)

terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2017) 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 kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai LPP RRI Manado yang berjumlah 65 pegawai.

Besaran Sampel atau *Sample Size*

Sugiyono (2017) pengertian dari sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah sampel relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil, dimana semua populasi dalam kantor LPP RRI Manado sebanyak 65 populasi pegawai dan total sampel yang digunakan semua pegawai atau 65 sampel.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dan sumber data dalam penelitian ini hanya menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh responden, sumber data primer yang diperoleh dengan cara wawancara dan membagikan kuesioner, data primer diperoleh dari pengisian kuesioner oleh pegawai di LLP RRI Manado.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner, Sugiyono (2017) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis pada responden untuk dijawab. Responden adalah orang yang dijadikan sumber data dalam suatu penelitian, pada kuesioner pertanyaan disusun dalam bentuk kalimat tanya, sedangkan pada angket, pertanyaan disusun dalam kalimat pernyataan dengan opsi jawaban yang tersedia digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja pegawai yang dimoderasi integritas di LPP RRI Manado.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas), analisis jalur, pengujian hipotesis parsial (uji-t), pengujian hipotesis simultan (uji-f). analisis untuk mengelolah data adalah dengan menggunakan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

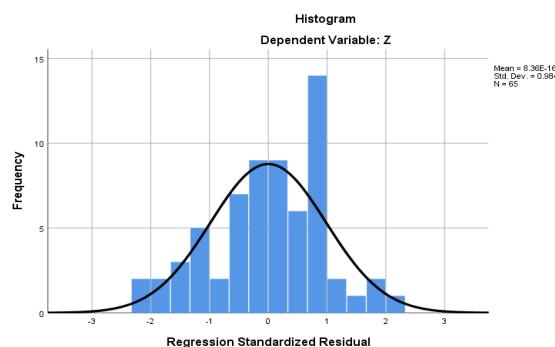
Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian analisa data dapat diketahui bahwa hasil seluruh pernyataan indikator Motivasi (X1), Kemampuan Kerja (X2), Integritas (Z), dan Kinerja Pegawai (Y) nilai korelasi tiap item menyatakan r hitung $>$ r table (0,2404) dapat dilihat score total pada nilai Pearson Correlation, maka item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji Asumsi Klasik

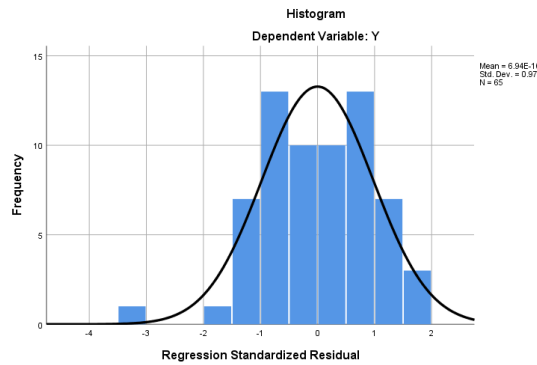
Uji Normalitas Data Sub-Struktur 1



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Sub-Struktur 1

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2023

Uji Normalitas Data Sub-Struktur 2



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Sub-Struktur 2
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan dua gambar grafik histogram diatas diketahui bahwa data menyebar kesemua daerah kurva normal dan memberikan pola distribusi yang membentuk menyerupai lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

Uji Multikolineritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolineritas Sub-Struktur 1

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.745	1.342
Kemampuan Kerja	.745	1.342

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2023

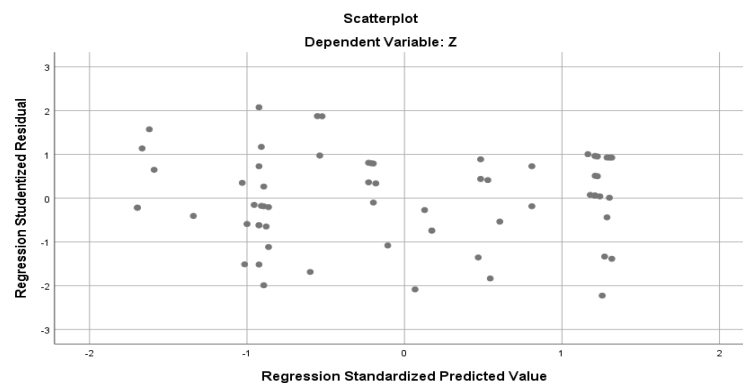
Tabel 3. Hasil Uji Multikolineritas Sub-Struktur 2

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.745	1.343
Kemampuan Kerja	.612	1.634
Integritas	.783	1.277

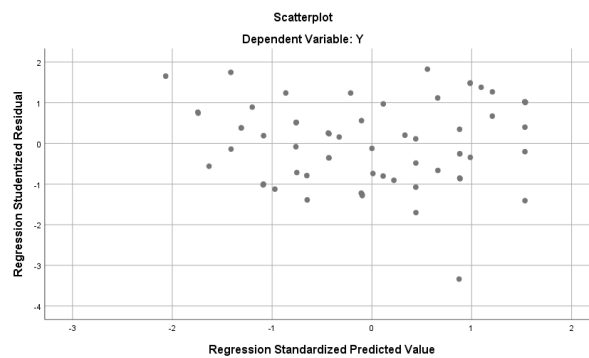
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan dua tabel maka dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk semua variabel independen tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance semua variabel independen juga lebih dari 0,1. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel independen yang terdiri dari integritas dan kinerja pegawai tidak terjadi gejala multikolonieritas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 4. Hasil Uji Heterokedastisitas Sub-Struktur 1
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2023



Gambar 5. Hasil Uji Heterokedastisitas Sub-Struktur 2
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2023

Pada dua Gambar diatas grafik scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi ini.

Analisis Jalur

Tabel 4. Hasil Analisis Jalur Sub-Struktur 1

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.133	2.672		2.670	.010
Motivasi	-.009	.081	-.015	-.110	.913
Kemampuan Kerja	.352	.104	.448	3.392	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2023

Nilai signifikansi variabel yaitu motivasi (X1) dan Kemampuan Kerja (X2), nilai X1=0.913 dan X2=0.001. nilai signifikansi X1 (0.913) lebih besar dari 0,05 dan nilai signifikansi X2 (0.001) lebih kecil dari 0,05 hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model I, variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5. Hasil Analisis Jalur Sub-Struktur 2

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.833	1.230		7.183	.010
Motivasi.Integritas	.000	.003	.025	.138	.891
Kemampuan Kerja.Integritas	.012	.004	.616	3.390	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2023

Nilai signifikansi variabel yaitu motivasi dan kemampuan kerja yang dipengaruhi Integritas (Z), nilai X1=0.891 dan X2=0.001 nilai signifikansi X1Z (0.891) lebih besar dari 0,05 dan nilai signifikansi X2Z (0.001) lebih kecil dari 0,05 hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model II, variabel motivasi yang dimoderasi integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kemampuan kerja yang dimoderasi Integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis**Uji simultan (Uji t)****Tabel 6. Hasil uji t Sub-Struktur 1**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.670	.010
Motivasi	-.110	.913
Kemampuan Kerja	3.392	.001

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2023

1. Variabel motivasi nilai t hitung sebesar -0.110. Nilai t hitung tersebut memiliki nilai yang lebih kecil dibandingkan t tabel yaitu 1.99962 ($-0.110 < 1.99962$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel kemampuan kerja nilai t hitung sebesar 3.392. Nilai t hitung tersebut memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan t tabel yaitu 1.99962 ($3.392 > 1.99962$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 7. Hasil uji t Sub-Struktur 2

Model	t	Sig.
1 (Constant)	7.183	.000
Motivasi.Integritas	.138	.891
Kemampuan Kerja.Integritas	3.390	.001

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2023

1. Untuk variabel motivasi yang dipengaruhi integritas (X1.Z) nilai t hitung sebesar 0.138. Nilai t hitung tersebut memiliki nilai yang lebih kecil dibandingkan t tabel yaitu 1.99962 ($0.138 < 1.99962$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi yang dimoderasi oleh integritas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel kemampuan kerja yang dipengaruhi integritas (X2.Z) nilai t hitung sebesar 3.390. Nilai t hitung tersebut memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan t tabel yaitu 1.99962 ($3.390 > 1.99962$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja yang dimoderasi oleh integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji parsial (Uji F)**Tabel 8. Hasil uji F Sub-Struktur 1**

Model	Sum of Squares	ANOVA ^a			F	Sig.
		df	Mean Square			
1 Regression	58.757	2	29.379	7.476	.001 ^b	
Residual	243.643	62	3.930			
Total	302.400	64				

- a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai
- b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Motivasi

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2023

Tabel di atas menunjukkan nilai F hitung sebesar 7.476, F hitung lebih besar dari F tabel ($7.476 > 2.76$) maka dapat dinyatakan bahwa motivasi dan kemampuan kerja secara bersama – sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 9. Hasil uji F Sub-Struktur 2

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	122.656	2	61.328	21.154	.000 ^b
Residual	179.744	62	2.899		
Total	302.400	64			

ANOVA^a

- a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai
- b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja.Integritas , Motivasi.Integritas

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2023

Tabel di atas menunjukkan nilai F hitung sebesar 21.154, F hitung lebih besar dari F tabel ($21.154 > 2.76$) maka dapat dinyatakan bahwa motivasi dan kemampuan kerja yang di moderasi oleh integritas secara bersama – sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kemampuan kerja secara parsial adalah motivasi tidak berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, bahasan ini didukung oleh teori dari Melayu (2015:23) dalam Novrita (2021) menyatakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, Hipotesis yang menyatakan bahwa diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinyatakan pertama ditolak dan kedua diterima sehingga dapat dinyatakan motivasi tidak mempengaruhi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan pendapat (Arini 2015) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. kemampuan kerja mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja yang dimoderasi integritas secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kemampuan kerja yang dimoderasi integritas secara parsial adalah motivasi yang dimoderasi integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kemampuan kerja yang dimoderasi integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, bahasan ini didukung oleh Gomes (2003) yang menyatakan bahwa kualitas pribadi (*personal qualities*) meliputi menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi, maka faktor integritas pegawai harus diperhitungkan, karena secara empiris memberikan pengaruh yang signifikan terhadap hubungan antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi integritas yang dimiliki pegawai maka pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai yang dihasilkan bisa lebih maksimal. Hal ini sesuai dengan pendapat Pangkorego (2023) Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki Integritas tinggi terhadap organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Komitmen organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini didapati bahwa motivasi dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini didukung oleh Siagian (2014:80) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu yang pertama faktor kemampuan meliputi pengetahuan adalah pendidikan, pengalaman, latihan, minat dan keterampilan adalah kecakapan dan kepribadian yang berarti setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi, yang kedua faktor kemampuan meliputi kondisi sosial adalah organisasi formal dan informal, kepemimpinan dan serikat kerja. Hal ini berarti motivasi dan kemampuan kerja pegawai LPP RRI Manado secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, maka faktor motivasi dan kemampuan kerja harus diperhatikan, karena secara empiris memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. dimana semakin baik motivasi dan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai maka akan semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Yolanda (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua sub variabel integritas (terdiri dari kejujuran, komitmen, dan konsistensi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS lembaga pemerintah daerah di Kota Padang, Dengan begitu, ketiadaan integritas pada diri seseorang akan dapat memicu kepada penurunan kinerja ataupun sebaliknya.

Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja yang dimoderasi integritas secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini didapati bahwa motivasi dan kemampuan kerja yang dimoderasi integritas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diselesaikan. Hal ini berarti motivasi dan kemampuan kerja yang dimoderasi integritas pegawai LPP RRI Manado berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, maka faktor integritas harus diperhatikan,

karena secara empiris memberikan pengaruh yang signifikan terhadap hubungan antara motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. dimana semakin baik integritas yang dimiliki pegawai maka akan semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Salwa (2018) Penelitian menemukan bahwa integritas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan kinerja KIP Aceh. Kinerja pegawai dapat memediasi pengaruh komitmen, integritas dan kompetensi pegawai terhadap kinerja instansi tersebut. Integritas berkaitan dengan kinerja, suatu pencapaian hasil yang dicapai dengan selalu menunjang tinggi kejujuran nilai-nilai moral lainnya, sehingga integritas muncul dalam bentuk kinerja atau hasil kerja yang baik.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya serta berdasarkan penelitian ini untuk menguji apakah Motivasi, Kemampuan Kerja secara langsung atau tidak langsung terhadap Kinerja pegawai LPP RRI Manado baik secara parsial maupun simultan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi dan kemampuan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai LPP RRI Manado.
2. Motivasi dan kemampuan kerja yang dimoderasi integritas secara parsial tidak berpengaruh tidak signifikan dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai LPP RRI Manado.
3. Motivasi dan Kemampuan Kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai LPP RRI Manado.
4. Motivasi dan Kemampuan Kerja yang dimoderasi oleh Integritas berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai LPP RRI Manado.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian ini, maka dapat diuraikan saran bagi kepegawaian LPP RRI Manado tidak harus memperhatikan motivasi pegawai tetapi harus lebih memperhatikan untuk meningkatkan beberapa indikator kemampuan kerja dan integritas pegawai, pengetahuan (*knowledge*), pelatihan (*training*), pengalaman (*experience*) dan kode etik profesional, wewenang, akuntabilitas dan tanggung jawab pegawai. Hal tersebut bertujuan untuk memaksimalkan hasil kinerja pegawai kantor LPP RRI Manado.

DAFTAR PUSTAKA

- Arini, K. R. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 22(No. 1), 1-9.
- Gomes. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Audi Offset.
- Hartono, U. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan (PKH). *Jurnal PKS*, Vol. 16(No. 1), 89-100.
- Humaira, F. A. (2019). Pengaruh Integritas dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 2(No. 3), 329-342.
- Lomban, M. C., Mandey, S., & Walangitan, M. D. (2015). Pengaruh Motivasi, Upah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Catatan Sipil Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 3(No. 1), 242-253.
- Makawimbang. (2015). Kinerja Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (Studi Tentang Kinerja Pegawai di Lembaga Penyiaran Publik RRI Manado). *Jurnal Adminisrasi Publik*. Vol 2 No 30
- Mamesah. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 4 No. 3 (2016): JE. VOL 4 NO.3 (2016) HAL 545 - 649
- Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Melayu. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mohklas, M. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komunikasi sebagai Variabel Moderating. *Fokus Ekonomi*, Vol. 10(No. 2), 99-119.

Novrita., P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan (Basarnas). *Skripsi*. Universitas Islam Riau. <https://repository.uir.ac.id/10686/>

Pangkerego. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Integritas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA*. Vol. 11 No. 3 (2023): JE. VOL. 11 No. 3

Robbins, Stephen. (2008). *Organizational Behavior, Tenth Edition*. Jakarta: Salemba Empat

Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo persada.

Salwa, A. A. (2018). Pengaruh Komitmen, Integritas dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai serta Dampaknya pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, Vol. 2(No. 1), 58-67.

Sari, R. N. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol. 2(No. 4), 71-81.

Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Sujianto, S. (2017). Pengaruh Integritas dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kebijakan Pimpinan dan Dampaknya Terhadap Kinerja di Lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Baru. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 65-84.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

Wursanto, I. (2003). *Dasar-Dasar Perilaku*. Yogyakarta: Andi.

Wursanto. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Gran Surya. *Jurnal SERIRIT*, Vol. 10(No. 2).

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yolanda, N. M. (2020). Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang. *Jurnal Perspektif: Jurnal Kajian Sosiologi dan Pendidikan*, Vol. 3(No. 1), 70-77.