

Pengaruh Pola Rekrutmen dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Universitas Muhammadiyah Gorontalo

Umar Sako

STIA Bina Taruna Gorontalo

umakosa@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pola rekrutmen pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Gorontalo; untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Gorontalo; untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pola rekrutmen pegawai dan disiplin secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Gorontalo. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah Kuantitatif. Hasil penelitian ini menghasilkan kesimpulan yaitu: Secara *parsial*, pola rekrutmen memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 25.454 sedangkan t_{tabel} diperoleh dengan nilai sebesar 1.994, hal ini berarti bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa pola rekrutmen secara *parsial* berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai terbukti; Secara *parsial*, disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 25.454 sedangkan t_{tabel} diperoleh dengan nilai sebesar 1.994, hal ini berarti bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin secara *parsial* berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai terbukti; Secara simultan Pola Rekrutmen dan Disiplin berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Berdasarkan hasil perbandingan antara F_{hitung} dan F_{Tabel} dimana F_{hitung} sebesar 366.463 lebih besar dari F_{Tabel} sebesar 3.12768, maka dapat diartikan bahwa Pola Rekrutmen dan disiplin secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas Kerja Pegawai di Universitas Muhammadiyah Gorontalo. 4) Besarnya kontribusi dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi multiple (R^2) sebesar 0,96 atau 96% artinya bahwa efektivitas kerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Gorontalo ditentukan oleh pola rekrutmen dan disiplin sebesar 96%, sedangkan sisanya sebesar 0,04 (4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti atau diluar model penelitian. Disarankan kepada pimpinan untuk dapat melakukan Pola Rekrutmen pegawai perlu mendapat perhatian serius dari pimpinan lembaga guna mendapatkan sumberdayasumberdaya yang berkualitas sehingga dapat mendongkrak efektivitas kerja pegawai; disiplin perlu diterapkan secara adil dan merata guna mendapatkan efektivitas kerja di lembaga.

Kata Kunci: **Rekrutmen; Efektivitas Kerja; Pegawai**

ABSTRACT

This research was carried out with the aim of knowing and analyzing the influence of employee recruitment patterns on employee work effectiveness at Uhammadiyah University of Gorontalo; to determine and analyze the influence of discipline on employee work effectiveness at Muhammadiyah University Gorontalo; to determine and analyze the influence of employee recruitment patterns and discipline simultaneously on employee work effectiveness at Muhammadiyah University Gorontalo. The research approach used is quantitative. The results of this research produce the following conclusions: Partially, recruitment patterns have a significant influence on employee work effectiveness. The t_{count} value obtained is 25,454, while the t_{table} value is 1,994, this means that t_{count} is greater than t_{table} . Thus, the hypothesis which states that recruitment patterns partially have a significant effect on employee work effectiveness is proven; Partially, discipline has a significant influence on employee work effectiveness. The t_{count} value obtained is 25,454, while the t_{table} value is 1,994, this means that t_{count} is greater than t_{table} . Thus the hypothesis which states that discipline partially has a significant effect on employee work effectiveness is proven; Simultaneously, Recruitment Patterns and Discipline influence Employee Work Effectiveness. Based on the results of the comparison between F_{count} and F_{Table} where the F_{count} of 366,463 is greater than the F_{Table} of 3.12768, it can be interpreted that recruitment patterns and discipline simultaneously or together have a significant effect on the effectiveness of employee work at the Muhammadiyah University of Gorontalo. 4) The magnitude of the contribution can be seen from the multiple determination coefficient (R^2) value of 0.96 or 96%, meaning that the work effectiveness of employees at the Muhammadiyah University of Gorontalo is determined by recruitment patterns and discipline at 96%, while the remainder is 0.04 (4%) influenced by other variables that are not researched or outside the research model. It is recommended that leaders who can implement employee recruitment patterns need to receive serious attention from institutional leaders in order to obtain quality resources so that they can boost employee work effectiveness; Discipline needs to be applied fairly and evenly in order to achieve work effectiveness in the institution.

Keywords: *Recruitment; Work Effectiveness; Employee*

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi/perusahaan terdapat beberapa macam sumber daya, antara lain sumber daya alam, sumber daya manusia, dan sumber daya finansial atau keuangan. Sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi menurut (Ruhana, 2012) adalah sumber daya manusianya. Saat ini organisasi telah memandang sumber daya manusia sebagai faktor yang penting, oleh sebab itu peran sumber daya manusia (tenaga kerja) akan semakin besar. Orang-orang yang menyediakan tenaga kerja, bakat kreativitas, dan semangatnya bagi organisasi. Jadi beberapa diantara tugas yang paling penting dari seorang manajer adalah menyeleksi, melatih dan mengembangkan orang-orang yang akan membantu organisasi mencapai tujuannya. Tanpa orang yang kompeten, pada tingkat manajerial, dan sesungguhnya pada setiap tingkatan, perusahaan atau organisasi

akan mengejar tujuan yang tidak tepat atau menemui kesukaran dalam mencapai tujuan yang sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi instansi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan instansi. Menurut (Indrayani & others, 2013), sumber daya manusia di instansi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara pola rekrutmen dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama instansi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Sedangkan menurut (Kumalasari, 2013), dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan kariernya.

Pola atau sistem rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu organisasi (Aziz, 2012). Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan. Hasilnya adalah sekumpulan pelamar calon pegawai baru untuk disleksi dan dipilih. Selain itu menurut (Nuryanta, 2008), rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah Sumber Daya Manusia (pegawai) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu organisasi.

Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutup kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Zahra, 2009). Adapun rekrutmen menurut Andrew (Mangkunegara, 2005) adalah tindakan atau proses dari suatu usaha organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan organisasi. Oleh karena itu dalam perekrutan harus melibatkan sumberdaya manusia yang mampu berfungsi sebagai input lembaga yang bersangkutan. Lebih lanjut dikatakan, rekrutmen mencakupi indentifikasi dan evaluasi sumber-sumber, tahapan dalam proses keseluruhan kemudian dilanjutkan dengan mendaftar kemampuan penarikan, seleksi, penempatan dan orientasi

Menurut (Yoesana, 2013), disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Dan menurut (Almustofa & Rahardja, 2014), disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk

mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Kedisiplinan dapat dilakukan dengan latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Efektivitas merupakan suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan kerja yang ditetapkan. Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut, bagaimana cara melaksanakannya, dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu. Jadi efektivitas kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relatif singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan dan alat dan tenaga serta waktu (Novira & Amir, 2013).

METODE PENELITIAN

Metode yang dilakukan adalah dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut (Djollong, 2014), adalah metode penelitian yang sarat dengan angka-angka dalam teknik pengumpulan data lapangan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Adapun yang merupakan variabel bebas adalah pola rekrutmen (X_1) dan Disiplin (X_2) sedangkan variabel terikat adalah efektivitas kerja pegawai (Y). Untuk mempermudah dalam memperoleh data, metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan metode observasi, dokumentasi dan kuesioner.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Universitas Muhammadiyah Gorontalo sebanyak 72 orang. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi, sedangkan pengolahan data dengan menggunakan Microsoft Excel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pertanyaan dengan skor totalnya (Cahyaningtyas, 2008). Terdapat tiga variabel penelitian yakni variabel Pola Rekrutmen (X_1) yang memiliki 8 pertanyaan, variabel Disiplin (X_2) yang memiliki 10 pertanyaan dan Efektivitas Kerja (Y) memiliki 10 pertanyaan dan disebarkan ke responden yang berjumlah 72 orang.

Dari daftar pertanyaan yang berjumlah 28 pertanyaan telah diuji validitasnya, sehingga pengujian dapat dilanjutkan. Hasil pengujian validitas yang dilakukan terhadap item-item pertanyaan dari setiap variabel penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas Variabel Pola Rekrutmen (X1)

Hasil pengujian validitas item pertanyaan variabel Pola Rekrutmen (X1) melalui koefisien korelasi *pearson*, dapat dilihat pada tabel berikut:

Uji Validitas Variabel Pola Rekrutmen (X1)

	Nilai korelasi	Keterangan
X1.1 dengan Total	0.9225	Valid
X1.2 dengan Total	0.917	Valid
X1.3 dengan Total	0.868	Valid
X1.4 dengan Total	0.907	Valid
X1.5 dengan Total	0.867	Valid
X1.6 dengan Total	0.814	Valid
X1.7 dengan Total	0.854	Valid
X1.8 dengan Total	0.815	Valid

Sumber data: Hasil olahan data 2015

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah valid, dimana mempunyai nilai korelasi yang lebih besar daripada nilai kritisnya. Suatu instrument baru dapat dikatakan valid bila memiliki koefisien korelasi dari masingmasing item memiliki nilai $>0,3$ pada $\alpha = 0,05$ (Sugiyono, 2010).

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X2)

Hasil pengujian validitas item pertanyaan mengenai variabel Disiplin (X2) melalaui koefisien korelasi *pearson*, dapat dilihat pada tabel berikut:

Uji Validitas Variabel Disiplin (X2)

	Nilai korelasi	Keterangan
X2.1 dengan Total	0.798	Valid
X2.2 dengan Total	0.351	Valid
X2.3 dengan Total	0.884	Valid
X2.4 dengan Total	0.322	Valid
X2.5 dengan Total	0.872	Valid
X2.6 dengan Total	0.832	Valid
X2.7 dengan Total	0.921	Valid
X2.8 dengan Total	0.333	Valid
X2.9 dengan Total	0.757	Valid
X2.10 dengan Total	0.836	Valid

Sumber data: Hasil olahan data 2015

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah valid, dimana mempunyai nilai korelasi yang lebih besar daripada nilai kritisnya. Suatu instrument baru dapat dikatakan

valid bila memiliki koefisien korelasi dari masing-masing item memiliki nilai $>0,3$ pada $\alpha = 0,05$ (Sugiyono, 2010).

Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Hasil pengujian validitas item pertanyaan mengenai variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y) melalui koefisien korelasi *pearson*, dapat dilihat pada tabel berikut:

Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja
Pegawai (Y)

	Nilai korelasi	Keterangan
Y.1 dengan Total	0.913	Valid
Y.2 dengan Total	0.824	Valid
Y.3 dengan Total	0.775	Valid
Y.4 dengan Total	0.884	Valid
Y.5 dengan Total	0.89	Valid
Y.6 dengan Total	0.835	Valid
Y.7 dengan Total	0.852	Valid
Y.8 dengan Total	0.352	Valid
Y.9 dengan Total	0.918	Valid
Y.10 dengan Total	0.9119	Valid

Sumber data: Hasil olahan data 2015

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah valid, dimana mempunyai nilai korelasi yang lebih besar daripada nilai kritisnya atau bisa dilihat dari nilai probabilitas korelasi [$\text{sig (2tailed)} < \text{dari taraf signifikansi } (\alpha) \text{ sebesar } 0,05]$

Uji Reliabilitas

Setelah data yang diperoleh valid, maka dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *alpha*. Menurut Malhotra dalam (Setiawan, 2014) jika koefisien *Alpha* menunjukkan $>0,6$, maka dapat dikatakan bahwa item-item dalam kuesioner tersebut adalah reliable.

Hasil pengujian reliabilitas dengan ukuran sampel sebanyak 72 responden, diperoleh nilai yang lebih tinggi dari persyaratan yang harus dilalui yaitu $< 0,60$. Maka hasil data angket memiliki tingkat reliabilitas yang baik atau dengan kata lain data hasil angket dapat dipercaya. Hal ini berarti pengukuran dengan pengumpulan data yang dilakukan dapat memberikan hasil yang konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap obyek yang sama.

Pengujian Hipotesis

Analisis pengaruh Pola Rekrutmen (X₁) Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Universitas Muhammadiyah Gorontalo

Besarnya pengaruh Pola Rekrutmen terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Universitas Muhammadiyah Gorontalo dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil analisis menunjukkan besarnya pengaruh variabel Pola Rekrutmen (X₁) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0.638. sedangkan melalui pengujian dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dan derajat kebebasan (dk) $n-2$ atau $72-2 = 70$.

Kaidah pengujian:

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya signifikan dan

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak signifikan

Nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 25.454 sedangkan t_{tabel} diperoleh dengan nilai sebesar 1.994, hal ini berarti bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial, pola rekrutmen memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa pola rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Gorontalo terbukti.

Analisis pengaruh Disiplin (X₂) Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Universitas Muhammadiyah Gorontalo

Besarnya pengaruh Disiplin terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Universitas Muhammadiyah Gorontalo menunjukkan besarnya pengaruh variabel Disiplin (X₂) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0.343. Sedangkan melalui pengujian dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dan derajat kebebasan (dk) $n-2$ atau $72-2 = 70$. Kaidah pengujian:

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya signifikan dan

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak signifikan

Nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 20.293 sedangkan t_{tabel} diperoleh dengan nilai sebesar 1.994, hal ini berarti bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial, disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Gorontalo terbukti.

Selanjutnya untuk melihat besarnya pengaruh pola rekrutmen dan Disiplin terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Universitas Muhammadiyah Gorontalo dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil analisis pada tabel tersebut menunjukkan besarnya pengaruh variabel Pola Rekrutmen (X_1) dan Disiplin (X_2) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0.455

Analisis pengaruh Pola Rekrutmen (X_1) dan Disiplin (X_2) Terhadap Efektivitas

Kerja Pegawai di Universitas Muhammadiyah Gorontalo

Untuk mengetahui pengaruh pola rekrutmen dan disiplin terhadap efektivitas kerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Gorontalo, peneliti menggunakan perhitungan Excel. Analisis secara simultan atau bersamaan menurut (Norianggono, 2014), dan (Norianggono, 2014) digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan, apakah diterima atau ditolak. Hasil pengujian secara simultan antara pola rekrutmen dan disiplin terhadap efektivitas kerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Gorontalo di dapatkan sebagai berikut ;

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 1.460939 + 0.782675 + 0.342277$$

$$R^2_{yx_1x_2} = 0.913957$$

Dari hasil perhitungan tersebut didapatkan bahwa besarnya koefisien variabel Pola Rekrutmen terhadap Efektivitas Kerja (Y) yaitu sebesar 0,78, besarnya koefisien variabel Disiplin terhadap Efektivitas Kerja (Y) yaitu sebesar 0,34. Besarnya kontribusi dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi multiple (R^2) sebesar 0,91 atau 91% artinya bahwa efektivitas kerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Gorontalo ditentukan oleh pola rekrutmen dan disiplin sebesar 91% sedangkan sisanya sebesar 0,04 (4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti atau diluar model penelitian.

Untuk membuktikan apakah secara simultan berpengaruh signifikan atau tidak maka digunakan uji F. Uji F dilakukan dengan membandingkan angka F_{hitung} dengan angka F_{Tabel} , angka F_{hitung} didapatkan dari hasil olah data pada tabel Anova (lampiran) dengan angka F_{hitung} sebesar 366.463, sedangkan F_{Tabel} sebesar 3.12768.

Berdasarkan hasil perbandingan antara F_{hitung} dan F_{Tabel} dimana F_{hitung} 366.463 lebih besar dari F_{Tabel} sebesar 3.12768, maka dapat diartikan bahwa Pola Rekrutmen dan Disiplin secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Universitas Muhammadiyah Gorontalo. Secara singkat dapat dijelaskan melalui tabel berikut ini:

Tabel. Hasil Analisis Jalur
Koefisien Jalur

Koefisien Jalur X1 terhadap Y	P_{yX1}	0.639
Koefisien Jalur X2 terhadap Y	P_{yX2}	0.343
Koefisien Jalur X1, X2 terhadap	P_{yX1X2}	0.455
Koefisien Determinasi Multiple	R^2_{yX1X2}	0.914

Sumber data: Hasil olahan data 2015

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh Pola Rekrutmen dan Disiplin terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Universitas Muhammadiyah Gorontalo. Pengaruh Pola Rekrutmen dan Disiplin terhadap Efektivitas Kerja Pegawai diperoleh melalui hasil studi komfirmatif yang dilakukan terhadap struktur hubungan antara Pola Rekrutmen dan Disiplin dengan Efektivitas Kerja Pegawai. Untuk mencapai tujuan studi ini maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah melakukan pengujian terhadap indikator yang valid dan reliabel, mengukur indikator dari variabel yang diwakilinya. Setelah ditemukan variabel yang memiliki indikator-indikator yang valid dan reliabel, langkah selanjutnya adalah melakukan pengukuran model untuk menemukan model yang benar-benar mendekati realitas dilapangan.

Langkah yang dilakukan untuk menemukan model yang sesuai dan signifikan mendekati realitas dilapangan dapat diperoleh melalui pengujian atas hipotesis yang diajukan. Hipotesis tersebut adalah: Pola Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Universitas Muhammadiyah Gorontalo; Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Universitas Muhammadiyah Gorontalo; dan Pola Rekrutmen dan Disiplin secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Universitas Muhammadiyah Gorontalo.

Berdasarkan hasil perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} dimana F_{hitung} 366.463 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.12768, maka dapat diartikan bahwa Pola Rekrutmen dan disiplin secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas Kerja Pegawai di Universitas Muhammadiyah Gorontalo. Dengan demikian maka hipotesis yang mengatakan bahwa secara simultan variabel Pola Rekrutmen dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap efektivitas Kerja Pegawai terbukti.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pola rekrutmen yang menyangkut variabel dasar sumber penarikan karyawan, sumber karyawan dan metode penarikan karyawan harus betul-betul diperhatikan oleh pimpinan organisasi karena

punya pengaruh yang signifikan dalam efektivitas kerja. Hal ini bisa terjadi karena bila organisasi melakukan pola rekrutmen dengan baik maka akan menghasilkan sumber daya-sumber daya yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penelitian ini juga menemukan bahwa disiplin berdampak pula pada efektivitas kerja pegawai, hal ini disebabkan karena adanya faktor-faktor dalam disiplin itu sendiri yang secara langsung dapat merubah pola dan tingkah laku pegawai dalam bekerja hal ini pula yang secara signifikan berpengaruh pada efektivitas kerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan secara *parsial*, pola rekrutmen memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 25.454 sedangkan t_{tabel} diperoleh dengan nilai sebesar 1.994, hal ini berarti bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa pola rekrutmen secara *parsial* berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai terbukti.

Secara parsial, disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 25.454 sedangkan t_{tabel} diperoleh dengan nilai sebesar 1.994, hal ini berarti bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai terbukti. Secara simultan Pola Rekrutmen dan Disiplin berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Berdasarkan hasil perbandingan antara F_{hitung} dan F_{Tabel} dimana F_{hitung} sebesar 366.463 lebih besar dari F_{Tabel} sebesar 3.12768, maka dapat diartikan bahwa Pola Rekrutmen dan disiplin secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas Kerja Pegawai di Universitas Muhammadiyah Gorontalo.

Besarnya kontribusi dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi multiple (R^2) sebesar 0,96 atau 96% artinya bahwa efektivitas kerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Gorontalo ditentukan oleh pola rekrutmen dan disiplin sebesar 96%, sedangkan sisanya sebesar 0,04 (4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti atau diluar model penelitian.

Sehingga dari hasil-hasil diatas tersebut sebaiknya Pola Rekrutmen pegawai perlu mendapat perhatian serius dari pimpinan lembaga guna mendapatkan sumberdaya-sumberdaya yang berkualitas sehingga dapat mendongkrak efektivitas kerja pegawai. Juga disiplin perlu diterapkan secara adil dan merata guna mendapatkan efektivitas kerja di lembaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Almustofa, R., & Rahardja, E. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Aziz, B. (2012). *Analisis sistem rekrutmen pada tenaga kerja outsourcing: Studi kasus pada Mal Olympic Garden Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Cahyaningtyas, N. W. (2008). Pengaruh Pemberian Pinjaman Modal Kerja Bergulir Proyek Penanggulangan Kemiskinan Di Perkotaan (Pzkp) Terhadap Pengembangan Usaha Masyarakat (Studi kasus Badan Keswadayaan Mejasem (BKM) Desa Mejasem Barat Kecamatan Kramat Kabupaten Tegal). *SOSEKHUM*, 4(5).
- Djollong, A. F. (2014). Tehnik Pelaksanaan Penelitian Kuantitatif. *Istiqra: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 2(1).
- Indrayani, H., & others. (2013). *Manajemen Sumber Daya I*. Suska Press.
- Kumalasari, D. (2013). *Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan Waiter/Waitress Bagian Food And Beverages Hotel Novotel Semarang*. Prodi Psikologi Unika Soegijapranata.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Evaluasi kerja SDM*. Tiga Serangkai.
- Norianggono, Y. C. P. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)*. Brawijaya University.
- Novira, A., & Amir, M. (2013). *Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Efektivitas Kerja Karyawan Di CV Sujiwo Kusuma Klaten*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nuryanta, N. (2008). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi). *El-Tarbawi*, 1(1), 55–69.
- Ruhana, I. (2012). Pengembangan kualitas sumber daya manusia vs daya saing global. *PROFIT: Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1).
- Setiawan, W. (2014). Pengaruh Marketing mix terhadap keputusan pembelian Toyota Avanza tipe G di Surabaya. *Jurnal Strategi Pemasaran*, 2(1), 1–8.
- Sugiyono, S. (2010). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*.

Alfabeta Bandung.

Yoesana, U. (2013). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Pemerintahan Integratif*, 1(1), 13–27.

Zahra, H. F. (2009). *Analisis perencanaan rekrutmen tenaga kerja dalam Perspektif Islam: Studi pada Koperasi Agro Niaga Unit Jabung Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.