

# Pengaruh Seleksi dan Motivasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan CV. Romen Sport Melalui Kompetensi Sebagai Variabel *Intervening*

Oleh:

Lola Astrid Pradina

222010200031

Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

November, 2025

# Pendahuluan

Industri plastik di Indonesia mengalami fase naik turun sejak 2019, dengan penurunan 21,15% pada tahun 2024 menurut data BPS. Tantangan ini memerlukan dukungan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Karyawan yang berkualitas berperan penting dalam kelancaran operasional, dan pengelolaan SDM yang baik akan meningkatkan kinerja serta produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk seleksi, motivasi finansial dan kompetensi yang dimiliki karyawan.

CV. Romen Sport menghadapi tantangan dalam mempertahankan kinerja karyawan, terutama di tengah penurunan industri plastik yang mempengaruhi hasil kerja. Fenomena di perusahaan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk proses seleksi yang kurang tepat yang mengakibatkan memiliki anggota karyawan yang kurang kompeten serta motivasi finansial sangat rendah hal tersebut juga mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

CV. Romen Sport, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri barang seperti Bola plastik dan Celengan plastik, mereka memiliki komitmen untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai keunggulan kompetitif. Namun, belum ada penelitian yang mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ini. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diidentifikasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

# Research Gap

- Pada Seleksi penelitian terdahulu (Umil,Firda,Gunawan,2023), menggunakan kualitas kerja sebagai variable Dependen, sedangkan peneliti menggunakan Kinerja karyawan.
- Pada Seleksi penelitian (Silaen,Sembiring,Halawa,2022), mengelola data kuesioner menggunakan Software SPSS versi 25, sedangkan peneliti menggunakan Software SPLS versi 3.0 untuk mengola data kuesioner.
- Pada Seleksi penelitian (Febriansyah, V. Firdaus, M. Junaedi,2022), menguji seleksi terhadap Dosen sedangkan peneliti menguji seleksi terhadap kinerja karyawan
- Pada Kompetensi penelitian (Nasharuddin,Wulandari,Hermawati,2022), menyebutkan sikap (attitude), pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill) sebagai indikator untuk kompetensi yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan masalah: Apakah Seleksi dan Motivasi Finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Romen Sport melalui kompetensi sebagai variabel intervening?

Pertanyaan penelitian:

1. Apakah Seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kompetensi?
2. Apakah Motivasi Finansial berpengaruh secara parsial terhadap Kompetensi?
3. Apakah Seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Romen Sport?
4. Apakah Motivasi Finansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Romen Sport?
5. Apakah Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Romen Sport?
6. Apakah Seleksi dan Motivasi Finansial memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Romen Sport melalui kompetensi sebagai variabel intervening?

Kategori SDGs: Penelitian yang berjudul “ Pengaruh Seleksi dan Motivasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan CV. Romen Sport Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening” menggunakan kategori SDGs yang sesuai nomor 8 yaitu bertujuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang seimbang dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua kalangan Masyarakat.

# Literatur Riview

**Seleksi:** Seleksi di definisikan sebagai proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk memilih karyawan yang tepat untuk posisi yang dibutuhkan guna menemukan kandidat yang sesuai dengan kriteria perusahaan (N. Halisa, 2020). Seleksi merupakan strategi awal untuk mencari tenaga kerja yang sesuai atau tidak sesuai (Febriansah, V. Firdaus, 2022). Seleksi merupakan proses mengidentifikasi dan memilih karyawan yang memenuhi kriteria perusahaan (S.D Vitria, 2021).

indikator seleksi (M. Haryadi,2021):

- Pengalaman, Wawancara, Tes tulis.

**Motivasi Finansial:** Motivasi finansial di definisikan sebagai upaya untuk mendorong karyawan melalui pemberian imbalan berbentuk uang (G. Cinnamon,2018). Motivasi finansial merupakan dorongan kepada karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan memberikan imbalan yang adil dan layak (C.H.G silalahi,R.Nugraheni,2018). Motivasi finansial merupakan dorongan untuk mendapatkan suatu imbalan yang berbentuk finansial (N.Z. Panggabean,2024).

Indikator Motivasi Finansial (N.Z. Panggabean,2024), (A.Putri, V. Firdaus,2024):

- Upah - Insentif - Tunjangan



# Literatur Riview

**Kompetensi:** Kompetensi bisa di definisikan sebagai kemampuan yang dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dalam situasi baru serta menjalankan tugas dengan keahlian dan keterampilan (W. Auliyani,D. Mulyati,2023). Kompetensi merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh karyawan (A. Wanagi, V. Firdaus). Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan ( H. Krisnandi,A. Saputra,2021).

Indikator kompetensi ( H. Krisnandi,A. Saputra,2021), (M. Mastur,2021):

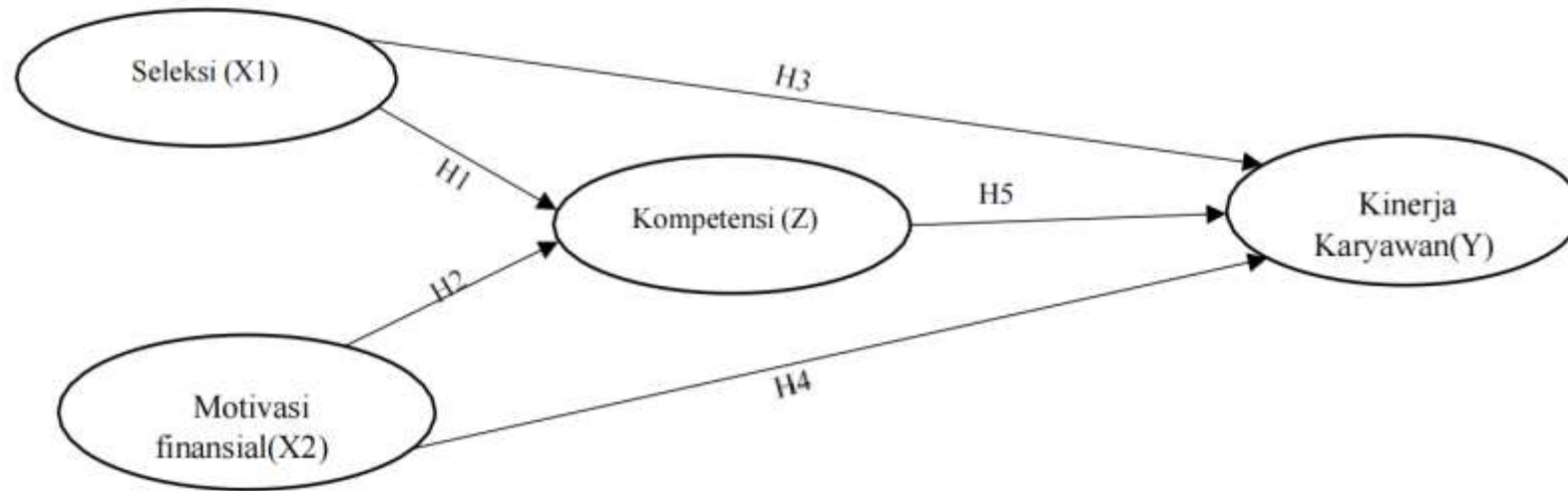
- Keahlian, Keterampilan, Kemampuan, Pengetahuan

**Kinerja Karyawan:** Kinerja karyawan di definisikan sebagai tingkat kemampuan hasil kerja individu yang mencerminkan prestasi kerja dan perilaku mereka dalam menjalankan tugas (V.F Linsa,2023). Kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh secara individu maupun kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu (G.A.P Kresmawan,Kawiana,Mahayasa,2021). Kinerja karyawan merupakan kemampuan atau pencapaian kerja yang ditunjukkan seseorang kepada orang lain (P.Andriyani,Siddiq,Hardjowikarto,Elyani,2021).

Indikator pada penelitian (M. Mastur,2021),(E.Yuningsih,HariniRifky,2020):

- Kualitas, Total Pekerjaan, Kuantitas dan Tanggung Jawab

# Kerangka Konseptual



## Hipotesis:

**H1: Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi**

**H2: Motivasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi**

**H3: Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV.Romen Sport**

**H4: Motivasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV.Romen Sport**

**H5: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV.Romen Sport**

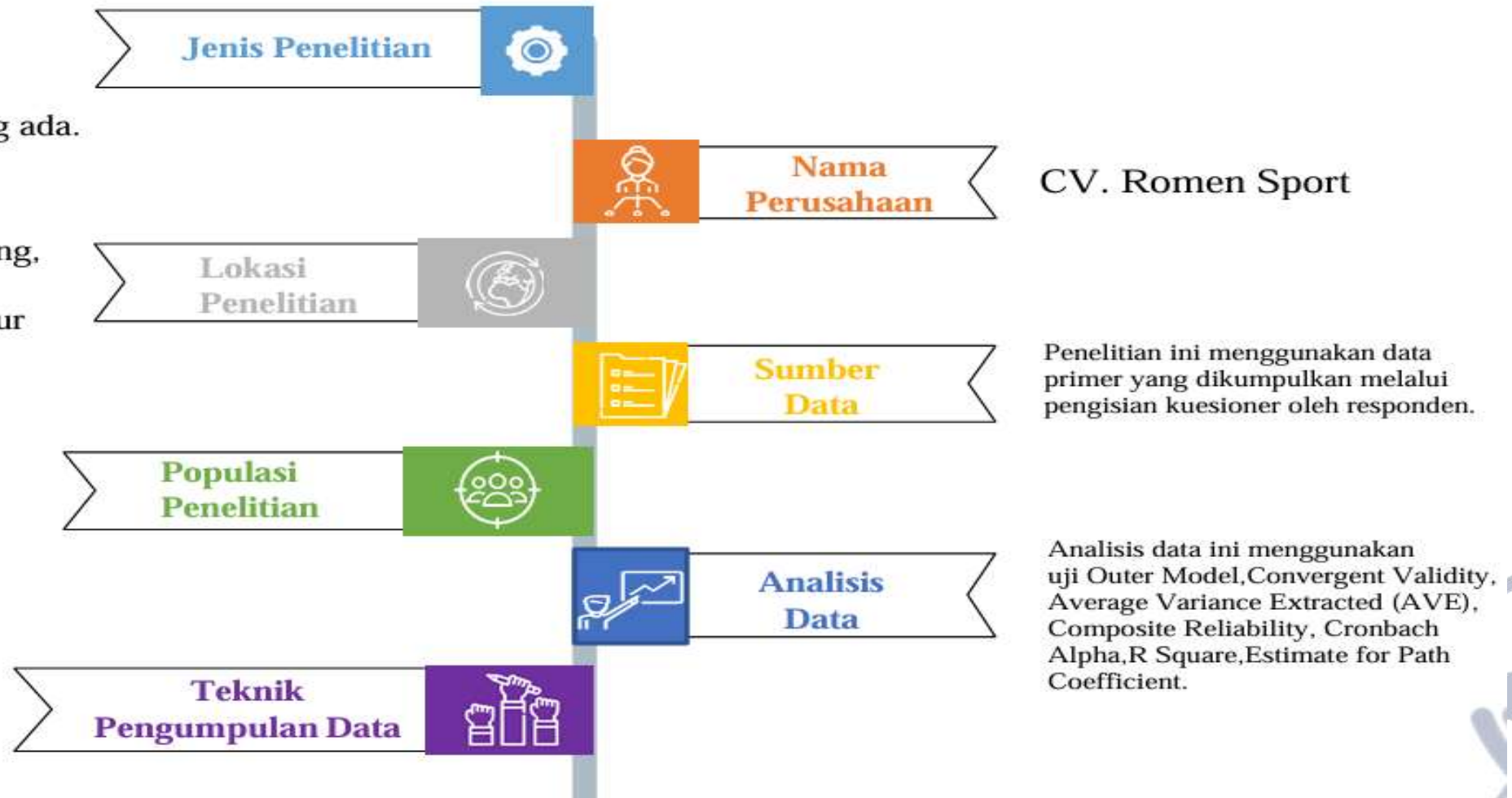
# Metode

Menggunakan jenis metode Kuantitatif deskriptif, yang menggunakan statistik untuk menjelaskan objek penelitian serta memecahkan masalah yang ada.

Jl. Zainal Abidin, Desa Gampang, Kecamatan Prambon, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Romen Sport yang berjumlah 83 orang.

Metode pengumpulan data Menggunakan kuesioner dengan Skala likert dan menerapkan total sampling untuk mendapatkan hasil yang optimal





# Hasil

## 1. Seleksi → Kinerja Karyawan

Berpengaruh **positif & signifikan** (T-Stat 2,552; **P=0,011**)

## 2. Motivasi Finansial → Kinerja Karyawan

Berpengaruh **positif & signifikan** (T-Stat 3,404; **P=0,001**)

## 3. Kompetensi → Kinerja Karyawan

Berpengaruh **positif & signifikan** (T-Stat 4,745; **P=0,000**)

## 4. Seleksi → Kompetensi

Berpengaruh **positif & signifikan** (T-Stat 3,861; **P=0,000**)

## 5. Motivasi Finansial → Kompetensi

Berpengaruh **positif & signifikan** (T-Stat 4,086; **P=0,000**)

## 6. Seleksi → Kompetensi → Kinerja Karyawan

Pengaruh **tidak langsung signifikan** (T-Stat 3,000; **P=0,003**)

## 7. Motivasi Finansial → Kompetensi → Kinerja Karyawan

Pengaruh **tidak langsung signifikan** (T-Stat 2,904; **P=0,004**)

**R<sup>2</sup> Kinerja Karyawan = 0,702 (kuat)**

**R<sup>2</sup> Kompetensi = 0,375 (moderat)**

# Pembahasan

## 1. **Seleksi → Kinerja Karyawan**

Seleksi yang tepat meningkatkan kinerja karena perusahaan mendapat karyawan sesuai kebutuhan.

## 2. **Motivasi Finansial → Kinerja Karyawan**

Imbalan yang adil dan layak mendorong semangat kerja dan produktivitas karyawan.

## 3. **Kompetensi → Kinerja Karyawan**

Karyawan yang kompeten memiliki kemampuan dan pengetahuan tinggi, sehingga kinerja meningkat.

## 4. **Seleksi → Kompetensi**

Proses seleksi yang baik menghasilkan karyawan yang lebih kompeten.

## 5. **Motivasi Finansial → Kompetensi**

Motivasi finansial yang tinggi membuat karyawan berusaha mengembangkan kemampuan.

## 6. **Seleksi → Kompetensi → Kinerja Karyawan**

Seleksi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui peningkatan kompetensi.

## 7. **Motivasi Finansial → Kompetensi → Kinerja Karyawan**

Motivasi finansial juga berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kompetensi.

# Temuan Penting Penelitian

1. Kompetensi menjadi faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Seleksi dan motivasi finansial berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja melalui kompetensi.

Indikator paling berkontribusi:

1. Seleksi → Wawancara
2. Motivasi Finansial → Upah
3. Kompetensi → Pengetahuan

# Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan  
Memberikan masukan untuk memperbaiki sistem seleksi dan pemberian motivasi finansial agar kompetensi dan kinerja karyawan semakin meningkat.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Dapat digunakan sebagai acuan untuk meneliti faktor lain seperti motivasi non-finansial atau lingkungan kerja yang juga memengaruhi kinerja.
3. Bagi Akademisi  
Menjadi referensi empiris tentang pengaruh seleksi, motivasi finansial, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada sektor industri.

