



Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT WOM Finance Cileungsi

Rochmad Fadjar Darmanto¹, Anik Ariyanti^{*2}, Pretty Glory Esteria³, Sunarso⁴

^{1,2,3,4}Universitas IPWIJA

* Corresponding Author, Email: ^{*2}ariyanti.anik@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, loyalitas kerja dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi yang dijadikan sampel adalah 30 responden yang diambil dari seluruh karyawan di PT WOM Finance Cabang Cileungsi. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan menggunakan skala likert 1-5 tingkat preferensi jawaban sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji asumsi autokorelasi, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier ganda dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT WOM Finance Cabang Cileungsi, Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT WOM Finance Cabang Cileungsi, dan Seleksi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT WOM Finance Cabang Cileungsi.

Keywords:

Motivasi kerja,
Loyalitas kerja,
Seleksi,
Kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi, peran sumber daya manusia (SDM) semakin krusial bagi keberhasilan organisasi (Sugiyono, 2019). SDM bukan sekadar pelaksana pekerjaan, melainkan aset strategis pendorong inovasi dan produktivitas (Mathis & Jackson, 2021). Namun, banyak organisasi menghadapi masalah SDM seperti tingginya turn over, rendahnya employee engagement, dan kurangnya pengembangan kompetensi (Harahap, 2023). Turn over yang tinggi menyebabkan hilangnya pengetahuan dan pengalaman karyawan (Lasari, 2019), sementara keterlibatan rendah menurunkan produktivitas dan menghambat pencapaian target (Sitohang, 2022).

Fenomena serupa terjadi di PT WOM Finance Cabang Cileungsi. Observasi awal menunjukkan kinerja karyawan belum optimal, ditandai penurunan kualitas dan produktivitas kerja (Observasi, 2025). Hal ini diduga terkait motivasi kerja, loyalitas kerja, dan proses seleksi yang belum efektif (Agustina et al., 2024).

Motivasi kerja adalah dorongan internal untuk mencapai tujuan, dipengaruhi kebutuhan, tanggung jawab, kepuasan, dan keadilan (Agustina et al., 2024; Sitohang, 2022). Motivasi tinggi mendorong perkembangan dan meningkatkan kinerja (Nafisah et al., 2024). Loyalitas kerja merupakan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan kepada instansi (Harahap, 2023), yang berperan penting meningkatkan kinerja (Fauziah & Panjaitan, 2025). Seleksi adalah proses memilih kandidat dengan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan sesuai kebutuhan perusahaan (Ismail & Hermawan, 2022), guna memastikan tenaga kerja terampil dan termotivasi (Rosalina, 2021).

Penelitian ini penting karena adanya research gap. Pertama, hasil penelitian motivasi kerja terhadap kinerja masih beragam; ada yang signifikan (Jafar, 2018; Nafisah et al., 2024) namun ada yang tidak dominan tanpa dukungan faktor lain (Dewi & Wibowo, 2022), dan sebagian besar dilakukan di sektor manufaktur dan perbankan, bukan pembiayaan (Cahyaningrum & Kusuma, 2025; Oktaviani et al., 2025). Kedua, loyalitas kerja menunjukkan inkonsistensi; signifikan (Fauziah & Panjaitan, 2025; Ridho, 2025) namun tidak selalu positif tanpa kompetensi memadai (Suryani & Hartono, 2023). Ketiga, penelitian seleksi didominasi sektor manufaktur dan jasa formal (Adifati, 2023; Rosalina, 2021), sementara sektor pembiayaan seperti PT WOM Finance masih terbatas, padahal membutuhkan kompetensi spesifik keuangan dan risiko kredit (Ismail & Hermawan, 2022; Schmidt & Hunter, 2020). Keempat, sebagian besar penelitian menguji variabel secara parsial, bukan simultan (Jafar, 2018; Harahap, 2023; Rosalina, 2021), sementara pengujian simultan jarang dilakukan di perusahaan pembiayaan Indonesia (Anggro et al., 2026; Trisnadewi & Dewanti, 2025). Kelima, objek penelitian di sektor pembiayaan dengan tekanan target dan risiko kredit tinggi masih jarang diteliti (Data Perusahaan, 2025).

Oleh karena itu, penelitian ini mengisi gap tersebut dengan menguji simultan pengaruh motivasi kerja, loyalitas kerja, dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT WOM Finance Cabang Cileungsi. Tujuan penelitian: (1) menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja; (2) menganalisis pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja; dan (3) menganalisis pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan.

2. TELAAH LITERATUR

2.1 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Agustina et al., 2024). Motivasi merupakan faktor psikologis yang mendorong individu untuk bertindak dan

berperilaku tertentu dalam lingkungan kerjanya (Sitohang, 2022). Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal yang berasal dari dalam diri individu seperti keinginan pribadi, kebutuhan, dan kepuasan kerja, serta faktor eksternal seperti insentif, penghargaan, kondisi lingkungan kerja, dan dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan (Nafisah et al., 2024).

Penelitian oleh Cahyaningrum dan Kusuma (2025) menemukan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penentu dominan terhadap kinerja karyawan di sektor manufaktur. Oktaviani dkk. (2025) juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PNM Ulamm Surabaya. Swastika dkk. (2026) menambahkan bahwa motivasi berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh faktor individu terhadap kinerja. Jafar (2018) mendapatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 72,1%. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja merupakan prediktor kuat kinerja karyawan di berbagai sektor industri.

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini meliputi: (1) kebutuhan untuk mencapai tujuan, yaitu dorongan individu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mencapai target yang ditetapkan; (2) kebutuhan untuk dihargai atau diakui, yaitu keinginan individu untuk mendapatkan pengakuan atas prestasi dan kontribusinya; (3) kepuasan dalam pekerjaan, yaitu perasaan senang dan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan; (4) komitmen terhadap pekerjaan, yaitu dedikasi dan keterikatan individu terhadap tugas dan tanggung jawabnya; dan (5) motivasi intrinsik dan ekstrinsik, yaitu dorongan yang berasal dari dalam diri dan dari luar diri individu (Agustina et al., 2024; Nafisah et al., 2024).

2.2 Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja adalah kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan kepada seseorang atau lembaga instansi dimana mengandung rasa cinta dan tanggung jawab dalam berusaha dan memberikan pelayanan yang terbaik (Harahap, 2023). Loyalitas kerja mencerminkan dedikasi, kesetiaan, dan komitmen individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Mathis & Jackson, 2021). Karyawan yang loyal tidak hanya memikirkan kepentingan pribadi, tetapi juga kepentingan organisasi secara keseluruhan, serta bersedia mengorbankan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk kemajuan perusahaan (Lasari, 2019).

Penelitian oleh Ridho (2025) menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tenface Energi Nusantara. Afghani (2025) juga menemukan bahwa loyalitas berperan sebagai mediator yang memperkuat dampak disiplin kerja terhadap kinerja. Fauziah dan Panjaitan (2025) menegaskan bahwa loyalitas kerja memediasi hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja karyawan. Gomes dan Sutanto (2022) juga menemukan bahwa loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lasari (2019) menjelaskan bahwa loyalitas mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja tetap menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi.

Indikator loyalitas kerja dalam penelitian ini meliputi: (1) kemauan karyawan dalam melakukan kerja sama, yaitu kesediaan individu untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan tim dalam menyelesaikan pekerjaan; (2) hubungan antar pribadi dalam perusahaan, yaitu kualitas interaksi dan hubungan sosial yang terjalin antara karyawan dengan atasan maupun sesama rekan kerja; (3) menyukai pekerjaan yang dikerjakan, yaitu perasaan senang dan nyaman terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban; (4) menaati peraturan perusahaan, yaitu kepatuhan terhadap kebijakan, prosedur, dan aturan yang berlaku di perusahaan; dan (5) bertanggung jawab terhadap perusahaan, yaitu kesadaran individu untuk menjaga nama baik dan kepentingan perusahaan (Harahap, 2023; Fauziah & Panjaitan, 2025).

2.3 Seleksi

Seleksi adalah serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani rangkaian tes yang dilaksanakan (Ismail & Hermawan, 2022). Proses seleksi bertujuan memastikan kandidat memiliki keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan kecocokan dengan budaya organisasi (Schmidt & Hunter, 2020). Seleksi yang efektif tidak hanya berfokus pada pemilihan orang yang terbaik, tetapi juga pada kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki pelamar dengan kebutuhan dan tuntutan pekerjaan yang akan diemban (Rosalina, 2021).

Penelitian oleh Adifati (2023) menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing. Rosalina (2021) menjelaskan bahwa seleksi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Riyana (2020) juga mendapatkan hasil bahwa seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 84,7%. Schmidt dan Hunter (2020) menekankan bahwa seleksi kerja yang efektif didasarkan pada penggunaan alat prediktif seperti tes kognitif, wawancara terstruktur, dan simulasi pekerjaan. Mereka menekankan bahwa metode berbasis bukti ini memiliki validitas yang tinggi dalam memprediksi kinerja kerja. Proses seleksi yang tepat memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang terampil dan termotivasi (Schmidt & Hunter, 2020).

Indikator seleksi dalam penelitian ini meliputi: (1) kompetensi teknis, yaitu pengetahuan dan keahlian spesifik yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pekerjaan; (2) pengalaman kerja, yaitu rekam jejak dan pengalaman sebelumnya yang relevan dengan posisi yang dilamar; (3) pendidikan dan sertifikasi, yaitu latar belakang pendidikan formal dan sertifikasi profesional yang dimiliki pelamar; (4) kemampuan berpikir analitis dan pemecahan masalah, yaitu kapasitas individu untuk menganalisis situasi, mengidentifikasi masalah, dan menemukan solusi yang efektif; dan (5) kemampuan komunikasi, yaitu keterampilan menyampaikan dan menerima informasi secara efektif (Ismail & Hermawan, 2022; Rosalina, 2021).

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil dari pelaksanaan tugas tertentu (Mulyati, 2018). Kinerja merupakan hasil nyata yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sugiyono, 2019). Kinerja seseorang dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori, yakni kompetensi individu (pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja), dukungan organisasi (sumber daya, fasilitas, dan sistem kerja), dan dukungan manajemen (kepemimpinan, pengawasan, dan umpan balik) (Mulyati, 2018).

Penelitian oleh Trisnadewi dan Dewanti (2025) menegaskan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Anggro dkk. (2026) juga menemukan bahwa motivasi kerja terbukti secara signifikan memediasi pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Umihastanti dan Frianto (2022) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan. Penelitian lain oleh Mathis dan Jackson (2021) melihat loyalitas kerja sebagai bentuk keterlibatan emosional yang menggerakkan karyawan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya, meskipun hal tersebut mungkin memerlukan pengorbanan pribadi.

Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini meliputi: (1) kualitas pekerjaan, yaitu tingkat keakuratan, kerapian, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan; (2) kuantitas pekerjaan, yaitu jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode waktu

tertentu; (3) ketepatan waktu, yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan; (4) kemampuan beradaptasi, yaitu fleksibilitas individu dalam menghadapi perubahan dan tuntutan pekerjaan baru; dan (5) kerja sama tim dan komunikasi, yaitu kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dan berkomunikasi secara efektif dalam tim (Mulyati, 2018; Trisnadewi & Dewanti, 2025).

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan explanatory research kuantitatif kausal untuk menguji pengaruh motivasi kerja, loyalitas kerja, dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT WOM Finance Cabang Cileungsi (Sugiyono, 2019; Agustina et al., 2024). Populasi 36 karyawan, dengan sampling jenuh diperoleh sampel 30 karyawan (tidak termasuk 6 pimpinan) (Sugiyono, 2019; Data Perusahaan, 2025).

Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert 1-5 dan data sekunder (Sugiyono, 2019). Instrumen terdiri dari 10 item per variabel berdasarkan indikator: motivasi kerja (kebutuhan mencapai & dihargai, kepuasan, komitmen, motivasi intrinsik/ekstrinsik); loyalitas kerja (kerja sama, hubungan interpersonal, menyukai pekerjaan, menaati aturan, tanggung jawab); seleksi (kompetensi teknis, pengalaman, pendidikan/sertifikasi, analitis, komunikasi); kinerja (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, adaptasi, kerja sama tim) (Agustina et al., 2024; Harahap, 2023; Ismail & Hermawan, 2022; Mulyati, 2018). Uji validitas (Corrected Item-Total Correlation > 0,3) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha > 0,6) dilakukan sebelum penggunaan (Sugiyono, 2019).

Uji asumsi klasik meliputi normalitas (Kolmogorov-Smirnov, sig.>0,05), multikolinearitas (VIF<10; Tolerance>0,1), heteroskedastisitas (Glejser, sig.>0,05), dan autokorelasi (Durbin-Watson, -2 sampai +2) (Sugiyono, 2019). Analisis menggunakan regresi linier berganda ($Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$) dengan uji t, uji F, dan Adjusted R² menggunakan SPSS versi 28 (Sugiyono, 2019). Prosedur penelitian: studi pendahuluan, penyusunan instrumen, pengumpulan data, pengolahan data, analisis, dan penyusunan laporan (Sugiyono, 2019).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Responden berjumlah 30 karyawan dengan karakteristik: laki-laki 23 orang (77%), perempuan 7 orang (23%); usia 21-30 tahun 19 orang (63%), 31-40 tahun 10 orang (33%), >40 tahun 1 orang (3%); pendidikan SMA/SMK 17 orang (57%), Diploma 2 orang (7%), Sarjana 11 orang (37%) (Data diolah, 2025).

Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai corrected item-total correlation atau r hitung seluruh item lebih besar dari r tabel (> 0,3). Hal ini berarti setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur dengan tepat apa yang seharusnya diukur, sehingga instrumen layak digunakan untuk menggali data dari responden. Selanjutnya, uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai alpha > 0,6, yang berarti instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan reliabel. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dapat diandalkan untuk mengukur variabel motivasi kerja, loyalitas kerja, seleksi, dan kinerja karyawan secara konsisten (Data diolah, 2025; Sugiyono, 2019).

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan statistik dan layak untuk menguji hipotesis. Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF yang lebih kecil dari 10 dan Tolerance lebih besar dari 0,1 untuk semua variabel independen, yang berarti tidak terjadi korelasi yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser memperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 untuk semua variabel, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas atau varians residual yang tidak sama.

Sementara itu, uji autokorelasi dengan Durbin-Watson menghasilkan nilai DW sebesar 1,892 yang berada di antara -2 dan +2, yang berarti tidak terjadi autokorelasi antar residual dalam model regresi. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik tersebut, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak dan dapat diandalkan untuk melakukan analisis lebih lanjut serta menginterpretasikan hasil pengujian hipotesis (Data diolah, 2025; Sugiyono, 2019).

Hasil analisis regresi linier berganda yang disajikan pada Tabel 2 menghasilkan persamaan regresi $Y = 6,256 + 0,546X_1 + 0,523X_2 + 0,482X_3$.

Tabel 1. Koefisien Regresi

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	6.256	2.659		2.353	.026
Motivasi Kerja	.546	.189	.633	2.886	.008
Loyalitas Kerja	.523	.160	.681	3.273	.003
Seleksi	.482	.125	.645	3.847	.001

Sumber: Data diolah (2025)

Nilai konstanta sebesar 6,256 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja, loyalitas kerja, dan seleksi dianggap konstan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan akan tetap bernilai positif sebesar 6,256. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,546 dengan nilai signifikansi 0,008 ($< 0,05$), yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga setiap peningkatan satu satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,546 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien regresi untuk loyalitas kerja (X_2) sebesar 0,523 dengan signifikansi 0,003 ($< 0,05$), yang berarti loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga setiap peningkatan satu satuan loyalitas kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,523 satuan. Koefisien regresi untuk seleksi (X_3) sebesar 0,482 dengan signifikansi 0,001 ($< 0,05$), yang berarti seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga setiap peningkatan satu satuan pada kualitas seleksi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,482 satuan. Dari ketiga variabel tersebut, loyalitas kerja memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi tertinggi (0,523), diikuti oleh motivasi kerja (0,546) dan seleksi (0,482), yang mengindikasikan bahwa loyalitas kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT WOM Finance Cabang Cileungsi (Data diolah, 2025; Sugiyono, 2019).

Pada uji Koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted $R^2 = 0,897$ (Tabel 3), berarti 89,7% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh motivasi kerja, loyalitas kerja, dan seleksi, sedangkan 10,3% dijelaskan variabel lain (Data diolah, 2025; Sugiyono, 2019).

Tabel 2. Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error</i>
1	0.953	0.908	0.897	2.283

Sumber: Data diolah (2025)

Uji F menghasilkan F hitung 85,389 (sig. 0,000 < 0,05), berarti ketiga variabel simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Uji t menunjukkan motivasi kerja ($t=2,886$; sig. 0,008), loyalitas kerja ($t=3,273$; sig. 0,003), dan seleksi ($t=3,847$; sig. 0,001) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan, sehingga semua hipotesis (H1, H2, H3) diterima. Hal ini mengartikan bahwa ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sugiyono, 2019).

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($B=0,546$; sig. 0,008). Temuan ini menjawab research gap pertama bahwa motivasi kerja tetap menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja di sektor pembiayaan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Cahyaningrum dan Kusuma (2025) di sektor manufaktur, Oktaviani dkk. (2025) di PT PNM Ulamm Surabaya, serta Swastika dkk. (2026) yang menemukan motivasi sebagai mekanisme psikologis penjembutan pengaruh faktor individu terhadap kinerja. Nafisah dkk. (2024) dan Jafar (2018) juga membuktikan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja dalam penelitian ini tercermin dari kebutuhan mencapai tujuan, kebutuhan dihargai, kepuasan kerja, komitmen pekerjaan, serta motivasi intrinsik dan ekstrinsik (Agustina et al., 2024). Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung bekerja lebih bersemangat, produktif, dan berkualitas (Sitohang, 2022). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan PT WOM Finance Cabang Cileungsi.

4.2.2 Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($B=0,523$; sig. 0,003). Temuan ini menjawab research gap kedua bahwa loyalitas kerja tetap berpengaruh signifikan terhadap kinerja di perusahaan pembiayaan. Hasil ini didukung Ridho (2025) di PT Tenface Energi Nusantara, Afghani (2025) yang menemukan loyalitas sebagai mediator disiplin kerja terhadap kinerja, serta Fauziah dan Panjaitan (2025) yang menegaskan loyalitas memediasi hubungan keterlibatan kerja dan kinerja. Gomes dan Sutanto (2022) serta Lasari (2019) juga menemukan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Loyalitas kerja tercermin dari kemauan kerja sama, hubungan interpersonal, menyukai pekerjaan, menaati peraturan, dan tanggung jawab (Harahap, 2023). Karyawan loyal menunjukkan dedikasi, komitmen, dan kontribusi maksimal bagi perusahaan (Mathis & Jackson, 2021). Hal ini mengindikasikan peningkatan loyalitas kerja berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan PT WOM Finance Cabang Cileungsi.

4.2.3 Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($B=0,482$; sig. 0,001). Temuan ini menjawab research gap ketiga dan keempat bahwa seleksi tetap menjadi faktor penting di sektor pembiayaan. Hasil ini sejalan

dengan Adifati (2023), Rosalina (2021), dan Riyana (2020) yang menemukan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Schmidt dan Hunter (2020) menekankan efektivitas seleksi berbasis alat prediktif seperti tes kognitif, wawancara terstruktur, dan simulasi pekerjaan. Seleksi tercermin dari kompetensi teknis, pengalaman kerja, pendidikan/sertifikasi, kemampuan analitis, dan komunikasi (Ismail & Hermawan, 2022). Proses seleksi yang baik menghasilkan karyawan berkualitas dan sesuai kebutuhan posisi (Rosalina, 2021). Hal ini mengindikasikan peningkatan kualitas seleksi berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan PT WOM Finance Cabang Cileungsi.

Ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F=85,389$; sig. 0,000; Adj $R^2=0,897$). Temuan ini menjawab research gap keempat dan kelima bahwa pengujian simultan ketiga variabel di perusahaan pembiayaan masih jarang dilakukan (Anggro et al., 2026; Trisnadewi & Dewanti, 2025). Motivasi, loyalitas, dan seleksi saling melengkapi meningkatkan kinerja. Karyawan termotivasi, loyal, dan diseleksi dengan baik akan memiliki kinerja lebih baik. Hal ini mengkonfirmasi sektor pembiayaan membutuhkan perhatian khusus pada ketiga faktor untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja, loyalitas kerja, dan seleksi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT WOM Finance Cabang Cileungsi, sehingga seluruh hipotesis yang diajukan diterima dan tujuan penelitian tercapai. Temuan ini mengisi research gap terkait masih terbatasnya penelitian di sektor pembiayaan (multifinance) yang menguji ketiga variabel secara simultan, serta memperkuat teori manajemen SDM bahwa motivasi, loyalitas, dan seleksi merupakan faktor determinan yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja, tidak hanya di sektor manufaktur atau perbankan tetapi juga di sektor pembiayaan dengan karakteristik persaingan tinggi dan tekanan target besar. Dengan nilai Adjusted R^2 sebesar 89,7%, ketiga variabel terbukti memiliki kemampuan prediktif sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Secara praktis, perusahaan disarankan meningkatkan motivasi melalui penghargaan, jenjang karir jelas, dan lingkungan kerja mendukung; memperkuat loyalitas melalui perhatian kesejahteraan, apresiasi kontribusi, dan lingkungan kerja positif; serta menyempurnakan seleksi dengan memastikan kesesuaian kualifikasi dan kebutuhan posisi. Hasil ini juga dapat menjadi acuan bagi perusahaan sektor sejenis dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih efektif. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup satu cabang dan hanya tiga variabel, sehingga penelitian mendatang disarankan memperluas objek ke cabang lain atau perusahaan pembiayaan lainnya, menambahkan variabel seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi, serta menggunakan pendekatan longitudinal untuk melihat dinamika pengaruh variabel dalam jangka panjang.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain ruang lingkup yang terbatas pada satu cabang perusahaan dan hanya menguji tiga variabel. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian ke cabang-cabang lain atau perusahaan pembiayaan lainnya, serta menambahkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi. Penelitian longitudinal juga direkomendasikan untuk melihat dinamika pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan dalam jangka waktu yang lebih panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adifati, A. (2023). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan outsourcing pada PT. Kimia Farma Sungguminasa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 101-118.
- Afghani, I. (2025). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(3), 729-738.
- Agustina, T. et al. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta. 72-73.
- Anggro, F., Anwar, V., & Sadipun Komber, M. I. (2026). The role of leadership, competence and work motivation in improving employee performance at the department in Southwest Papua. *JMBI UNSRAT*, 13(1), 398-408.
- Cahyaningrum, B. D., & Kusuma, K. A. (2025). Work discipline, loyalty, and motivation as determinants of employee performance. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 20(1).
- Data Perusahaan. (2025). Data Karyawan PT WOM Finance Cabang Cileungsi.
- Fauziah, R., & Panjaitan, S. (2025). The determinants of employee performance and employee job loyalty as an intervening variable at electronic factory in Bekasi Indonesia. *BECOSS*, 7(1), 109-121.
- Gomes, L. I. & Sutanto, E. M. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV Hartono Flash Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis. Universitas Kristen Petra*.
- Harahap, T. R. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 4(2), 98-109.
- Ismail, D. H., & Hermawan, E. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Heksa Artha Sakti Cabang Bangkalan. *National Conference of Vocational Business and Technology*.
- Jafar, A. K. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa. 47-50.
- Lasari, D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan di PT Mandala Finance Cabang Gowa. 31-57.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyati. (2018). Pengaruh Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi dan Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Karyawan.
- Nafisah, A., Sumastuti, E., & Indriasari, I. (2024). Analisis kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada PT. Hwa Seung Indonesia). *Jurnal Arastirma*, 1, 190-205.
- Observasi awal. (2025). Hasil Observasi di PT WOM Finance Cabang Cileungsi.

- Oktaviani, B., Pratiwi, N. M. I., & Mulyati, A. (2025). Pengaruh insentif, motivasi kerja, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM Ulamm Surabaya. *Research Journal of Social Science and Economics*, 1(3), 598-607.
- Ridho, M. (2025). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tenface Energi Nusantara. Skripsi. Universitas BSI.
- Riyana, U. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Tanamas.
- Rosalina, E. D. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT UME Persada Indonesia Gresik. 71-84.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (2020). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262-274.
- Sitohang, F. M. (2022). Pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Yuwana Karya Catur Manunggal. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Swastika, N., Djawoto, D., & Suhermin, S. (2026). Pengaruh keterlibatan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 15(01), 169-180.
- Trisnadewi, N. K. A., & Dewanti, M. A. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inti Buana Raya Karangasem. *BISMA-JM*, 10(2).
- Umihastanti, & Frianto. (2022). *Motivasi Kerja dan Pengaruhnya terhadap Performa Karyawan*. Bandung.