PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI TERHADAP EFEKTIVITAS MANAJEMEN ORGANISASI

Muslimin*

ABSTRAK

Penelitian ini ditujukan untuk mendeskripsikan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai terhadap efektivitas organisasi pada Akper Dharma Bhakti Subang Propinsi Jawa Barat baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Penelitian ini dilaksanakan pada Akper Dharma Bhakti Subang Propinsi Jawa Barat yang berlangsung 2 (dua) bulan dari bulan Desember 2012 sampai dengan Januari 2013. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Responden penelitian adalah pegawai pada Akper Dharma Bhakti Subang Propinsi Jawa Barat sebanyak 30 orang pegawai yang dipilih berdasarkan teknik sensus. Instrumen yang dipergunakan adalah angket untuk menghimpun data variabel disiplin kerja, motivasi kerja pegawai dan efektivitas organisasi. Analisis data menggunakan teknik korelasi sederhana, dan korelasi ganda, serta teknik regresi yang terdiri dari regresi linier sederhana dan ganda. Sebelumnya terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis data yaitu uji normalitas dan uji homogenitas. Hasil penelitian ini menemukan bahwa: *pertama*, terdapat pengaruh positif disiplin kerja pegawai terhadap efektivitas organisasi pada Akper Dharma Bhakti Subang Propinsi Jawa Barat. Ini berarti bahwa makin tinggi disiplin kerja seorang pegawai akan makin tinggi pula efektivitas organisasi tersebut. *Kedua*, terdapat pengaruh positif motivasi kerja pegawai terhadap efektivitas organisasi pada Akper Dharma Bhakti Subang Propinsi Jawa Barat. Artinya makin tinggi motivasi kerja pegawai seorang pegawai, makin tinggi pula efektivitas organisasi tersebut. *Ketiga*, terdapat pengaruh positif disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai secara bersama-sama terhadap efektivitas organisasi pada Akper Dharma Bhakti Subang Propinsi Jawa Barat. Dengan demikian berarti bahwa makin tinggi disiplin kerja seorang pegawai dan makin tinggi motivasi kerja pegawainya, akan makin tinggi pula efektivitas organisasi tersebut.

Kata Kunci : Disiplin,Motivasi,Efektifitas,Manajemen Organisasi

ABSTRACT

This study aimed to describe the influence of labor discipline and motivation of employees to organizational effectiveness in Nursing Dharma Bhakti Subang West Java either individually or jointly. The research was conducted in Nursing Dharma Bhakti Subang West Java which lasts 2 (two) months from December 2012 to January 2013. The method used is a survey method. The respondents were employees in Nursing Dharma Bhakti Subang West Java 30 employees were selected based on census techniques. The instrument used was a questionnaire to collect data variable labor discipline, employee motivation and organizational effectiveness. Analysis of the data using a simple correlation techniques, and multiple correlation and regression technique that consists of simple and multiple linear regression. First previous testing data analysis requirements that normality test and homogeneity test. The results of this study found that: first, there is a positive influence on the effectiveness of employee discipline in Nursing organization Dharma Bhakti Subang West Java. This means that the higher labor discipline an employee will be the higher the effectiveness of the organization. Secondly, there is a positive influence on the effectiveness of employee motivation in the organization of Nursing Dharma Bhakti Subang West Java. This means that the higher an employee employee motivation, the higher the effectiveness of the organization. Third, there is a positive effect of labor discipline and motivation of employees working together on the effectiveness of the organization in Nursing Dharma Bhakti Subang West Java. Thus meaning that the higher labor discipline and the higher an employee work motivation of employees, will be the higher the effectiveness of the organization.

Keywords: Discipline, Motivation, Effectiveness, Organizational Management

* Staf Pengajar Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat STIKes Cirebon

PENDAHULUAN

Dalam suatu proses kegiatan suatu manajemen organisasi dibutuhkan sarana manajemen sebagai pendukung keberhasilan manajemen organisasi untuk pencapaian tujuannya. Sarana tersebut dalam dunia manajemen dikenal dengan istilah “enam M”, yaitu : *Man, Money, Material, Method* dan *Market* yang dikenal sebagai sumber daya. Sarana utama dalam pencapaian tujuan tersebut adalah *Man* atau manusia.¹Manusia dapat dikatakan sebagai mobilisator atau penggerak dari berbagai aktivitas manajemen seperti : *planning, organizing, staffing, directing* dan *controlling*, dan berbagai aktivitas lain.²Manusia memiliki peranan penting dalam aktivitas tersebut. Manusia yang memiliki kemampuan tinggi dan *qualified* seiring dengan perkembangan industri yang selalu dinamis mengikuti perkembangan dari waktu ke waktu.²

Sarana manajemen organisasi sebagai faktor penunjang keberhasilan manajemen organisasi perlu dilaksanakan dan didukung penuh oleh manusia-manusia yang handal, mengerti dan mampu melaksanakan tugas, memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya, mentaati peraturan-peraturan yang diberlakukan dalam manajemen organisasi dimana mereka bekerja, sehingga diharapkan pencapaian tujuan manajemen organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disinilah manusia memiliki peranan besar dalam suatu keberhasilan manajemen organisasi.²

Dalam suatu manajemen organisasi baik itu instansi pemerintah maupun swasta, faktor manusia memegang peranan penting karena manusia merupakan pemegang kendali utama dalam peningkatan produktivitas kerja, karena peralatan produksi seperti teknologi, serta sistem manajemen pada hakekatnya merupakan hasil karya manusia yang akan berguna untuk membantu menyelesaikan tugas manajemen organisasi yang dibebankan kepada manajemen organisasi tersebut.²

Terhadap kedisiplinan kerja, manusia dalam hal ini pegawai, merupakan obyek yang berkaitan langsung dalam kegiatan pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya disiplin maka tujuan manajemen organisasi akan sulit dicapai secara maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati aturan-aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang ada.³

Dengan ada kedisiplinan yang dituangkan dalam berbagai peraturan dan norma maka diharapkan kinerja pegawai akan meningkat. Apabila kedisiplinan diterapkan dan diberlakukan dan ditaati oleh pegawai, maka diharapkan kinerja, produktivitas akan meningkat dan hal ini akan menjadi suatu tolak ukur dalam pencapaian efektivitas kerja masing-masing pegawai. Apabila hasil pekerjaan sepenuhnya dapat dicapai semaksimal mungkin sesuai target yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan efektivitas telah dicapai. Oleh karena itu tata tertib yang dituangkan dalam aturan manajemen organisasi menjadi bagian dari kedisiplinan perlu diberlakukan oleh manajemen organisasi untuk ditaati oleh pegawainya.

Segala usaha itu lebih difokuskan pada peningkatan kualitas kerja yang disiplin dan ketertiban dengan dorongan motivasi yang nyata. Pegawai yang bertugas bertanggung jawab atas proses pelaksanaan pekerjaan yang sarat dengan kemampuan berkomunikasi, guna mencapai tujuan manajemen organisasi tersebut.³

Dalam hal ini usaha memotivasi pegawai pada Akademi Keperawatan (Akper) Dharma Bhakti Subang Propinsi Jawa Barat sangat dominan. Hal itu disebabkan menurut pengamatan penulis, karena sangat penting dibahas mengingat pada akhir-akhir ini ada kecenderungan mutu kerja pegawai menurun. Maka motivasi dari pimpinan atau dorongan kerja terhadap pegawai perlu ditingkatkan dengan prinsip taat asas. Taat asas ini artinya selalu tunduk pada aturan, yang pada akhirnya disiplin kerja menjadi suatu alat. Akibat semua itu prestasi kerja yang dicapai akan meningkat sehingga efektivitas manajemen organisasi pegawai dapat

tercapai dan dapat diharapkan untuk mendukung tercapainya tujuan umum dari manajemen organisasi tersebut.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai dengan efektivitas manajemen organisasi pada Akademi Keperawatan (Akper) Dharma Bhakti Subang Propinsi Jawa Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan analisis korelasional. Penelitian ini bersifat non eksperimen dan data dijang dengan menggunakan kuesioner yang berbentuk skala. Hubungan antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat tersebut dapat digambarkan dalam bentuk konstelasi hubungan sebagai berikut:⁴

Keterangan:

X₁ : Disiplin kerja pegawai
X₂ : Motivasi kerja pegawai
Y : Efektivitas manajemen organisasi

Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dalam bentuk pernyataan. Kuesioner ini dibuat dari indikator variabel masing-masing sebagai acuan dalam mengembangkan butir-butir instrumen dalam bentuk pernyataan yang berkaitan dengan dimensi masing-masing diambil dengan metode wawancara.

Populasi penelitian ini adalah semua pegawai Akper Dharma Bhakti Subang yang berjumlah 30 orang. Sampel diambil sebanyak 30 orang yang diambil dari populasi yang ada. Sampel dipilih dengan teknik sensus. Analisis data untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi linier.

HASIL PENELITIAN

Efektivitas Manajemen organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rentangan skor variabel efektivitas manajemen organisasi berada antara 104 sampai dengan 133 dari skor teoretik 30 hingga 150, skor rata-rata sebesar 121,67. Jika dibandingkan dengan harga rata-rata menunjukkan bahwa skor efektivitas manajemen organisasi yang berada di bawah harga rata-rata sebanyak 14 responden (46,67%), sedang yang berada pada kelompok kelas harga rata-rata adalah sebanyak 2 responden (6,67%) dan yang berada di atas harga rata-rata 14 responden (46,67%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa efektivitas manajemen organisasi pada Akademi Keperawatan (Akper) Dharma Bhakti Subang Propinsi Jawa Barat termasuk dalam kategori sedang.

Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja hanya berada antara 100 sampai dengan 133, skor rata-rata sebesar 119,93. Jika dibandingkan dengan harga rata-rata menunjukkan bahwa skor disiplin kerja yang berada di bawah harga rata-rata sebanyak 10 responden (33,33 %), sedang yang berada pada kelompok kelas harga rata-rata adalah sebanyak 8 responden (26,67 %) dan yang berada di atas harga rata-rata 12 responden (40,00%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai pada Akademi Keperawatan (Akper) Dharma Bhakti Subang Propinsi Jawa Barat termasuk dalam kategori tinggi.

Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor motivasi kerja pegawai hanya berada antara 100 sampai dengan 134, skor rata-rata sebesar 121,37. Jika dibandingkan dengan harga rata-rata menunjukkan bahwa skor motivasi kerja pegawai yang berada di bawah harga rata-rata sebanyak 7 responden (23,33 %), sedang yang berada pada kelompok kelas harga rata-rata adalah sebanyak 10 responden (33,33 %) dan yang berada di atas harga rata-rata 13 responden (43,33 %). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai pada Akademi Keperawatan (Akper) Dharma Bhakti Subang Propinsi Jawa Barat termasuk dalam kategori tinggi.

Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai terhadap Efektivitas Manajemen organisasi

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana antara pasangan data disiplin kerja pegawai (variabel X_1) terhadap efektivitas manajemen organisasi (variabel Y), diketahui bahwa nilai koefisien regresi b yang diperoleh adalah sebesar 0,78 dan nilai konstanta a sebesar 28,73. Dengan demikian persamaan regresi antara variabel disiplin kerja pegawai terhadap efektivitas manajemen organisasi adalah $\hat{Y} = 28,73 + 0,78X_1$. Persamaan tersebut dapat diartikan bahwa setiap perubahan satu unit disiplin kerja pegawai akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan efektivitas manajemen organisasi sebesar 0,78 pada konstanta 28,73.

Perhitungan korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel disiplin kerja pegawai (X_1) dengan variabel efektivitas manajemen organisasi (Y), menghasilkan harga koefisien korelasi r_{y1} sebesar 0,739. Angka ini mengisyaratkan bahwa pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap variabel efektivitas manajemen organisasi adalah positif.

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi r_{y1} yang diperoleh signifikan atau tidak, dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis uji “t”. Hasil analisis uji “t” diperoleh besaran t_{hitung} sebesar 5,806. Jika besaran ini dikonsultasikan dengan besaran t_{tabel} (0,01) diperoleh besaran sebesar 2,457 yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara disiplin kerja pegawai (variabel X_1) terhadap efektivitas manajemen organisasi (variabel Y) sangat signifikan berarti terdapat pengaruh positif disiplin kerja pegawai terhadap efektivitas manajemen organisasi.

Hasil analisis korelasi sederhana variabel X_1 dengan variabel Y dan uji signifikansi t dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Sederhana antara Disiplin Kerja Pegawai terhadap efektivitas Manajemen organisasi dan Uji Signifikansi t

N	r_{y1}	t_{hitung}	t_{tabel}	
			0,05	0,01
30	0,739	5,806**	2,042	2,457

** $\alpha < 0,01$ korelasi sangat signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$)

Hasil analisis hubungan sederhana tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif disiplin kerja pegawai terhadap efektivitas manajemen organisasi. Kekuatan pengaruh disiplin kerja pegawai (variabel X_1) terhadap efektivitas manajemen organisasi (variabel Y) dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien determinasinya. Besaran koefisien determinasi tersebut adalah sebesar 0,55. Besaran ini memberikan pengertian bahwa 55% variasi efektivitas manajemen organisasi dapat dijelaskan oleh variasi disiplin kerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai terhadap Efektivitas Manajemen organisasi

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana antara pasangan data motivasi kerja pegawai (variabel X_2) terhadap efektivitas manajemen organisasi (variabel Y), diketahui bahwa nilai koefisien regresi b yang diperoleh adalah sebesar 0,67 dan nilai konstanta a sebesar 41,01. Dengan demikian persamaan regresi antara variabel motivasi kerja pegawai terhadap efektivitas manajemen organisasi adalah $\hat{Y} = 41,01 + 0,67X_2$. Persamaan regresi pasangan data antara motivasi kerja pegawai terhadap efektivitas manajemen organisasi adalah linear dapat diartikan bahwa setiap perubahan satu unit motivasi kerja pegawai akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan efektivitas manajemen organisasi sebesar 0,67 pada konstanta 41,01.

Perhitungan korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel motivasi kerja pegawai (X_2) dengan variabel efektivitas manajemen organisasi (Y), menghasilkan harga koefisien korelasi r_{y2} sebesar 0,652. Angka ini mengisyaratkan bahwa pengaruh motivasi kerja pegawai dengan variabel efektivitas manajemen organisasi adalah positif.

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi r_{y2} yang diperoleh signifikan atau tidak, dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis uji “t”. Hasil analisis uji “t” diperoleh besaran t_{hitung} sebesar 4,546. Jika besaran ini dikonsultasikan dengan besaran t_{tabel} (0,01) diperoleh besaran sebesar 2,457 yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara motivasi kerja pegawai (variabel X_2) terhadap efektivitas manajemen organisasi (variabel Y) sangat signifikan artinya terdapat pengaruh yang positif motivasi kerja pegawai terhadap efektivitas manajemen organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa makin tinggi motivasi kerja seorang pegawai makin tinggi pula efektivitas manajemen organisasi tersebut.

Kekuatan pengaruh motivasi kerja pegawai (variabel X_2) terhadap efektivitas manajemen organisasi (variabel Y) dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien determinasinya. Besaran koefisien determinasi tersebut adalah sebesar 0,43. Besaran ini memberikan pengertian bahwa 43% variasi efektivitas manajemen organisasi dapat dijelaskan oleh variasi motivasi kerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai Secara Bersama-sama terhadap efektivitas Manajemen organisasi

Hipotesis ketiga yang diajukan adalah “Terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai secara bersama-sama terhadap efektivitas manajemen organisasi”. Berdasarkan hasil analisis regresi ganda antara pasangan data disiplin kerja (variabel X_1) dan motivasi kerja pegawai (variabel X_2) secara bersama-sama terhadap efektivitas manajemen organisasi (variabel Y), diketahui bahwa nilai koefisien regresi ganda $b_1 = 0,58$ dan $b_2 = 0,29$ dengan nilai konstanta a sebesar 17,25. Dengan demikian bentuk pengaruh variabel disiplin kerja (variabel X_1) dan motivasi kerja pegawai (variabel X_2) terhadap efektivitas manajemen organisasi (variabel Y) digambarkan oleh persamaan regresi, yaitu: $\hat{Y} = 17,25 + 0,58X_1 + 0,29X_2$.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai terhadap Efektivitas Manajemen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan disiplin kerja pegawai terhadap efektivitas manajemen organisasi yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 5,806 jauh lebih besar dari pada nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi alpha 0,01 yaitu 2,457 atau $5,806 > t_{0,01(30)} = 2,457$. Pola pengaruh kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 28,73 + 0,78X_1$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit disiplin kerja pegawai akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan efektivitas manajemen organisasi sebesar 0,78 pada konstanta 28,73.

Hasil analisis korelasi sederhana antara disiplin kerja pegawai terhadap efektivitas manajemen organisasi diperoleh nilai koefisien korelasi r_{y1} sebesar 0,739. Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara disiplin kerja pegawai terhadap efektivitas manajemen organisasi cukup dan positif, artinya makin tinggi disiplin kerja seorang pegawai makin tinggi pula efektivitas manajemen organisasi tersebut. Demikian pula sebaliknya, makin rendah disiplin kerja seorang pegawai, makin rendah pula efektivitas manajemen organisasi tersebut.

Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel disiplin kerja pegawai terhadap efektivitas manajemen organisasi dapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan peroleh nilai koefisien korelasi sederhananya. Hasil pengkuadratan nilai koefisien korelasi sederhananya adalah sebesar 0,55. Secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 55 persen variasi perubahan efektivitas manajemen organisasi ditentukan/dijelaskan oleh disiplin kerja seorang pegawai dengan pola hubungan fungsionalnya seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut di atas. Artinya, jika seluruh pegawai pada Akademi Keperawatan (Akper) Dharma Bhakti Subang Propinsi Jawa Barat dites disiplin kerja dan efektivitas manajemen organisasi nya, maka lebih kurang 55 persen variasi pasangan skor kedua variabel tersebut akan berdistribusi dan mengikuti pola pengaruh variabel disiplin kerja pegawai terhadap efektivitas manajemen organisasi sesuai persamaan garis regresi $\hat{Y} = 28,73 + 0,78X_1$.

Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai terhadap Efektivitas Manajemen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan motivasi kerja pegawai terhadap efektivitas manajemen organisasi. Pola pengaruh kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 41,01 + 0,67X_2$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit skor motivasi kerja pegawai akan mengakibatkan terjadinya perubahan skor efektivitas manajemen organisasi sebesar 0,67 pada konstanta 41,01.

Hasil analisis korelasi sederhana antara motivasi kerja pegawai terhadap efektivitas manajemen organisasi diperoleh nilai koefisien korelasi r_{y2} sebesar 0,652. Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara motivasi kerja pegawai terhadap efektivitas manajemen organisasi cukup dan positif, artinya makin tinggi motivasi kerja seorang pegawai akan makin tinggi efektivitas manajemen organisasi tersebut. Demikian pula sebaliknya, makin rendah motivasi kerja seorang pegawai, makin rendah pula loyalitasnya.

Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel motivasi kerja pegawai terhadap efektivitas manajemen organisasi dapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi sederhananya. Hasil pengkuadratan nilai koefisien korelasi sederhananya adalah sebesar 0,43. Secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 43 persen variasi perubahan efektivitas manajemen organisasi ditentukan/dijelaskan oleh motivasi kerja pegawainya dengan pola hubungan fungsionalnya seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut di atas. Artinya jika seluruh pegawai pada Akademi Keperawatan (Akper) Dharma Bhakti Subang Propinsi Jawa Barat diukur motivasi kerja dan efektivitas manajemen organisasi nya, maka lebih kurang 43 persen variasi pasangan skor kedua variabel tersebut

akan berdistribusi dan mengikuti pola pengaruh variabel motivasi kerja pegawai terhadap efektivitas manajemen organisasi melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 41,01 + 0,67X_2$.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Efektivitas Manajemen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai secara bersama-sama terhadap efektivitas manajemen organisasi yang ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 19,59. Nilai ini jauh lebih besar dari pada nilai F_{hitung} pada taraf signifikansi alpha 0,01 yaitu 5,49, atau $F = 19,59 > F_{0,01(2;27)} = 5,49$. Pola pengaruh ketiga variabel yang dinyatakan oleh persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 17,25 + 0,58X_1 + 0,29X_2$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit skor disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai akan mengakibatkan terjadinya perubahan efektivitas manajemen organisasi sebesar 0,58 atau 0,29.

Hasil analisis korelasi ganda antara disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai diperoleh nilai koefisien korelasi ganda sebesar R_{y12} sebesar 0,769. Nilai ini menunjukkan bahwa keterkaitan antara disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai secara bersama-sama terhadap efektivitas manajemen organisasi cukup dan positif. Dengan demikian berarti makin tinggi disiplin kerja seorang pegawai dan makin tinggi motivasinya, makin tinggi pula efektivitas manajemen organisasi tersebut. Sebaliknya makin rendah disiplin kerja seorang pegawai dan makin rendah motivasinya, makin rendah pula efektivitas manajemen organisasi tersebut.

Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai secara bersama-sama dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi R_{y12}^2 sebesar 0,59. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa lebih kurang 59 persen variasi perubahan efektivitas manajemen organisasi ditentukan/dijelaskan oleh disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai secara bersama-sama dengan pola hubungan fungsionalnya seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut di atas. Artinya jika seluruh pegawai pada Akademi Keperawatan (Akper) Dharma Bhakti Subang Propinsi Jawa Barat diteliti disiplin kerja dan motivasi kerjanya secara bersama-sama dengan melihat efektivitas manajemen organisasi nya, maka lebih kurang 59 persen variasi pasangan skor ketiga variabel akan mengikuti pola persamaan regresi $\hat{Y} = 17,25 + 0,58 X_1 + 0,29X_2$.

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap efektivitas manajemen organisasi pada Akademi Perawatan Dharma Bhakti Subang Tahun 2013
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap efektivitas manajemen organisasi pada Akademi Perawatan Dharma Bhakti Subang Tahun 2013
3. Terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai secara bersama-sama terhadap efektivitas manajemen organisasi pada Akademi Perawatan Dharma Bhakti Subang Tahun 2013

SARAN

1. Untuk Akper Dharma Bhakti Subang
Agar menerapkan sistem reward dan punishment yang jelas untuk meningkatkan disiplin dan motivasi kerja pegawai, dilakukan monitoring, supervise dan evaluasi secara teratur untuk membuat keseimbangan pencapaian tujuan organisasi dan tujuan pegawai dalam bekerja.
2. Untuk Pegawai Akper Dharma Bhakti Subang

Dapat meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja dengan bekerja secara ikhlas, meningkatkan kesadaran akan adanya hak dan kewajiban dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab setiap pegawai yang dibebankan

3. Untuk Peneliti Lainnya

Dapat dijadikan acuan untuk melakukan penelitian dengan mengambil variabel-variabel yang lain untuk meningkatkan efektivitas dan manajemen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

1. Manullang, M. Dasar-dasar Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia;2000.
2. Atmosudirdjo, Prajudi. Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen.Jakarta:Ghalia Indonesia;2000
3. Fattah, Nanang. Landasan Manajemen Pendidikan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya;2001.
4. Flipppo, Edwin B. Personnel Management. New York: McGraw-Hill Book Company;2004
5. Hasibuan, Malayu SP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gunung Agung; 2000