

PENGARUH SELEKSI, KEMAMPUAN KERJA DAN INTEGRITAS TERHADAP PRESTASI KERJA (STUDI KASUS PADA KARYAWAN DI PT.ESHAM DIMA MANDIRI MANADO)

*THE INFLUENCE OF SELECTION, WORK ABILITY AND INTEGRITY ON WORK PERFORMANCE
(CASE STUDY ON EMPLOYEES AT PT.ESHAM DIMA MANDIRI MANADO)*

Oleh:

Herald A Lihawa¹
Lucky O.H Dotulong²
Greis M Sendow³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹heraldlihawa3@gmail.com

²luckydotulong@unsrat.ac.id

³greis_sendow@ymail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh seleksi, kemampuan kerja dan integritas terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Esham Dima Mandiri Manado. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif asosiatif, evaluasi outer model dan evaluasi inner model. Populasi berjumlah 36 orang dan dengan menggunakan Teknik jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yaitu 36 responden dan pengambilan data menggunakan angket kuesioner. Teknik analisis data menggunakan SmartPLS versi 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seleksi, kemampuan kerja dan integritas secara substantif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT.Esham Dima Mandiri Manado. Diharapkan hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan dalam merumuskan kebijakan-kebijakan strategis dengan memanfaatkan ke 3 Variabel tersebut sehingga prestasi kerja karyawan dapat lebih meningkat kedepannya.

Kata Kunci: Seleksi, Kemampuan kerja, Integritas, Prestasi Kerja

Abstract: This study aims to determine the effect of selection, work ability and integrity on employee work performance at PT. Esham Dima Mandiri Manado. In this study, the researcher used an associative quantitative method, outer model evaluation and inner model evaluation. The population was 36 people and using the Saturation Technique where the entire population was used as a sample, namely 36 respondents and data collection using a questionnaire. The data analysis technique used SmartPLS version 4.0. The results of the study showed that selection, work ability and integrity substantively had a positive and significant effect on employee work performance at PT. Esham Dima Mandiri Manado. It is hoped that the results of the study can be used as material in formulating strategic policies by utilizing the 3 variables so that employee work performance can be further improved in the future.

Keywords: selection, work ability, integrity, and employee work performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian penting dari setiap organisasi atau perusahaan. Dengan adanya Sumber daya manusia maka dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, perusahaan membentuk sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini SDM merupakan bagian penting dari perusahaan untuk memandu perusahaan untuk berkembang. Tentu saja, pengelolaan SDM tidak terbatas pada

aktivitas seperti rekrutmen, seleksi, pengembangan, dan pengelolaan calon karyawan. Tanpa adanya sumber daya manusia dalam perusahaan maka perusahaan tidak dapat berfungsi dan beroperasi dengan baik, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia yang baik bukanlah suatu pilihan melainkan suatu keharusan bagi organisasi jika ingin berkembang dan berdaya saing. Afandi (2021): MSDM adalah perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan SDM untuk mencapai tujuan individu, organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi sangat penting akan namanya seleksi karena dengan adanya penyeleksian menjamin perusahaan memiliki karyawan yang tepat untuk suatu jabatan/pekerjaan. Menurut Melayu S.P Hasibuan, seleksi merupakan serangkaian langkah tertentu untuk memilih calon-calon pegawai untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan yang Bersangkutan. Pada penelitian yang dilakukan Ni Made Mely Cahyani (2019) dengan judul Pengaruh Rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karir. menyebutkan bahwa semakin baik seleksi maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan dengan kesimpulan bahwa seleksi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari hasil wawancara, pihak perusahaan melaksanakan seleksi sesuai dengan kebutuhan, tetapi pada saat pelaksanaannya sering ditemukan beberapa hambatan dan kendala, seperti kendala banyaknya calon tenaga kerja yang kurang memenuhi persyaratan, latar belakang pendidikan calon tenaga kerja yang tidak sesuai dengan persyaratan jabatan, kurangnya pengalaman kerja, pelaksanaan seleksi yang kurang teliti dan sebagainya. Selain pentingnya seleksi dalam sebuah perusahaan, kemampuan kerja seorang karyawan juga tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kualitas perusahaan tersebut dengan kemampuan kerja yang baik bisa membuat perusahaan mencapai visi dan misi nya. Menurut Arif, dkk. (2020), Kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu yang terdiri dari kemampuan intelektual dan fisik.

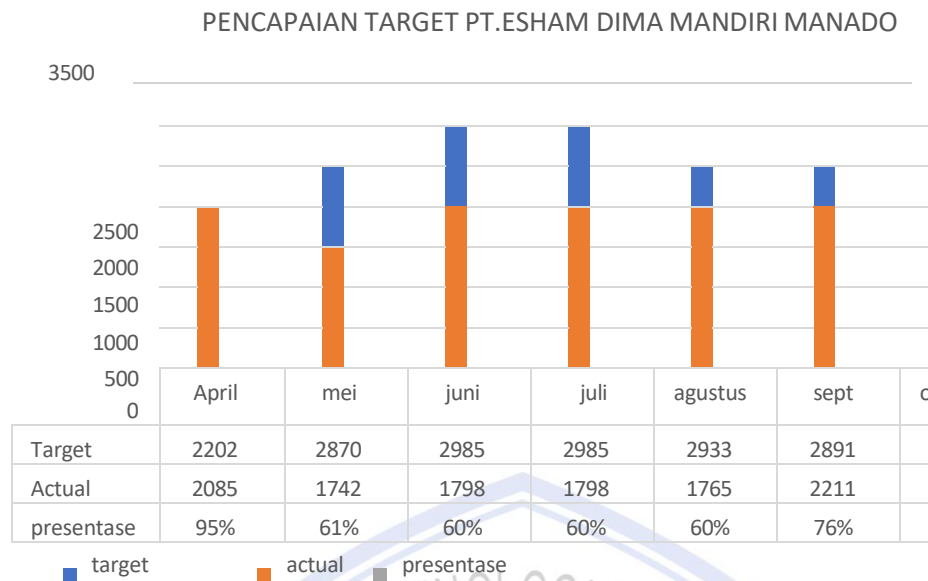
Kemampuan kerja karyawan diperlukan bagi perusahaan, karena setiap pekerjaan memiliki persyaratan dan serangkaian kemampuan khusus untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Karyawan yang melakukan pekerjaan perlu disesuaikan dengan kemampuan kerja yang dimiliki. Kemampuan kerja merupakan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan kerja karyawan yang kurang dapat mengakibatkan kinerja karyawan belum tercapai. Berdasarkan wawancara awal mengenai kemampuan kerja yang rendah dapat ditunjukkan dari sikap dan perilaku karyawan pada bagian sales yang dimana sebagian karyawan sales kurang memiliki kemampuan berkomunikasi dengan pelanggan, kurang memiliki keterampilan untuk menarik minat beli, dan karyawan kurang memiliki kemampuan bernegosiasi transaksi penjualan.

Selain adanya sistem seleksi dan kemampuan kerja, integritas karyawan juga sangat penting bagi sebuah perusahaan. Becker et al dalam Kibtiyah (2016: 96), mendefinisikan integritas sebagai suatu hal yang berkaitan dengan kepercayaan dan kejujuran seseorang. Maka dari itu dengan adanya kepercayaan dan kejujuran seorang karyawan maka akan terciptanya suasana kerja yang kondusif sehingga hubungan antara pimpinan dan karyawan terjalin dengan baik dan aman sehingga bisa membuat perusahaan tersebut terus berkembang dan maju.

PT. Esham Dima Mandiri Manado merupakan salah satu cabang dari PT Dima Indonesia yang beroperasi di Kota Manado, Provinsi Sulawesi Utara. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1953 berfokus pada distribusi merek premium. Premium dalam arti kualitas dan segmen pasar. Satu dekade terakhir kami memperoleh kepercayaan dari perusahaan pendukung untuk mengelola pasar, promosi, import, distribusi dan retail.

Dalam observasi awal, peneliti menemukan masalah terkait integritas yang ada pada karyawan di PT.Esham Dima Mandiri Manado. Dimana kurang adanya sifat yang berintegritas atau menyatu dalam bekerja dari seorang karyawan. Yang akan berdampak pada penurunan prestasi kerja serta, mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Dalam bekerja karyawan cenderung kurang memiliki sifat baik yang seharusnya dimiliki oleh seorang karyawan. padahal karyawan yang baik harus memiliki sifat loyal terhadap perusahaanya dan tanggung jawab terhadap pekerjaanya.

Berdasarkan grafik 1 berikut bisa kita lihat data bersifat fluktuatif dimana pada bulan april perusahaan hampir mencapai target, pada bulan mei – agustus mengalami penurunan yang sangat signifikan dimana pencapaian target hanya sebesar 60%, dapat dilihat pada bulan September dan oktober mulai mengalami kenaikan walaupun tidak mencapai target sepenuhnya.



Gambar 1. 1 Pencapaian Target

Sumber: Pt.Esham Dima Mandiri Manado (2025)

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh yang dihasilkan dari variabel-variabel dalam penelitian Hal tersebut menjadi latar belakang dalam melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Sistem seleksi, kemampuan kerja dan integritas terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Esham Dima Mandiri Manado.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap prestasi kerja karyawan di PT.Esham Dima Mandiri Manado
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT.Esham Dima Mandiri Manado
3. Untuk mengetahui pengaruh integritas terhadap prestasi kerja karyawan di PT.Esham Dima Mandiri Manado
4. Untuk mengetahui pengaruh seleksi, kemampuan kerja dan integritas terhadap prestasi kerja karyawan di PT.Esham Dima Mandiri Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Seleksi

Seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu. Sunarsi D, (2018). Indikator seleksi (Sri Larasati,2018:66); Keahlian, Pengalaman, Pendidikan, Kondisi fisik

Kemampuan kerja

Kemampuan kerja merupakan suatu yang dimiliki oleh seorang atau individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Ningrum, 2021)). Indikator kemampuan kerja (robins dalam wardani 2017:32); Kesanggupan kerja, Pendidikan, Masa kerja.

Integritas

Integritas, menurut Lase (2021), merupakan wujud dari karakter profesionalisme. Ini berarti integritas menunjukkan bagaimana seseorang bersikap jujur, transparan, bijaksana, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas, Indikator integritas (Sukarna 2018); Kejujuran, Komitmen, konsisten

Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Menurut Maier dalam Sutarto Wijono (2011:59), prestasi kerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dalam pekerjaannya. Indikator prestasi kerja (sutrisno dalam mashar 2015); hasil kerja, pengetahuan kerja, sikap, disiplin kehadiran.

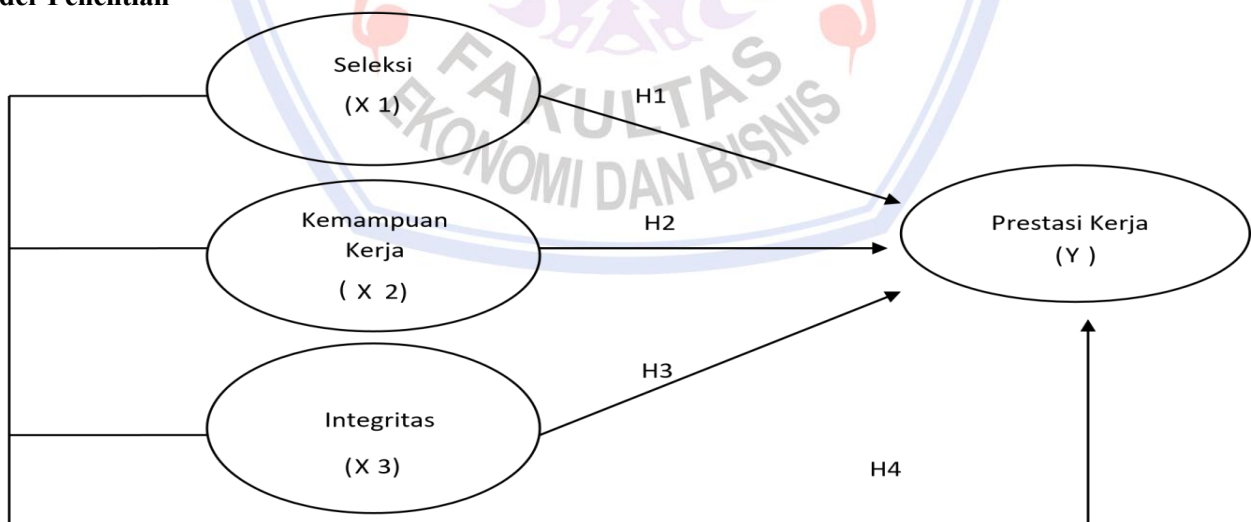
Penelitian Terdahulu

Penelitian Franco Bryan Longor (2015). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja, pelatihan dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado secara parsial dan simultan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan sampel 58 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, pelatihan kerja dan kemampuan kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Secara parsial variabel disiplin kerja, pelatihan kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Hasjrat Abadi Manado. sebaiknya manajemen PT. Hasjrat Abadi Manado terus meningkatkan keterampilan (hard skill dan soft skill) dengan memberikan pelatihan dan pengembangan yang berkesinambungan untuk mendukung peningkatan prestasi kerja karyawan.

Penelitian Rigiska R Muntu, Viktor P.K Lengkong dan Raymond Ch. Kawet (2017) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh seleksi, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sentral Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. Teknik yang digunakan adalah teknik regresi linier berganda. Gunakan 53 sampel dengan menggunakan rumus slovin. Hasil temuan menunjukkan bahwa komponen seleksi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan komponen penempatan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Seleksi, pelatihan, dan penempatan kerja secara simultan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk PT. Bank Negara Indonesia Cabang Manado sebaiknya lebih memperhatikan variabel-variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja dalam penelitian ini

Penelitian Rusita Rahmawati (2020). Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh integritas, kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan dengan jumlah pegawai sebanyak 166 orang. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, kesimpulan penelitian ini adalah: (1) Integritas, kemampuan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan; (2) Integritas, kemampuan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap Pengaruh kinerja karyawan

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Data Olahan 2024

Hipotesis

H1: Seleksi diduga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

H2: Kemampuan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
H3 : Integritas diduga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

H4: Seleksi, kemampuan kerja dan integritas diduga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, yang bertujuan untuk menguji hipotesis melalui pengukuran atau observasi terhadap variabel-variabel tertentu.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2020), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Esham Dima Mandiri Manado.

sampel. “Metode nonprobability sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel,” dengan jumlah sampel 36 responden

Jenis dan Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis sumber data, yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, seperti melalui wawancara atau observasi, (Sugiyono, 2020). Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada sampel penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang tidak langsung, seperti dokumen atau data yang sudah ada. (Sugiyono, 2020)

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2020), teknik pengumpulan data dalam penelitian mencakup observasi, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi (gabungan dari beberapa teknik

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variable	Definisi Operasional	Indikator
Sistem Seleksi (X_1)	Menurut Hasibuan (2014) “Seleksi adalah suatu sistem atau kegiatan pemilihan dan proses menentukan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini berdasarkan oleh tugas - tugas yang telah di rumuskan oleh perusahaan tersebut.”	1. Pendidikan 2. Referensi 3. pengalaman 4. wawancara kerja
Kemampuan Kerja (X_2)	Sunyoto(2013:84), mengemukakan bahwa “Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja.”	1. Ketrampilan 2. Pengetahuan 3. Pengalaman kerja
Integritas (X_3)	“Secara umum integritas merupakan mutu, sifat atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran.” (Djohan, 2018: 91)	1. Kejujuran 2. Amanah 3. Konsistensi 4. Komitmen

Prestasi Kerja (Y)	Menurut Sutrisno (2011:150), “prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.”	1. Hasil pekerjaan. 2. Pengetahuan tentang pekerjaan. 3. Inisiatif. 4. Disiplin waktu dan kehadiran
---------------------------	--	--

Sumber: Olahan data, 2025

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2020), “didalam penelitian yang bersifat kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik analisis adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah.” Metode yang digunakan pada analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode Structural Equation Model – Partial Least Square (SEM-PLS).

HASIL PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Convergent Validity

Pengujian ini dilihat berdasarkan nilai loading faktor pada setiap variabel laten, dengan korelasi nilai > 0,7. Hasil nilai dapat dilihat berdasarkan hasil pengujian *outer loading* pada pengukuran PLS-SEM Alogorithm.

Tabel 2. Nilai Validitas Konvergen (*outer loading*)

Variabel	Seleksi (X1)	Kemampuan Kerja (X2)	Integritas (X3)	Prestasi Kerja (Y)	Keterangan
X1.1	0.885				Valid
X1.2	0.789				Valid
X1.3	0.872				Valid
X1.4	0.868				Valid
X1.5	0.842				Valid
X2.1		0.873			Valid
X2.2		0.895			Valid
X2.3		0.876			Valid
X2.4		0.901			Valid
X2.5		0.895			Valid
X3.1			0.731		Valid
X3.2			0.838		Valid
X3.3			0.886		Valid
X3.4			0.823		Valid
X3.5			0.857		Valid
Y1				0.881	Valid
Y2				0.866	Valid
Y3				0.906	Valid
Y4				0.872	Valid
Y5				0.820	Valid

Sumber: Data diolah SmartPLS 4 (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukan hasil loading factor dari tiap variabel laten seleksi, kemampuan kerja, integritas dan prestasi kerja memiliki > 0,7. Nilai *convergent validity* dapat digunakan pada penelitian karena menunjukan hasil nilai validitas yang baik.

Discriminant validity

Uji discriminant validity menggunakan nilai Average Variant Extracted (AVE). Untuk masing-masing indicator dinyatakan dalam model yang baik apabila nilai Average Variant Extracted (AVE) > 0.5.

Tabel 3 Average Variant Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
Seleksi (X1)	0.726
Kemampuan Kerja (X2)	0.789
Integritas (X3)	0.687
Prestasi Kerja (Y)	0.756

Composite Reliability

Composite Reliability merupakan salah satu bagian dari yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indicator variable. Variable dapat dikatakan reliabel atau kredibel apabila nilai *Composite Reliability* masing-masing variable sebesar > 0.7

Tabel 3 Composite Reliability

	Composite reliability (rho_c)
Seleksi	0.930
Kemampuan Kerja	0.949
Integritas	0.916
Prestasi Kerja	0.939

Sumber: Data diolah SmartPLS 4 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Composite Reliability untuk variable seleksi, kemampuan kerja, integritas dan prestasi > 0.5 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variable telah memiliki reliabilitas yang baik.

Analisis Data :

- Diketahui nilai signifikansi variabel Kapabilitas Teknologi Informasi sebesar 0,012 (<0,05) maka berkesimpulan bahwa variabel Kapabilitas Teknologi Informasi berpengaruh signifikan (positif) terhadap Inovasi Kerja. Artinya H2 diterima.
- Diketahui nilai signifikansi variabel Berbagi Pengetahuan sebesar 0,000 (<0,05) maka berkesimpulan bahwa variabel Berbagi Pengetahuan berpengaruh signifikan (positif) terhadap Inovasi Kerja. Artinya H4 diterima.
- Diketahui nilai signifikansi variabel Kinerja SDM sebesar 0,005 (<0,05) maka berkesimpulan bahwa variabel Kinerja SDM berpengaruh signifikan (positif) terhadap Inovasi Kerja. Artinya H5 diterima.

Cronbach's Alpha***Table 4 Cronbach's Alpha***

	Cronbach's alpha
Seleksi	0.905
Kemampuan Kerja	0.933
Integritas	0.885
Prestasi Kerja	0.919

Sumber: Data diolah SmartPLS 4 (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variable seleksi sebesar 0.905, kemampuan kerja sebesar 0.933, integritas sebesar 0.885 dan prestasi kerja sebesar 0.919. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variable > 0.7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing telah memenuhi *Cronbach's Alpha*.

Evaluasi Inner Model**Tabel 4. R-Square**

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted	Keterangan
Prestasi Kerja	0,922	0,915	Model Kuat

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel diatas pada kolom R-Square Adjusted dapat diketahui bahwa variabel prestasi kerja memiliki nilai 0,915 atau 91,5% yang termasuk dalam kategori kuat. Hasil ini menyatakan bahwa 91,5% variabel prestasi kerja dipengaruhi oleh seleksi, kemampuan kerja dan variabel integritas. Sedangkan sisanya 8,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Hipotesis**Tabel 5. Hasil T Statistik**

	T statistics (O/STDEV)	P values
Seleksi -> Prestasi Kerja	2.759	0.006
Kemampuan Kerja -> Prestasi Kerja	2.224	0.026
Integritas -> Prestasi Kerja	2.969	0.003

Sumber: Data diolah SmartPLS 4 (2023)

Berdasarkan pada tabel penentuan hipotesis diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut Variable seleksi (X1), kemampuan kerja (X2) dan integritas (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 91,5%. Oleh karena itu, semua hipotesis yang menyatakan seleksi, kemampuan kerja dan integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja terbukti.

Pembahasan**Pengaruh Seleksi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT.Esham Dima Mandiri M**

Berdasarkan hasil olahan data menunjukan bahwa seleksi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) . Hal ini dibuktikan dengan hasil output SmartPLS yang mendapatkan nilai p-value $0.006 < 0,05$ dan t-statistik $2.759 > t\text{-tabel } 1.667$, sehingga H1 diterima. Hasil riset di lapangan juga didukung dengan pernyataan yang diberikan responden yang menunjukan setuju bahwa pendidikan , referensi, pengalaman dan wawancara kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan di PT.Esham Dima Mandiri Manado, ini berarti semakin baik seleksi yang dilakukan maka peluang untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas semakin tinggi dan tentunya berdampak terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Ni Made Mely Cahyani (2019) yang menyatakan semakin baik seleksi maka akan semakin tinggi prestasi kerja karyawan artinya seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT.Esham Dima Mandiri Manado

Hasil ini menunjukan bahwa kemampuan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y) dimana pengaruh variable X2 terhadap Y1 mempunyai nilai P-Values $0.026 < \alpha (0.05)$, sedangkan nilai t-statistik sebesar 2.224 lebih besar dari 1.96 sehingga H2 diterima, berarti pengaruh kemampuan kerja (X2) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) adalah signifikan. Sehingga H2 yang mempresentasikan pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja terdukung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Rusdianto(2018) Dimana kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Integritas Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Esham Dima Mandiri Manado

Hasil ini menunjukan bahwa integritas (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) dimana pengaruh variable X3 terhadap Y1 mempunyai nialai P-Values 0.003 lebih kecil dari (0.05), sedangkan t-statistik 2.969 lebih besar dari 1.96, berarti pengaruh integritas(X3) terhadap

prestasi kerja (Y) adalah signifikan. Sehingga H3 yang mempresentasikan pengaruh integritas terhadap prestasi kerja terdukung. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Diyah A. Hastutiningsih(2020) Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri.

Pengaruh Seleksi, Kemampuan Kerja dan Integritas Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT.Esham Dima Mandiri Manado

Mengacu pada hasil penelitian bahwa secara substantif seleksi, kemampuan kerja dan integritas berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT.Esham Dima Mandiri Manado, sebaiknya perusahaan mengevaluasi secara lebih mendalam terkait factor seleksi, kemampuan kerja dan integritas prestasi kerja yang kemudian dapat digunakan sebagai bahan dalam merumuskan kebijakan-kebijakan dengan memanfaatkan seleksi, kemampuan kerja dan integritas sehingga prestasi kerja karyawan lebih optimal.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT.Esham Dima Mandiri Manado
2. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT.Esham Dima Mandiri Manado
3. Integritas berpengaruh positif dan signifikan prestasi terhadap kerja karyawan di PT.Esham Dima Mandiri Manado
4. Seleksi, kemampuan kerja dan integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT.Esham Dima Mandiri Manado

Saran

1. PT. Esham Dima Mandiri Manado diharapkan untuk berhati-hati dalam melaksanakan proses seleksi karyawan. Perusahaan harus mengetahui pengalaman yang dimiliki oleh calon karyawan tersebut, dikarenakan pengalaman tersebut sangat mempengaruhi prestasi kerjanya diperusahaan.
2. Penelitian dapat digunakan sebagai bahan dalam merumuskan kebijakan-kebijakan strategis dengan memanfaatkan ke 3 Variabel tersebut sehingga prestasi kerja karyawan dapat lebih meningkat
3. Peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan kajian lebih dalam kepada variable-variabel Seleksi, Kemampuan Kerja dan Integritas dalam kaitanya untuk meningkatkan Prestasi Kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafra Publishing.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- E, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. . *Edisi Pertama . Cetakan kedua . kencana Prenada Group. jakarta.*
- Aprina Wardani (2017), Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal), Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Sebelas Maret (UNS)
- Lase, P. P. (2021). Pengaruh Integritas dan Profesionalisme Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Publik. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 5(2), 135. <https://doi.org/10.24036/jess.v5i2.36>
- Longor, F. B. (2022) pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada pt. hasrat abadi manado. *Vol 3(2015): Jurnal EMBA*, <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/issue/view/1185>.

- Muntu, R. R. (2017). Pengaruh seleksi, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Bank negara indonesia (persero), tbk kantor cabang manado. *JURNAL EMBA Vol. 5 No. 3 (2017)*: <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/issue/view/1840>.
- Ningrum, R. K. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya. Paper Knowledge . Toward A Media History Of Documents.
- Pangemanan, I. .. (2017). Pengaruh perekrutan, seleksi, dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. Bank permata. Tbk cabang manado). *JURNAL EMBA Vol. 5 No. 2 (2017)*: *JE VOL 5 NO 2 (2017)*, <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/issue/view/1691> .
- Rahmawati, R., & masruroh, s. (2020). Pengaruh Integritas, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. *Sasanti Journal of Economics and Business Vol 1, No 2 (2020)* <http://www.ejournal.stieyapan.ac.id/index.php/JEB/article/view/79>.
- Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Simamora, H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *STIEY*.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Univer Hassitas Pamulang*, 6(1), 14-31.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. *CV Alfabeta*.
- Sukarna. (2018). Integritas Seorang Pendidik. *Jurnal Teologi Gracia*, 12-14.
- Sri, Larasati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. CV. Budi Utama: Yogyakarta.