MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

ANALISIS REKRUTMEN, KOMPETENSI DAN INOVATIF KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.SKF INDONESIA

Reza Almasyah Pratama[1], Tyna Yunita[2], Novita Wahyu[3]
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
Email : Rezaalmasyah18@gmail.com[1], tyna.ubj@gmail.com[2],
novita.wahyu@dsn.ubharajaya.ac.id[3]

ABSTRAK

Analisis Rekrutmen, Kompetensi dan Inovatif Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.SKF Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persial variabel bebas yaitu Analisis Rekrutmen, Kompetensi dan Inovatif kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan Di PT.SKF Indonesia. Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan sampel yang digunakan menggunakan Teknik sampel jenuh data yang diperoleh adahal dari hasil penyebaran kuesioner pada 125 responden dan diolah menggunakan SPSS.26 Hasil penelitian menunjukan bahwa dalam uji t persial variabel analisis rekrutmen, kompetensi dan inovatif kerja menunjukan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dalam uji f variabel analisis rekrutmen, kompetensi dan inovatif kerja menunjukan pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Analisis Rekrutmen, Kompetensi dan Inovatif Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Analysis of Recruitment, Competence and Work Innovation on Employee Performance at PT.SKF Indonesia. This study aims to determine the partial effect of independent variables, namely Recruitment Analysis, Competence and Work Innovation on the dependent variable Employee Performance at PT.SKF Indonesia. This type of research is a quantitative approach with samples used using the Saturated Sample Technique, the data obtained is from the results of distributing questionnaires to 125 respondents and processed using SPSS.26 The results of the study showed that in the partial t test, the recruitment analysis variables, competence and work innovation showed a positive and significant effect on employee performance and in the f test, the recruitment analysis variables, competence and work innovation showed a positive effect on employee performance.

Keywords: *Recruitment Analysis, Competence and Work Innovation, Employee Performance*

Article History
Received: Februari 2025
Reviewed: Februari 2025
Published: Februari 2025

Plagirism Checker No 223
DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Musytari

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan yang penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia menggunakan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Mesin-mesin berteknologi canggih sekalipun tidak aka nada artinya, jika sumber daya manusia yang menjalankannya tidak berkualitas untuk mengerjakannya. Demikian juga dengan sumber daya manusia. Dalam ketelitian rekrutmen dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas operational instansi. Sesudah proses rekrutmen akan dilanjutkan dengan penempatan kerja. Penempatan kerja ialah menempatkan seseorang karyawan yang diterima pada posisi pekerjaan yang membutuhkannya dan tanggung jawab yang diberikan pada karyawan tersebut (Sulistyowati, Ari, Sely, 2022).

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat perlu diperhatikan pada setiap perusahaan. Kinerja pegawai adalah bentuk atau hasil dari kerja yang telah dicapai dengan baik dari individu ataupun sekelompok yang menyatu menjadi organisasi dalam menggapai tujuan yang lebih efektif & efisien dalam lingkup pekerjaan. Maka dalam menjalankan tugasnya perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Penilaian kinerja adalah sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan agar seusai dengan standar kerja yang ditetapkan. Banyak hal yang dapat memengaruhi penilaian kinerja yang baik antara lain adalah penghargaan, hukuman, dan iklim organisasi(Yunita. T., Pangestu, 2024).

PT.SKF Indonesia merupakan suatu perusahaan manufaktur yang memproduksi suatu produk berupa *Bearing* (Bantalan Bola) berkecepatan tinggi untuk kendaraan bermotor roda dua maupun roda empat. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1989. Berlokasi di Jl. Tipar – Inspeksi Cakung Drain, Cakung, RT.1/RW.9, Cakung barat., Kecamatan Cakung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibu kota Jakarta 13910.

Rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu melamar sebagai karyawan. Pelamar ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan. Hasilnya adalah sekumpulan pencari kerja dari mana karyawan baru diseleksi (Lina, 2020). Fenomena rekrutmen di PT.SKF Indonesia yang masih menggunakan cara lama yang dimana proses rekrutmen diseleksi melalui proses surat lamaran kerja dalam bentuk fisik dan tidak menggunakan teknologi terkini

kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan (Baharuddin et al., 2022). Fenomena kompetensi di PT.SKF Indonesia kerja yang asal-asalan yang dimana karyawan masih banyak yang belum mengerti tentang mesin dan produk dan sulitnya untuk melakukan kerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan yang dimana pekerjaan tersebut membutuhkan kerja sama team yang baik.

Perilaku inovatif karyawan memiliki keterkaitan erat dengan model kerja *hybrid*, di mana fleksibilitas dalam menentukan lokasi kerja dapat mendukung kreativitas dan inovasi. Dalam lingkungan kerja *hybrid*, karyawan beralih antara bekerja di kantor dan di rumah, yang memungkinkan mereka menyesuaikan kondisi kerja sesuai preferensi pribadi serta kebutuhan

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

tugas (Anisah, 2024). Fenomena minimnya ide-ide karyawan yang tidak dikembangkan dengan baik oleh perusahaan ataupun minimnya perlombaan dalam pembuatan ide, sehingga banyak karyawan yang malas untuk menyampaikan ide atau masukan untuk kemajuan perusahaan.

Dengan memahami pengaruh Analisis Rekrutmen, Kompetensi dan Inovatif Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.SKF Indonesia pihak manajemen perusahaan dapat menentukan strategi pekerjaan yang baik. Dengan latar belakang tersebut, Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk meneliti "Analisis Rekrutmen, Kompetensi dan Inovatif Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.SKF Indonesia"

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan Latar Belakang yang dibahas diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Analisis Rekrutmen terhadap kinerja karyawan di PT.SKF Indonesia ?
2. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT.SKF Indonesia ?
3. Bagaimana pengaruh Inovatif kerja terhadap kinerja karyawan di PT.SKF Indonesia ?
4. Bagaimana pengaruh Analisis Rekrutmen terhadap Kompetensi di PT.SKF Indonesia ?

KAJIAN TEORI

REKRUTMEN

Rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui tahapan yang mencakup indentifikasi dan sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang dibutuhkan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai. Disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menentukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM (Viktory & Damianus, 2022). Terdapat beberapa indikator yang dapat dipergunakan untuk mengukur variabel rekrutmen diantaranya (Lina, 2020). yaitu: (1) Penarikan (2) Seleksi (3) Penempatan (4) Orientasi (5) Analisis Pekerjaan

KOMPETENSI

Kompetensi adalah karakteristik yang ada pada seseorang yang berpengaruh secara langsung terhadap skill, kemampuan, dan kinerja di dalam suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik tentu akan memberikan kontribusi penting dan kinerja yang baik pula di dalam produktivitas suatu perusahaan (Halisa, 2020). Berikut ini merupakan beberapa indikator yang dipergunakan untuk mengukur Kompetensi seseorang (Kristiani, 2022) : (1) Keyakinan dan nilai-nilai (2) Keterampilan (3) Pengalaman (4) Karakteristik Kepribadian (5) Isu Emosional (6) Kemampuan Intelektual (7) Budaya Organisasi.

INOVATIF KERJA

Inovasi karyawan adalah hasrat atau keinginan seseorang untuk mempelajari hal-hal baru tentang konsep yang luas dan beragam untuk mencoba sesuatu yang baru tentang apa yang ingin dipelajari tanpa ada batasan tertentu. inovasi karyawan didefinisikan sebagai suatu perilaku atau sikap yang ditujukan untuk memperbaiki lingkungan suatu organisasi atau individu dengan

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

mengubah sesuatu untuk mendorong karyawan memikirkan lingkungan sekitar pekerjaannya sehingga dapat memunculkan ide-ide yang berguna (Meidiyanty et al., 2023).

Tabel Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1	Surjo Hadi, Arif Rachman Putra, Rahayu Mahardikaningsih Jurnal Baruna Horizon Vol. 3, No.1, Juni 2020	Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Perilaku inovatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Ayu Anjani Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Vol 3, No. 1, 2019	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Kompetensi dan motivasi dapat digunakan sebagai prediktor naik atau turunnya kinerja
3	Humisar Hasugian, Agus umar Hamdani, Wulandari, Nofiyani Jurnal Media Informatika Budidarma Vol. 7, No.1, Januari 2023	Penerapatan metode smart pada sistem pendukung keputusan rekrutmen karyawan baru	Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan maka pengolahan nilai rekrutmen karyawan menggunakan metode simple multi attribute rating technique (SMART) pengolahan nilai lebih mudah dan lebih cepat karena metode ini menggunakan dua tahapan perhitungan yaitu menghitung nilai bobot dan menghitung nilai utility
4	Stephanie Julia Lengkey, Vicktor P.K. Lengkong, Jurnal EMBA : Vol. 9, No. 1, 2021	Pengaruh Kompetensi, Inovasi, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian menunjukan bahwa kompetensi dan inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Narendraputri Andini, Tyna Yunita, Jumawan, Edward Silalahi, Franciscus Dwikotjo Sri Sumantyo Jurnal JEMSI. 10 Feb 2024.	Pengaruh Iklim Organisasi Dimediasi *Work engagement* terhadap Kinerja karyawan PT.Ciria jasa cipta mandiri Jakarta selatan	Iklim Organisasi dan Work Engagement memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Analisis koefisien iklim organisasi menunjukkan nilai sebesar 0,106 dengan T statistik 1,787, yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.
6	Rosidah Lina SCIENTIFIC Journal Of Reflection : Ekonomic, Accounting, Management and Business. Vol. 3. No. 3. July 2020	Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan	Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan.
7	Askar Pamungkas, G.Budi Wahyono, M.Yusuf Kurniawa	Pengaruh perilaku inovatif, iklim kerja dan beban kerja terhadap kinerja	Ada pengaruh simultan perilaku inovatif, iklim kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada BRI cabang mojokerto, Hal ini dapat diartikan bahwa ketiga variabel perilaku inovatif, iklim kerja dan beban kerja harus

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

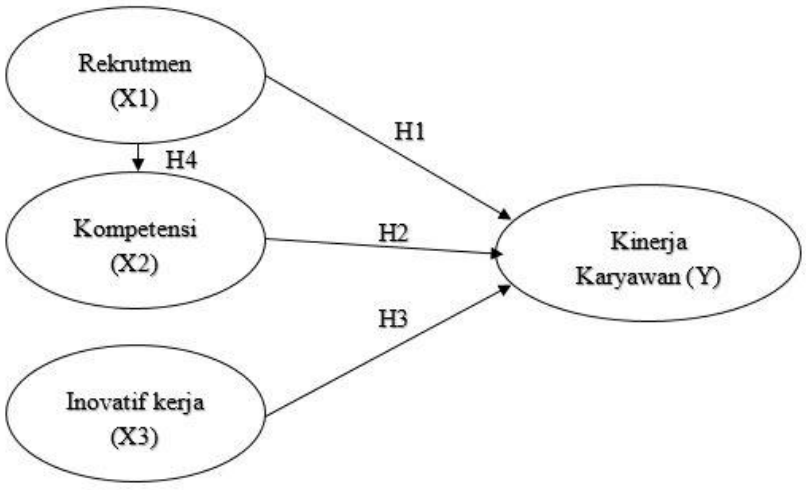
	Jurnal Riset Manajemen, Vol.10,No.1, April,2022	pegawai pada BRI cabang Mojokerto	diawasi secara beriringan dan bergantian, meningkatkan kinerja pegawai.
8	Eryana, Anugrah Indah Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita, Vol.9, No.1, Juni 2020	Pengaruh rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan di radio republic Indonesia (RRI) Bengkalis	Sesuai analisis penelitian bahwa adanya pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan dapat mencari dan mendapatkan karyawan yang benar-benar memiliki kompetensi dan keahlian untuk bekerja dengan baik
9	Komang Sukadana, Luh Putu Mahyuni Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan, Vol. 4 , No. 1, Maret 2021	Teknologi Informasi,Perilaku Inovatif, Kompetensim Kepuasan Kerja, dan kinerja manajemen pendidikan 4.0	Hasil penelitian menjelaskan bahwa kompetensi, serta perilaku inovatif berkontribusi nyata terhadap kepuasan kerja. Hasil ini bermakna bahwa kepala sekolah memiliki kecakapan yang tinggi sebagai pimpinan.
10	Ni Nyoman Kerti Yasa, Putu Laksmita Dewi Rahmayanti, Rahcmad Nudi Suharto Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume 11, No. 2, Juni 2021	Peran perilaku inovatif dan komitmen organisasional memediasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan	Perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jadi semakin tinggi perilaku inovatif seorang karyawan yang ditunjukan oleh menemukan peluang baru dalam melayani konsumen, mempunyai ide baru dalam memecahkan masalah, menemukan cara baru dalam bekerja,

HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk sebagai acuan, memberi tujuan, sebagai pedoman bagi peneliti berikutnya.

H1 : Diduga Analisis Rekrutmen Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
H2 : Diduga Kompetensi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
H3 : Diduga Inovatif Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
H4 : Diduga Analisis Rekrutmen Berpengaruh terhadap Kompetensi

KERANGKA PEMIKIRAN



MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk meneliti sebuah populasi dan sampel dengan menggunakan teknik sample jenuh. Pengumpulan data ini menggunakan suatu instrument penelitian berupa analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis. Penelitian kuantitatif berisikan sebuah pernyataan dan sudah terdapat pilihan jawaban yang berupa angka atau numerik yang terdiri dari masing masing skor. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen, yaitu analisis rekrutmen, kompetensi, inovatif kerja dan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 125 orang dan teknik pengumpulan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan uji statistik menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengolahan data menggunakan aplikasi *Spss* versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Variabel Analisis Rekrutmen

Item Pertanyaan	R (Hitung)	R (Tabel)	Keterangan
X1.1	0,603	0,175	VALID
X1.2	0,671	0,175	VALID
X1.3	0,584	0,175	VALID
X1.4	0,746	0,175	VALID
X1.5	0,721	0,175	VALID

Mengacu pada tabel dapat dinyatakan bahwa uji validitas dari variabel Analisis Rekrutmen (X1) Yaitu valid karena r-hitung ≥ r-tabel yang memiliki nilai 0,175, dari 5 butir pertanyaan tersebut dapat dijadikan sebagai instrument yang valid dalam analisa berikutnya.

Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Item Pertanyaan	R (Hitung)	R (Tabel)	Keterangan
X2.1	0,748	0,175	VALID
X2.2	0,725	0,175	VALID
X2.3	0,613	0,175	VALID
X2.3	0,730	0,175	VALID
X2.4	0,680	0,175	VALID
X2.5	0,583	0,175	VALID
X2.6	0,665	0,175	VALID

Mengacu pada tabel dapat dinyatakan bahwa uji validitas dari variabel Kompetensi (X2) yaitu valid, karena r-hitung ≥ r-tabel yang memiliki nilai 0,175, sehingga dari 7 butir pertanyaan tersebut dapat dijadikan sebagai instrumen yang valid dalam analisa berikutnya.

Hasil Uji Validitas Variabel Inovatif Kerja

Item Pertanyaan	R (Hitung)	R (Tabel)	Keterangan
X3.1	0,567	0,175	VALID
X3.2	0,720	0,175	VALID
X3.3	0,646	0,175	VALID
X3.4	0,739	0,175	VALID

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Mengacu pada tabel dapat dinyatakan bahwa uji validitas dari variabel Inovatif Kerja (X3) yaitu valid, karena r-hitung ≥ r-tabel yang memiliki nilai 0,175. sehingga dari 4 butir pertanyaan tersebut dapat dijadikan sebagai instrumen yang valid dalam analisa berikutnya.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	R (Hitung)	R (Tabel)	Keterangan
Y.1	0,692	0,175	VALID
Y.2	0,541	0,175	VALID
Y.3	0,698	0,175	VALID
Y.4	0,694	0,175	VALID
Y.5	0,584	0,175	VALID

Mengacu pada tabel dapat dinyatakan bahwa uji validitas dari variabel Kinerja karyawan (Y) yaitu valid, karena r-hitung ≥ r-tabel yang memiliki nilai 0,175, sehingga dari 5 butir pertanyaan tersebut dapat dijadikan sebagai instrumen yang valid dalam analisa berikutnya.

Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach's Alpha	Nilai Krisis	Keterangan
Analisis Rekrutmen	0.810	0,60	Reliabel
Kompetensi	0.843	0,60	Reliabel
Inovatif Kerja	0.742	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.789	0,60	Reliabel

Dapat disimpulkan pernyataan dalam kuesioner ini reliabel dan layak untuk diuji karena croanbach's alpha lebih besar dari 0,60.

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		125
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.15033949
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.073
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.014[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel diatas Asymp. Sig lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa residu penyebaran normal begitupun sebaliknya.

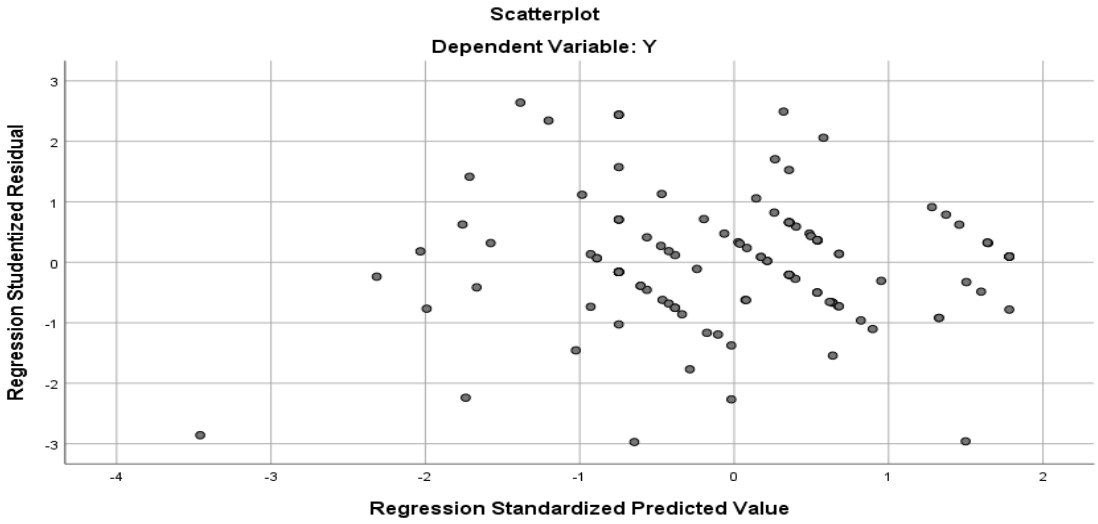
MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Analisis Rekrutmen (X1)	0.360	2.775	Tidak ada gejala multikolinearitas
Kompetensi (X2)	0.221	4.528	Tidak ada gejala multikolinearitas
Inovatif Kerja (X3)	0.283	3.539	Tidak ada gejala multikolinearitas

Hasil dari uji multikolinearitas pada tabel diatas untuk nilai tolerance variabel Analisis Rekrutmen 0.360 dan nilai VIF sebesar 2.775, untuk nilai tolerance variabel Kompetensi 0.221 dan nilai VIF sebesar 4.528, untuk nilai tolerance variabel Inovatif Kerja 0.283 dan nilai VIF sebesar 3.539 yang artinya ketiga variabel menunjukan tidak terjadinya multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil uji heteroskedasitas menyatakan bahwa model regresi tidak adanya memuat gejala heteroskedasitas. Dan dapat dilihat titik-titik yang menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka 0 dalam sumbu Y dan tidak membentuk pola melebar kemudian menyempit. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat gejala heteroskedasitas.

Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.432	.937		3.662	.000
	X1	.154	.082	.161	1.864	.065
	X2	.341	.073	.506	4.650	.000
	X3	.217	.112	.186	1.933	.056

a. Dependent Variable: Y

Penjelasan :

Nilai A sebesar 3.432 nilai ini merupakan konstanta atau keadan saat variabel Kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel Analisis Rekrutmen (X1), variabel

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Kompetensi (X2), dan Inovatif kerja (X3), jika variabel independen tidak ada maka variabel Kinerja Karyawan tidak mengalami perubahan.

Nilai b1.x1 (Variabel X1) 0.154 menunjukan bahwa variabel Analisis Rekrutmen mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Kinerja Karyawan, yang berarti bawha setiap kenaikan satuan variabel Analisis Rekrutmen maka akan mempengaruhi variabel Analisis Rekrutmen sebesar 0.154, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai b2.x2 (variabel X2) 0.341 menunjukan bahwa variabel Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Kinerja Karyawan, yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel Analisis Rekrutmen, maka akan mempengaruhi variabel Analisis Rekrutmen sebesar 0.341, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai b3.x3 (variabel X3) 0.217 menunjukan bahwa variabel Inovatif Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Kinerja Karyawan, yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel Analisis Rekrutmen, maka akan mempengaruhi variabel Analisis Rekrutmen sebesar 0.217, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini

Hasil Uji Hipotesis

Uji Parsial (t)

Model		Unstandardize B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	Constant	6.128	1.045		5.864	.000
	Analisis Rekrutmen	.644	.063	.677	10.203	.000

Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Hipotesis 1

Ha : Analisis rekrutmen Berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dapat dilihat nilai t-hitung sebesar 10.203 sedangkan t-tabel sebesar 1.979 maka Ha dapat diterima. Kesimpulan bahwa t-hitung > t-tabel yaitu 10.203 > 1.979, sehingga pengujian hipotesis analisis rekrutmen terhadap kinerja karyawan dapat diterima secara statistik.

Model		Unstandardize B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	Constant	4.489	.886		5.064	.000
	Kompetensi	.526	.038	.781	13.891	.000

Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Hipotesis 2

Ha : Analisis rekrutmen Berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dapat dilihat nilai t-hitung sebesar 10.203 sedangkan t-tabel sebesar 1.979 maka Ha dapat diterima. Kesimpulan bahwa t-hitung > t-tabel yaitu 13.891 > 1.979, sehingga pengujian hipotesis Kompetensi terhadap kinerja karyawan dapat diterima secara statistik.

Model		Unstandardize B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	Constant	5.856	.979		5.985	.000
	Inovatif Kerja	.828	.074	.710	11.179	.000

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Hipotesis 3

Ha : Analisis rekrutmen Berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dapat dilihat nilai t-hitung sebesar 10.203 sedangkan t-tabel sebesar 1.979 maka Ha dapat diterima. Kesimpulan bahwa t-hitung > t-tabel yaitu 11.179 > 1.979, sehingga pengujian hipotesis inovatif terhadap kinerja karyawan dapat diterima secara statistik.

Model		Unstandardize B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	Constant	5.429	1.354		4.011	.000
	Analisis Rekrutmen	1.083	.082	.767	13.241	.000

Dependent Variabel : Kiompetensi

Hipotesis 4

Ha : Analisis rekrutmen Berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dapat dilihat nilai t-hitung sebesar 10.203 sedangkan t-tabel sebesar 1.979 maka Ha dapat diterima. Kesimpulan bahwa t-hitung > t-tabel yaitu 13.241 > 1.979, sehingga pengujian hipotesis inovatif terhadap kinerja karyawan dapat diterima secara statistik.

Uji Simultan (f)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	287.545	3	95.848	70.680	.000[b]
	Residual	164.087	121	1.356		
	Total	451.632	124			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), INOVATIF KERJA , ANALISIS REKRUTMEN, KOMPETENSI

Hipotesis 5

Ha: Analisis rekrutmen, kompetensi dan inovatif kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Analisis Rekrutmen (X1), Kompetensi (X2), dan Inovatif Kerja (Y) adalah sebesar : 0.00 < 0.05 dan nilai f-hitung 70.680 > nilai f tabel 3.07. Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Analisis Rekrutmen (X1), Kompetensi (X2), Inovatif Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan.

Hasil Koefisien Determinan (R2)

Dapat diperoleh bahwa nilai R Square sebesar 0,637 atau 63,7% yang berarti bahwa pengaruh analisis rekrutmen, kompetensi dan inovatif kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 63,7%, sedangkan sisanya (100% - 63,7% = 36,3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Analisis Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil statistik dan tanggapan responden dapat dilihat, bahwa indikator Analisis Rekrutmen yang berperan penting bagi karyawan yaitu Penarikan. Yang dimana calon pelamar tertarik dikarenakan faktor gaji dan tunjangan yang cukup memadai dan juga lokasi yang dekat dari rumah calon karyawan tersebut tinggal. Diketahui variabel analisis rekrutmen (X1) diperoleh t-hitung sebesar 10.203 > t-tabel 1.979 dengan sig 0.00 < 0.05 atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Penelitian dapat diterima, yang artinya secara parsial Analisis Rekrutmen **berpengaruh positif** dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu (Sufi Sundari, 2024). Yang menyatakan bahwa ditemukan pengaruh positif antara analisis rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa KPPS nusa ummat sejahtera telah menggunakan kriteria keislaman dalam yang terdapat dalam Al-Quran, yaitu seorang karyawan yang memiliki kecakapan, keadilan dan kejujuran. Jenis atau tugas yang dilakukan pegawai dan konteks nya kerja yang akan mereka lakukan ketika mereka melakukan pekerjaan dan mereka harus melakukan itu dikarena itu merupakan suatu tugas karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Zulkifli, 2022).

Pengaruh Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil statistik dan tanggapan responden dapat dilihat, bahwa indikator Kompetensi yang berperan penting bagi karyawan yaitu karakteristik dan kepribadian. Yang dimana banyak karyawan yang memiliki karakteristik yang berbeda dan kepribadian yang berbeda karyawan yang telah bekerja selama lebih dari 5 tahun tentu mempunyai rasa kerja sama yang tinggi dan kepribadian yang tidak mudah diasut dengan asumsi negatif baik mengenai rekan kerjanya atau isu-isu negatif tentang keadaan atau kondisi perusahaan, diketahui variabel analisis rekrutmen (X1) diperoleh t-hitung sebesar 13.891 > 1.979,dengan sig 0.00 < 0.05 atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Penelitian dapat diterima, yang artinya secara parsial kompetensi **berpengaruh positif** dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu (Junaidi, 2021). Yang menyatakan bahwa ditemukan pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menyatakan kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai.

Pengaruh Inovatif Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil statistik dan tanggapan responden dapat dilihat, bahwa indikator Inovatif Kerja yang berperan penting bagi karyawan yaitu *Idea Exploration*. Yang dimana karyawan banyak yang melakukan kegiatan observasi dan mengamati area kerja mereka saat bekerja yang bertujuan untuk mendapatkan ide agar proses saat mereka bekerja nyaman dan effisien dalam proses produksi. Diketahui variabel analisis rekrutmen (X3) diperoleh t-hitung sebesar 11.179 > 1.979,dengan sig 0.00 < 0.05 atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Penelitian dapat diterima, yang artinya secara parsial Inovatif Kerja **berpengaruh positif** dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu (Fadude et al., 2019). Yang menyatakan bahwa ditemukan pengaruh positif

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

antara inovatif kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menyatakan inovatif kerja dapat mempengaruhi kinerja karena inovasi karyawan dapat membantu mengukur kinerja karyawan, dan berasumsi bahwa inovatif karyawan akan memediasi hubungan antara karyawan, dan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena pentingnya inovasi untuk pertumbuhan bisnis dan kesuksesan bisnis.

Pengaruh Analisis Rekrutmen (X1) Terhadap Kompetensi (X2)

Diketahui variabel analisis rekrutmen (X1), kompetensi (X2) dan diperoleh t-hitung > t-tabel 13.241 > 1.979, dengan nilai sig.0,00 < 0,05 atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Penelitian dapat diterima, yang artinya secara simultan analisis rekrutmen, dan kompetensi karyawan **berpengaruh positif** dan signifikan. Hal tersebut sejalan dengan hasil obaservasi yang dilakukan penelitian yang dimana kenyataan lapangannya banyak karyawan yang sangat membutuhkan pelatihan yang lebih *intens* yang bertujuan agar karyawan baru lebih memahami apa itu pekerjaannya dan apa itu tanggung jawabnya, sehingga penyesuaian dia ditempat kerja baik itu adaptasi dengan mesin dan lingkungan berjalan dengan baik dan lacar.Dan oleh sebab itu maka karyawan yang baru dan akan bergabung untuk proses seleksi nya diperketat jika ada kandidat yang secara latar belakang bahwa dia professional dalam pekerjaan tersebut agar segera direkrut tanpa harus dipertimbangkan lagi dikarenakan karyawan tersebut tidak memerlukan adaptasi yang lama, dan ini membuat perusahaan akan efisien dalam hal perekrutan karyawan dan kompetensi karyawan. Dan hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Sufi Sundari, 2024) yang menyatakan bahwa ditemukan pengaruh positif antara analisis rekrutmen terhadap kompetensi karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa KPPS nusa ummat sejahtera telah menggunakan kriteria keislaman dalam yang terdapat dalam Al-Quran, yaitu seorang karyawan yang memiliki kecakapan, keadilan dan kejujuran. Dan untuk variabel kompetensi sejalan dengan penelitian terdahulu (Junaidi, 2021) yang menyatakan bahwa ditemukan pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menyatakan kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Analisis Rekrutmen, Kompetensi dan Inovatif Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.SKF Indoenesia, maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa variabel analisis rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut dapat dilihat di indikator penarikan yang berperan penting untuk melakukan suatu proses atau tindakan yang dilakukan untuk mendapatkan tambahan pegawai, mencakup indentifikasi dan evaluasi (Nur Liska Aliya Putri, 2022)
2. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut dapat dilihat di indikator karakteristik dan

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

kepribadian yang berperan penting untuk mengatur waktu dan memenuhi tanggat waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

3. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa variabel inovatif kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut dapat dilihat di indikator *Idea Exploration* yang berperan penting dimana karyawan mampu menemukan kesempatan atau sebuah masalah mengenai ide-ide atau pemecahan masalah yang biasanya terjadi di dalam sebuah pekerjaan.(Hadi et al., 2020)

SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian berserta kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut :

A. Bagi perusahaan PT.SKF Indonesia
   1. Untuk proses rekrutmen kedepan nya lebih baik menggunakan aplikasi agar orang-orang ahli bisa mengetahui info lowongan pekerjaan tersebut. Serta untuk karyawan disana agar tidak selalu dimutasi pekerjaannya secara rutin dan dalam waktu yang cepat dikarenakan mereka harus beradaptasi dengan perkerjaan atau mesin yang akan mereka kerjakan, serta untuk pengembangan ide tolong diperbesar lagi untuk nilai nominal hadiahnya yang diberikan agar para karyawan lebih semangat untuk mengembangkan ide-ide nya untuk kemajuan perusahaan.

B. Bagi Peneliti Selanjutnya
   2. Jika peneliti selanjutnya ingin menggunakan topik yang sama dengan penelitian ini maka diharapkan untuk menambahkan variabel lain yang belum dibahas dalam penelitian ini atau dapat mengganti objek penelitian dengan objek lain yang terkait.

DAFTAR PUSTAKA

Anisah. (2024). Hybrid Work Sebagai Katalis: Mengoptimalkan Perilaku Inovatif Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Manajemen, J-Mas Jurnal Oktober, No Untuk, Inovatif Kinerja, Meningkatkan*, *9*(2), 1608–1614. https://doi.org/10.33087/jmas.v9i2.2084

Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, *1*(1), 55–62. https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.13

Fadude, F. D., Tawas, 2Hendra N., 3, & Poluan, J. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 31 – 40. Https://Doi.Org/10.35794/Emba.V7i1.22258*, *7*(1), 31–40.

Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, *1*(2 Desember), 14–22. https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168

Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, *3*(1), 186–197. https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38

Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik. E-ISSN: 2747-1993, P-ISSN: 2747-2000. DOI: Https://Doi.Org/10.38035/Jihhp.V1i4Received:7 Juni2021, Revised: 15 Agustus2021,Publish: 12September2021*, *1*(4), 411–426.

Kristiani, V. A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nikomas Gemilang DIV. Sukses Permata Indonusa. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *6*(2), 11756–11765. https://doi.org/10.31004/jptam.v6i2.4316

Lina, R. (2020). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, *3*(3), 281–290. https://doi.org/10.5281/zenodo.3930694

Meidiyanty, E., Ramli, A. H., & Mariam, S. (2023). Peran Mediasi Dari Inovasi Karyawan Pada Hubungan Antara Internet Banking Dan Kinerja Karyawaan. *Jurnal Bisnisman: Riset Bisnis Dan ManajemenVol. 5, No. 2(Juni –September):106-117. DOI: Https://Doi.Org/10.52005/Bisnisman.V5i2.162*, *5*(2), 106–117.

Nur Liska Aliya Putri. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, *3*(1), 13–18.Doi : https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.675

Sulistyowati, Ari, Sely, M. (2022). Pengaruh penempatan kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Kabupaten Bekasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Aliansi,DOI:* Https://Doi.Org/10.46975/Aliansi.V17i2.422, 1–10.

Sufi Sundari1*, Agung Apriana2, J. (2024). Analisis peran rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada koperasi syariah nusa ummat sejahtera berdasarkan perspektif islam di kabupaten subang. *JPSI (Jurnal PerbankanSyariah Indonesia)Vol. 3,No. 1, Maret 2024, Hal. 1-13. Https://Doi.Org/10.57171/Jpsi.V3i1.14*, *3*(1), 1–3.

Viktory & Damianus. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif : Literature Review. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, *4*(6), 1–9. Doi: 10.34306/abdi.v1i2.168

Yunita. T., Pangestu, R. N. (2024). *Pengaruh Penghargaan , Hukuman , dan Iklim Organisasi terhadap Penilaian Kinerja pada karyawan Shopee Express Tambun Selatan*. *3*(September), 994–1000. doi.org/10.55681/economina.v3i9.1483

Zulkifli, Z. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review Msdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *3*(1), 414–423. https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.886