

The Influence of Recruitment, Work Quality, and Rewards on Improving Employee Performance at PT. Cipta Karya Aceh Bireuen

Zulfahmi^{1*}, Imam Malik², Rizkan Abqa³

¹Wiraswasta di Kabupaten Bireuen

*email: zulfahmi@gmail.com

²Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen - Aceh

email: imam.malik03@gmail.com

³Dosen STIT Alwashliyah Aceh Tengah - Takengon

email: abqa.mutuah@yahoo.com

Article history

Received:
April 20, 2025

Accepted:
April 21, 2025

Published:
April 22, 2025

Page:
50 – 58

Keywords:
*recruitment,
work quality, rewards,
employee performance*



© 2023
Oleh authors. SingKite Journal;
*Management, Business and
Entrepreneurship*. Artikel ini
bersifat open access yang didis-
tribusikan di bawah syarat dan
ketentuan *Creative Commons
Attribution-ShareAlike 4.0
International License*.

ABSTRACT: *This study analyzes the influence of recruitment factors, work quality and rewards on improving employee performance. The study was conducted on 75 employees of PT. Cipta Karya Aceh in Bireuen, a construction company engaged in infrastructure development and large-scale commercial projects. An associative quantitative approach was used with an analysis tool in the form of a path model. The results of the study indicate that 1) There is a causal relationship between recruitment variables, work quality and rewards with a moderate category. 2) There is a direct and indirect influence of each suspected factor, namely recruitment has an influence of 32.74% on employee performance. While work quality is 40.22% and the reward factor is very significant at 48.89%. 3) Simultaneously, the contribution of recruitment factors, work quality and rewards is 69.1% to employee performance.*

ABSTRAK: Penelitian menganalisis pengaruh faktor rekrutmen, kualitas kerja dan imbalan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Studi dilakukan pada 75 karyawan PT. Cipta Karya Aceh di Bireuen yang merupakan perusahaan konstruksi dengan spesialisasi utama dalam pembangunan infrastruktur dan proyek komersial skala besar. Digunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan alat analisis dengan model jalur. Hasil Penelitian diketahui, 1) Terdapat hubungan kausal antar variabel rekrutmen, kualitas kerja, dan imbalan dengan kategori sedang. 2) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung masing-masing faktor yang diduga, yakni rekrutmen memberi dampak 32,74% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kualitas kerja sebesar 40,22% dan faktor imbalan sangat signifikan sebesar 48,89%. 3) Secara simultans kontribusi faktor rekrutmen, kualitas kerja dan imbalan sebesar 69,1% terhadap kinerja karyawan.

1. Pendahuluan

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sebagaimana dinyatakan Mangkunegara (2015) bahwa hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk itu, menurut Hartatik (2014) diperlukan pelatihan dan pengembangan, yang dilakukan oleh saat rekrutmen baru maupun yang sudah lama sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan. Perekrutan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu hal penting dalam proses bisnis suatu perusahaan. Proses perekrutan SDM atau pegawai berpengaruh besar dalam pencapaian misi dan visi dari perusahaan tersebut.

Proses perekrutan pegawai yang asal-asalan dapat berakibat menurunnya kinerja suatu perusahaan. Hal ini dapat disebabkan karena kemampuan pegawai yang tidak memenuhi kriteria maupun kesalahan dalam penempatan pegawai. Oleh karena itu, sebagian besar perusahaan melakukan perekrutan pegawai dengan tes seleksi sesuai kriteria yang ditetapkan perusahaan tersebut. Proses seleksi dilakukan untuk mencegah perusahaan merekrut pegawai di bawah standar yang ditetapkan. Berdasarkan hasil seleksi tersebut, perusahaan dapat menentukan calon pegawai yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Selain itu, dari hasil seleksi dapat diperoleh calon pegawai yang mampu bekerja secara optimal.

Menurut Hasibuan (2017) rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan. Dan Rivai & Sagala (2019) menganggap rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan.

Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya. Inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya didalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Dengan adanya kualitas kerja yang baik, maka akan hadir sebuah keberhasilan dari sebuah perusahaan atau sebuah organisasi. Oleh sebab itu kualitas kerja sangat bergantung kepada perencana sumber daya manusia yang baik dan apabila kita memberikan imbalan kepada pekerja, maka imbalan tersebut sudah sesuai dengan kualitas kerja yang sudah dijalankan. Sebagaimana disebut Flippo (2015) bahwa kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Faktor yang juga menentukan adalah imbalan yang diterima karyawan atas jasanya. Imbalan mempunyai cakupan yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Imbalan mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pekerja, baik secara langsung, rutin atau tidak langsung (Ruky, 2013). Imbalan adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yaitu dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari kerja, uang makan, uang cuti dan lain-lain. (Hariandja, 2015). Apabila imbalan yang kita berikan sesuai dengan kualitas kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat dan akan membawa keberhasilan yang besar untuk sebuah perusahaan. Oleh sebab itu kinerja karyawan harus di kontrol dan dijaga dengan seksama.

Perusahaan PT. Cipta Karya Aceh Bireuen bergerak dibidang Kontraktor, Laveransier dan Jasa Perencanaan, terus mengembangkan kinerja yang mengikuti perkembangan zaman yang moderen dan memiliki optimistis dan visi jauh ke depan, menghadapi masyarakat modern dan terus memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Usaha yang dikembangkan adalah Kontraktor, Laveransier dan Jasa Perencanaan. Suatu konstruksi biasanya dilakukan sebuah perencanaan terpadu. Hal ini terkait dengan metode penentuan besarnya biaya yang diperlukan, rancang bangun, dan efek lain yang akan terjadi saat pelaksanaan konstruksi.

Sebuah jadwal perencanaan yang baik, akan menentukan suksesnya sebuah bangunan yang terkait dengan pendanaan, dampak lingkungan, keamanan lingkungan, ketersediaan material, logistik, ketidaknyamanan publik terkait dengan pekerjaan konstruksi, persiapan dokumen tender, dan lain sebagainya. Tetapi kita sering lupa memasukan tentang perencanaan sumber daya manusia, karena SDM sangat berpengaruh terhadap besarnya keberhasilan sebuah perusahaan yang kita pimpin. Berkaitan dengan itu, penelitian ini mencoba menganalisis faktor yang diduga dapat meningkatkan kinerja.

2. Metode Penelitian

Metode dan Variabel Penelitian

Metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif. Data diperoleh melalui survei dengan instrument kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan kerangka penelitian dan dimensi variabel, berikut:

Tabel 1. Dimensi Variabel

Variabel	Dimensi
Rekrutmen (sumber: Mangkunegara, 2014)	Dasar aturan rekrutmen
	Sumber rekrutmen
	Metode rekrutmen
Kualitas kerja (Sumber: Smith dalam Ismanto, 2019)	Potensi Diri
	Hasil Kerja Optimal
	Proses Kerja
	Antusiasme
Imbalan (Sumber: Hariandja, 2014)	Kompensasi finansial langsung
	Kompensasi tidak langsung
Kinerja (Sumber; Mangkunegara, 2014)	Kuantitas kerja
	Kualitas dan Hasil
	Kerja sama
	Tanggung Jawab
	Inisiatif

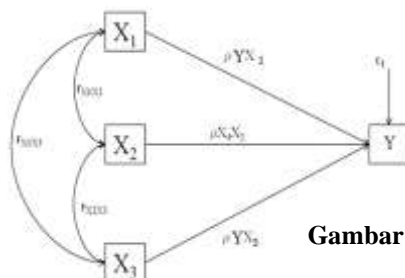
Unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sejumlah 75 orang di PT. Cipta Karya Aceh Bireuen. Dengan karakteristiknya berikut ini:

Tabel 2. Diskripsi Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase %	
Jenis Kelamin	Laki - Laki	68	90,7%
	Perempuan	7	9,3%
Setatus Perkawinan	Belum Menikah	21	28,0%
	Menikah	47	62,7%
	Janda/Duda	7	9,3%
Umur	20 - 30 Tahun	19	25,3%
	31 - 40 Tahun	24	32,0%
	41 - 50 Tahun	27	36,0%
	> 50 tahun	5	6,7%
Pendidikan Terakhir	SMA	17	22,7%
	Diploma	8	10,7%
	Sarjana (S1)	46	61,3%
	Pasca Sarjana (S2)	4	5,3%

Teknik Analisis Data

Data diperoleh melalui kuesioner yang dikuantitatif dari jawaban responden, dianalisis dengan statistik inferensial menggunakan analisis jalur. Karena antar variable eksogen saling berhubungan kausal dan menimbulkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel terikat (Marwan et al., 2023). Adapun model analisis penelitian ini mengikuti model jalur berikut:



Y=Kinerja Pegawai

X1=Rekrutman

X2=Kualitas kerja

X3=Imbalan

Gambar 1. Diagram Jalur Penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

(1). Uji validitas dan Reliabilitas Instrumen

Sebelum dilakukan analisis data, dilakukan uji akurasi dan keandalan instrument penelitian, yakni uji validitas dan reliabilitas. Berikut hasil uji validitas isi instrument setiap variable.

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen untuk Rekrutmen

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-min	Sig. Uji	Ket
1	Perusahaan menggunakan sarana teknologi informasi dan komunikasi yang baik dalam metode perekrutan	0,387	0,300	0,000	Valid
2	Saya rasa metode rekrutmen yang diterapkan oleh perusahaan sudah berjalan dengan efektif	0,604	0,300	0,000	Valid
3	Perusahaan merekrut karyawan melalui sumber eksternal (iklan, <i>outsourcing</i> , dsb)	0,699	0,300	0,000	Valid
4	Media yang digunakan pada saat proses rekrutmen berlangsung sangat memadai	0,635	0,300	0,000	Valid
5	Persyaratan administrasi yang telah ditetapkan perusahaan dalam menyaring calon pekerjaannya telah disaring dengan benar	0,574	0,300	0,000	Valid
6	Pewawancara dapat memahami persyaratan jabatan yang dibutuhkan	0,424	0,300	0,000	Valid
7	Proses rekrutmen sudah dilaksanakan sesuai dengan metode perekrutan pegawai dan kebijakan PT. Alianza	0,518	0,300	0,000	Valid
8	Metode rekrutmen telah dilakukan secara efisien dan efektif	0,477	0,300	0,000	Valid

Tabel 4. Uji Validitas Instrumen untuk Kualitas Kerja

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-min	Sig. Uji	Ket
1	Pekerjaan dikerjakan harus sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	0,660	0,300	0,000	Valid
2	Pekerja harian harus memiliki skill sesuai pekerjaan masing-masing tugas yang dikerjakan	0,692	0,300	0,000	Valid
3	Pengawas lapangan harus teliti melihat setiap ukuran bangunan atau konstruksi.	0,647	0,300	0,000	Valid
4	Material yang digunakan harus sesuai dengan Standar Nasional Indonesia	0,717	0,300	0,000	Valid
5	Mampu bekerja Sama dengan pekerja Lapangan yang lain agar pekerjaan cepat selesai	0,617	0,300	0,000	Valid
6	Selalu sanggup melakukan tugas yang diberikan oleh Mandor, serta dikerjakan dengan baik	0,631	0,300	0,000	Valid
7	Mampu memprediksi kebutuhan material dilapangan dan tidak menggunakan material asal jadi	0,513	0,300	0,000	Valid
8	Mampu Mengelola sebuah resiko menjadi sebuah hasil kerja	0,663	0,300	0,000	Valid

Tabel 5. Uji Validitas Instrumen untuk Imbalan

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-min	Sig. Uji	Ket
1	Memberikan Gaji sesuai dengan golongan atau Jabatan	0,520	0,300	0,000	Valid
2	Imbalan diberikan sesuai dengan target kerja yang sudah di tentukan	0,630	0,300	0,000	Valid
3	Imbalan diberikan apabila mampu bekerjasama yang baik dengan tim kerja yang sudah di tempatkan.	0,463	0,300	0,000	Valid
4	Insentif yang diberikan dapat mendukung kinerja karyawan	0,660	0,300	0,000	Valid

5	Diberikan apabila selesai pekerjaan dilapangan tepat waktu	0,317	0,300	0,000	Valid
6	Pekerja mendapat asuransi kerja untuk setiap pekerjaan yang dilakukan dari BPJS ketenagakerjaan	0,330	0,300	0,000	Valid
7	Asuransi diberikan agar pekerja tidak takut dalam bekerja	0,321	0,300	0,000	Valid

Tabel 6. Uji Validitas Instrumen untuk Kinerja Karyawan

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-min	Sig. Uji	Ket
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan dan kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan anda	0,579	0,300	0,000	Valid
2	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan	0,661	0,300	0,000	Valid
3	Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat anda penuhi dengan baik dan cermat	0,606	0,300	0,000	Valid
4	Saya merasa dapat memenuhi dengan banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan	0,726	0,300	0,000	Valid
5	Saya sering melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan	0,674	0,300	0,000	Valid
6	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada pengawas lapangan	0,621	0,300	0,000	Valid
7	Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun sedang tidak ada di perusahaan	0,598	0,300	0,000	Valid
8	Mampu Bekerja Sama dengan pekerja Lapangan yang lain agar pekerjaan cepat selesai.	0,641	0,300	0,000	Valid

Jadi dari hasil diatas, semua dianggap valid. Kemudian hasil uji reliabilitas dengan menggunakan formula *Cronbach Alpha* (α), dimana secara umum dianggap reliabel apabila nilai $\alpha > 0,65$, dan hasilnya realible sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut:

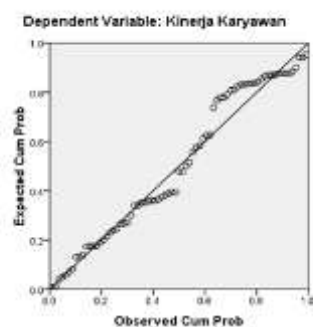
Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Rekrutmen	0,651	8	Reliable
Kualitas Kerja	0,649	8	Reliable
Imbalan	0,626	7	Reliable
Kinerja Karyawan	0,730	8	Reliable

(2). Uji Normalitas dan Heterisidasitas

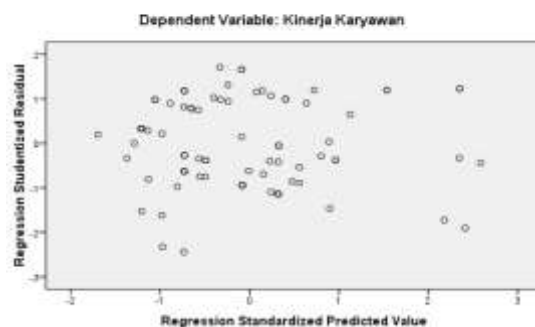
Hasil Pengujian Normalitas dapat dilihat pada gambar 2 berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Uji Normalitas

Scatterplot



Gambar 3. Uji Heterosidasitas

Dari grafik kurva normal, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal. Karena data menyebar normal di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Kemudian uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui penyebaran varians gangguan. Hasil pengujian heterokedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola pada *scatterplot*, hasilnya dapat dilihat pada gambar 3. Karena dari gambar terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dan layak dipakai.

(3). Hasil Analisis Jalur

(a). Uji Model Struktural

Dalam penelitian ini model analisis dengan analisi jalur yang menentukan pengaruh variabel rekrutmen (X_1), kualitas kerja (X_2) dan imbalan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan model jalur: $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + e$. Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jalur Regression	131.182	3	43.727	5.585	.000 ^a
Residual	555.938	71	7.830		
Total	687.120	74			

a. Predictors: (Constant), Imbalan, Kualitas Kerja, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 5,585 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 75 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,50. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. berarti bahwa variabel rekrutmen, kualitas kerja, dan imbalan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Karya Aceh Bireuen.

Dan juga dibuktikan adanya hubungan kausal antar variabel eksogen, berikut ini:

Tabel 9. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

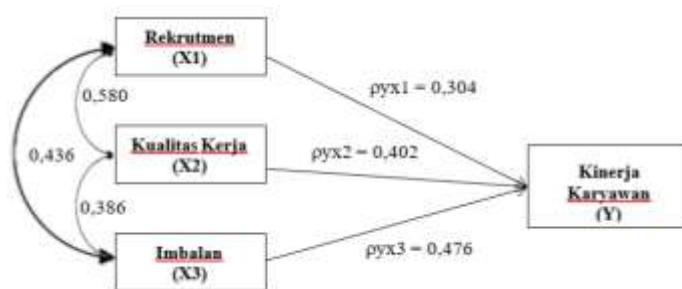
		Rekrutmen	Kualitas Kerja	Imbalan
Rekrutmen	Pearson Correlation	1	.580	.436
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	75	75	75
Kualitas Kerja	Pearson Correlation	.580	1	.386**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	75	75	75
Imbalan	Pearson Correlation	.436	.386**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel 9, maka terbukti adanya hubungan kausal antar variabel rekrutmen dan kualitas kerja sebesar 0,580. Hubungan kausal antar variabel kualitas kerja dan imbalan sebesar 0,386, serta hubungan kausal antar variabel imbalan dan rekrutmen sebesar 0,436.

(b). Analisis Pengaruh Dalam Model Jalur

Untuk menentukan pengaruh setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model jalur, maka di rancang bentuk diagram jalurnya, yakni:



Gambar 4. Hasil Model Jalur Penelitian

- **Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan**

Besarnya pengaruh langsung rekrutmen terhadap kinerja karyawan, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,304$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini sebesar 9,24%.

Besarnya pengaruh tidak langsung rekrutmen terhadap kinerja karyawan melalui kualitas kerja sebesar $(0,304)(0,580)(0,402) \times 100\% = 12,86\%$. Sedangkan melalui imbalan sebesar $(0,304)(0,436)(0,476) \times 100\% = 10,64\%$. Sehingga besarnya pengaruh total rekrutmen terhadap kinerja karyawan sebesar 32,74%

- **Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Besarnya pengaruh langsung kualitas kerja terhadap kinerja karyawan, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,402$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah 16,16%.

Besarnya pengaruh tak langsung kualitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui rekrutmen sebesar $(0,402)(0,386)(0,304) \times 100\% = 10,92\%$ dan melalui imbalan sebesar $(0,402)(0,436)(0,476) \times 100\% = 13,14\%$. Maka besarnya pengaruh total kualitas kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 40,22%.

- **Pengaruh Imbalan terhadap Kinerja Karyawan**

Besarnya pengaruh langsung imbalan terhadap kinerja karyawan, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,476$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah 22,65%.

Besarnya pengaruh tak langsung imbalan terhadap kinerja karyawan melalui rekrutmen sebesar $(0,476)(0,386)(0,304) \times 100\% = 11,66\%$. Dan melalui kualitas kerja sebesar $(0,476)(0,580)(0,402) \times 100\% = 14,58\%$. Maka besarnya pengaruh total imbalan terhadap kinerja karyawan sebesar 48,89%.

- **Analisis Pengaruh Secara Simultans**

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah : $Y = 0,304 X_1 + 0,402 X_2 + 0,476 X_3$. Berdasarkan analisis koefisien korelasi dan determinasi yang diperoleh berikut:

Tabel 10. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Jalur	.837 ^a	.691	.157	2.798

a. Predictors: (Constant), Imbalan, Kualitas Kerja, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultans rekrutmen, kualitas kerja dan imbalan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,837 ini menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya tinggi.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,691 menjelaskan bahwa kontribusi faktor rekrutmen, kualitas kerja dan imbalan terhadap kinerja karyawan sebesar 69,1%. Sementara sisanya dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 30,9%. Maka terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan seperti disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.

b. Pembahasan

Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Karya Aceh sebesar 32,74%. Rivai dalam Hermaddin (2017) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Rekrutmen adalah hal yang penting bagi perusahaan, karena dengan banyaknya yang melamar, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada. Penelitian Hildani dan Kamaruddin K (2024) juga mendukung hasil ini. Karena rekrutmen merupakan upaya pencarian dan perolehan sejumlah kandidat pegawai yang berkualitas. Oleh karena itu, rekrutmen merupakan proses awal dari apakah suatu organisasi mendapatkan orang yang tepat atau sebaliknya. Simamora (dalam Suwatno dan Donni, 2014) menyatakan rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat. Mereka inginmendapatkan sinyaldari para pelamar yang memberikan gambaran sejujurnya tentang nilai potensial mereka kelak sebagai pegawai

Penelitian juga membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kualitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Karya Aceh sebesar 40,22%. Hal ini dikung penelitian Anggarini S. D., Rowi M. M. (2023) yang menemukan terdapat pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Duta Paramindo Sejahtera. Kualitas kerja yang ditunjukkan karyawan dalam rangka memberikan kinerja yang terbaikorganisasi (Sari et al., 2017). Sementara menurut Marcana menyebutkan bahwa kualitas kerja wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dankebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien (S. L. Nasution, 2020).

Juga terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung imbalan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Karya Aceh Di Kabupaten Bireuen yakni sebesar 48,89%. Menurut Moehersono (2019) tujuan utama setiap perusahaan merancang sistem imbalan adalah untuk memotivasi karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya dan mempertahankan karyawan yang kompeten bertahan di perusahaan. Gibson dkk. (Wibowo, 2017) menyatakan tujuan utama program imbalan adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam perusahaan, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja.

Kesimpulan

- a) Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Karya Aceh sebesar 32,74%. Juga terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kualitas kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 40,22%. Dan pengaruh langsung dan tidak langsung imbalan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Karya Aceh sebesar 48,89%.
- b) Secara simultan konstribusi faktor rekrutmen, kualitas kerja dan imbalan terhadap kinerja karyawan sebesar 69,1%.
- c) Hasil analisis data, membuktikan terdapat hubungan kausal antar variabel rekrutmen dan kualitas kerja sebesar 0,580, hubungan kausal antar variabel kualitas kerja dan imbalan sebesar 0,386 dan hubungan kausal antar variabel imbalan dan rekrutmen sebesar 0,436.

Daftar Pustaka

- Achmad S Ruky (2001). *Sistem Manajemen Kinerja, Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja*. Prima, Gramedia, Jakarta.
- Anggarini S. D., Rowi M. M. (2023). Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Paramindo Sejahtera, *SMART Management Journal* 3(2), 90-100.
- Flippo Edwin B. (2015). *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S. Jakarta: Erlangga.
- Hariandja, M. T. E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hartatik Indah Puji (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Tujuh Belas. Bumi Aksara. Jakarta.

- Hildani, H., & Kamaruddin, K. (2024). Analisis Jabatan, Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai. *IndOmera*, 5(9), 41–51. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.335>
- Hermadin Deden (2017). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama*, Bandung
- Mangkunegara A. A. Prabu (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwan, Win K, Alfi S, Kamaruddin, Rahmad (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Moheriono (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis kompetensi*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nasution, S. L. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 88–94. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1788>
- Sari, D. G., Herianto, & Noviardy, A. (2017). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Waskita Beton Precast. *Binadarma E-Journal*, 1–9. [http://eprints.binadarma.ac.id/3470/1/JURNAL SKRIPSI dita.pdf](http://eprints.binadarma.ac.id/3470/1/JURNAL%20SKRIPSI%20dita.pdf).
- Suwatno dan Donni (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Wibowo (2017). *Manajemen Kinerja Edisi 5*. Depok: Rajagrafindo Persada.