

# HUBUNGAN ANTARA KOORDINASI PELAKSANAAN TUGAS IKLIM ORGANISASI DAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA DAN OLAH RAGA KOTA MEDAN

Samiun Alim  
Mahasiswa Pascasarjana Unimed

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara: 1) koordinasi pelaksanaan tugas dengan kinerja pegawai, 2) iklim organisasi dengan kinerja pegawai, 3) kompensasi dengan kinerja pegawai, 4) koordinasi pelaksanaan tugas dengan iklim organisasi, 5) koordinasi pelaksanaan tugas dengan kompensasi, dan 6) iklim organisasi dengan kompensasi. Populasi dan sampel penelitian adalah pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan sebanyak 30 orang. Temuan penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara: 1) Koordinasi pelaksanaan tugas dengan kinerja, 2) Kompensasi dengan kinerja, 3) Koordinasi pelaksanaan tugas dengan iklim organisasi, 4) Koordinasi pelaksanaan tugas dengan kompensasi, 5) Koordinasi pelaksanaan tugas dengan kompensasi 6) Iklim organisasi dengan kompensasi. Selanjutnya, Koordinasi Pelaksanaan Tugas, Iklim Organisasi dan Kompensasi mempunyai hubungan dan berkontribusi positif secara signifikan secara bersama-sama dengan kinerja pegawai dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 47,48 %.

**Kata kunci:** Koordinasi, Iklim Organisasi, Kompensasi, Kinerja.

**Abstract:** The aims of the research are to describe the correlation between: (1) work coordination and staff performance; (2) organization climate and staff performance; (3) compensation and staff performance; (4) work coordination and organization climate; (5) work coordination and compensation; (6) organization climate and compensation; The population of the study is 30 staff of the Dinas Pemuda dan Olah Raga Medan and the sample is taken by total sampling technique. The findings show that there is a correlation and significant positive contribution between: (1) work coordination and staff performance; (2) compensation and staff performance; (3) work coordination and organization climate; (4) work coordination and compensation. (5) work coordination and compensation; (6) organization climate and compensation; There for, there is a significant correlation and positive contribution between work coordination, organization climate, and compensation on staff performance (47,48%).

**Keywords:** *coordination, organization climate, compensation, performance*

## A. Pendahuluan

Mengingat begitu kompleks dan banyaknya bagian-bagian kerja yang ada pada kantor Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Medan maka pengkoordinasi-

an setiap kegiatan baik di antara sesama pegawai ataupun antara atasan dengan pegawai sangat mutlak diperlukan agar setiap pegawai yang ada di jajaran ini dapat bekerja secara maksimal dengan harapan setiap bagian

dari pekerjaan dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya sesuai yang diharapkan.

Menyadari begitu pentingnya kinerja pegawai dan memahami begitu banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, maka lingkungan organisasi dapat mengambil berbagai langkah kebijakan yang baik dalam rangka meningkatkan kinerja itu sendiri. Langkah yang diambil antara lain adalah dengan menciptakan iklim organisasi yang lebih kondusif, yang dapat dilakukan melalui penentuan tujuan organisasi secara jelas.

Untuk mencapai hal ini dapat dilaksanakan dengan memberikan kewenangan kepada setiap pegawai untuk dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan cara yang mereka anggap paling baik dan efisien, disamping perlunya peningkatan hubungan komunikasi dua arah atau dialog antar sesama pegawai agar setiap bagian pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Pelaksanaan tugas dari berbagai unit dalam organisasi memerlukan suatu koordinasi yang baik sehingga efektivitas dari masing-masing unit sangat tergantung pada bagaimana kegiatan yang dilaksanakan sinkron dengan kegiatan unit lainnya.

Di samping itu tidak dapat dipungkiri kalau motivasi dasar bagi kebanyakan seseorang menjadi pegawai pada suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah dan penghargaan. Berarti apabila disatu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, kemampuan, tenaga dan sebahagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, tapi di lain pihak ia pasti mengharapkan imbalan tertentu baik itu berbentuk finansial maupun non finansial. Berangkat dari pandangan demikian, dewasa ini masalah imbalan dipandang

sebagai salah satu tantangan bagi pihak manajemen organisasi. Kenyataan ini juga tidak dapat dipungkiri oleh pegawai yang ada pada kantor Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Medan karena kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh pegawai yang bersangkutan sebagai balas jasa atas kerja yang telah mereka lakukan. Dengan perkataan lain imbalan yang mereka terima nantinya tidak hanya sebagai pemuas kebutuhan materil saja tapi juga dikaitkan dengan bentuk penghargaan terhadap harkat dan martabat manusia.

Berdasarkan uraian di atas maka kinerja seseorang dapat diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi, tingkat pendidikan, koordinasi, iklim organisasi dan kompensasi. Semua faktor-faktor tersebut diduga sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila motivasi, koordinasi, iklim organisasi dan kompensasi baik dan diperhatikan oleh pimpinan maka kinerja pegawai juga akan baik.

Rumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut: 1) Hubungan yang signifikan antara koordinasi pelaksanaan tugas dengan Kinerja Pegawai?, 2) Hubungan yang signifikan antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai?, 3) Hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan Kinerja Pegawai?, 4) Hubungan yang signifikan antara koordinasi pelaksanaan tugas dengan iklim organisasi?, 5) Hubungan yang signifikan antara koordinasi pelaksanaan tugas dengan kompensasi?, 6) Hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kompensasi ?, 7) Hubungan yang signifikan antara koordinasi pelaksanaan tugas, iklim organisasi, kompensasi secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai?

Berdasarkan perumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan: 1) Untuk mengetahui sejauhmana hubungan antara koordinasi pelaksanaan tugas dengan Kinerja Pegawai, 2) Untuk mengetahui sejauhmana hubungan antara iklim organisasi dengan Kinerja Pegawai, 3) Untuk mengetahui sejauhmana hubungan antara kompensasi dengan Kinerja Pegawai, 4) Untuk mengetahui sejauhmana hubungan antara koordinasi pelaksanaan tugas dan iklim organisasi, 5) Untuk mengetahui sejauhmana hubungan antara koordinasi pelaksanaan tugas dengan kompensasi, 6) Untuk mengetahui sejauhmana hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kompensasi, 7) Untuk mengetahui sejauhmana hubungan antara koordinasi pelaksanaan tugas, iklim organisasi, kompensasi secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai.

## **B. Kajian Teori**

Menurut Mangkunegara (2001:50) kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2001:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi karyawan dibawah standar mungkin disebabkan sejumlah faktor, mulai dari keterampilan kerja yang buruk hingga motivasi yang tidak cukup atau lingkungan kerja yang buruk Mill dalam Timpe (2000 : 3).

Koordinasi adalah pengaturan tata hubungan dari usaha bersama untuk memperoleh kesatuan tindakan dalam usaha pencapaian tujuan bersama, dengan

kata lain koordinasi merupakan suatu proses yang mengatur agar pembagian kerja setiap individu atau kelompok dapat tersusun menjadi satu kebulatan yang terintegrasi dengan seefektif dan seefisien mungkin. (Anoraga, 2001).

Iklim Organisasi atau suasana organisasi menurut Mill dalam Timpe, (2000:4) berarti “Serangkaian sifat lingkungan kerja yang diukur berdasarkan persepsi kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja di dalam lingkungan tersebut, dan diperlihatkan untuk mempengaruhi motivasi serta perilaku mereka”. Lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi kunci pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak (Mill : dalam Timpe : 2000:3)

Menurut Dessler (1988 :84) kompensasi adalah upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka. Imbalan mempunyai dua komponen yaitu pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar majikan.

Penelitian berkenaan dengan kinerja yang relavan dengan pembahasan dalam penelitian ini antara lain yang dilakukan oleh Djaharuddin (2006) terdapat hubungan cukup yang signifikan antara kemampuan koordinasi pelaksanaan tugas dengan prestasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri SeKabupaten Aceh Tenggara dengan koefisien korelasinya sebesar 0,540 dengan besar kontribusinya 29,16 %. Ilham (1999) meneliti tentang sumbangan disiplin kerja dan iklim kerjasama terhadap kinerja para petugas lembaga pemasyarakatan di Sumatra Barat. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa kedua faktor ini yakni baik disiplin kerja dan iklim kerja sama menyumbang secara signifikan terhadap kinerja para petugas lembaga pemasyarakatan. Sedangkan Adiarti (2001) menyatakan bahwa budaya kerja berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 22%, dan motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 7%. Namun, secara bersamasama memberikan kontribusi sebesar 27,58%. Hal ini memperlihatkan bahwa baik secara sendiri maupun bersama-sama, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja guru.

### C. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Medan, dengan pegawai sebagai subjek penelitian. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan April hingga Desember 2009. Penelitian ini bersifat deskriptif-inferensial dengan jenis studi korelasional. Menurut Best (1982:68), penelitian deskriptif berkenaan dengan hubungan-hubungan fungsional. Populasi dinyatakan oleh Arikunto (1985:45) sebagai keseluruhan subjek penelitian. Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Medan yang berjumlah 30 orang. Sampel sebesar 30 orang, dan mereka inilah yang menjadi subjek atau responden penelitian. Data dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi linier sederhana dan ganda serta korelasi parsial.

### D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### 1. Deskripsi Data

Sebaran skor koordinasi pelaksanaan tugas ( $X_1$ ) sebanyak 9 orang (30 %) berada di bawah rata-rata kelas atau

berkategori kurang koordinasi pelaksanaan tugas ( $X_1$ ) dan sebanyak 8 orang (26,66 %) berada pada rata-rata kelas koordinasi pelaksanaan tugas ( $X_1$ ) atau berkategori cukup dan sebanyak 13 orang (43,33%) di atas rata-rata atau berkategori baik. Berdasarkan data di atas maka koordinasi pelaksanaan tugas umumnya berada di atas rata-rata atau berkategori baik.

Sebaran skor iklim organisasi ( $X_2$ ) sebanyak 11 orang (36,66 %) berada di bawah rata-rata kelas interval atau berkategori kurang dan sebanyak 7 orang (23,33 %) berada pada rata-rata kelas interval atau berkategori cukup dan sebanyak 12 orang (40%) di atas rata-rata atau berkategori baik. Berdasarkan data di atas maka iklim organisasi umumnya berada di atas rata-rata atau berkategori baik.

Sebaran skor kompensasi ( $X_3$ ) sebanyak 8 orang (26,6 %) berada di bawah rata-rata kelas interval atau berkategori kurang dan sebanyak 9 orang (30 %) berada pada rata-rata kelas interval atau berkategori cukup dan sebanyak 13 orang (43,33 %) di atas rata-rata atau berkategori baik. Berdasarkan data di atas maka kompensasi umumnya berada di atas rata-rata atau berkategori baik.

Sebaran skor kinerja pegawai ( $Y$ ) sebanyak 14 orang (46,66 %) berada di bawah rata-rata kelas interval atau berkategori kurang dan sebanyak 9 orang (30,00 %) berada pada rata-rata kelas interval atau berkategori sedang dan sebanyak 7 orang (23,33%) di atas rata-rata atau berkategori baik. Berdasarkan data di atas maka kinerja pegawai umumnya berada di atas rata-rata atau berkategori baik.

#### 2. Uji Persyaratan Analisis

Variabel koordinasi pelaksanaan tugas ( $X_1$ ) berdasarkan pengolahan

diperoleh nilai Chi Kuadrat hitung sebesar 5,200 lebih kecil dari nilai Chi Kuadrat tabel 42,557, hal ini menunjukkan bahwa variabel koordinasi pelaksanaan tugas ( $X_1$ ) berdistribusi normal. Untuk variabel iklim organisasi ( $X_2$ ) berdasarkan pengolahan diperoleh nilai Chi Kuadrat hitung sebesar 5,000 lebih kecil dari nilai Chi Kuadrat tabel 42,557, hal ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi ( $X_2$ ) berdistribusi normal. Begitu juga halnya dengan variabel kompensasi ( $X_3$ ) berdasarkan pengolahan diperoleh nilai Chi Kuadrat hitung sebesar 10,533 lebih kecil dari nilai Chi Kuadrat tabel 42,557, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_3$ ) berdistribusi normal. Sedangkan variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) berdasarkan pengolahan diperoleh nilai Chi Kuadrat hitung sebesar 9,333 lebih kecil dari nilai Chi Kuadrat tabel 42,557, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_3$ ) berdistribusi normal.

Bahwa  $F$  hitung (0,570) lebih kecil dari nilai  $F$  Tabel (3,15), hal ini menunjukkan persamaan garis regresi variabel koordinasi pelaksanaan tugas ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah linier dan berarti pada taraf signifikansi 5 % dengan persamaan  $\hat{Y} = 39,014 + 0,228 X_1$ . Bahwa  $F$  hitung (2,207) lebih kecil dari nilai  $F$  Tabel (3,15), hal ini menunjukkan persamaan garis regresi variabel iklim organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah linier dan berarti pada taraf signifikansi 5 % dengan persamaan  $\hat{Y} = 43,666 + 0,123 X_2$ . Bahwa  $F$  hitung (0,785) lebih kecil dari nilai  $F$  Tabel (3,15), hal ini menunjukkan persamaan garis regresi variabel kompensasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah linier dan berarti pada taraf signifikansi 5 % dengan persamaan  $\hat{Y} = 43,969 + 0,120 X_3$ .

Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel koordinasi pelaksanaan tugas ( $X_1$ ) dan iklim organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,439 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,192. Melalui uji Signifikansi yang telah dilakukan ternyata diperoleh signifikansi hitungnya = 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Oleh karena itu hasil pengujian ini menunjukkan bahwa kedua variabel tidak memiliki hubungan yang tidak berarti dengan demikian kedua variabel bebas tersebut adalah variabel independen. Sedangkan hasil pengujian variabel iklim organisasi ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) sebesar 0,397 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,157. Melalui uji Signifikansi yang telah dilakukan ternyata diperoleh signifikansi hitungnya = 0,030 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Oleh karena itu hasil pengujian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tidak memiliki hubungan yang berarti dengan demikian ketiga variabel bebas tersebut adalah variabel independen.

## 2. Pembahasan Penelitian

Hasil analisis sebelumnya menunjukkan bahwa sebaran skor koordinasi pelaksanaan tugas ( $X_1$ ) sebanyak 17 orang (56,66 %) berada di bawah rata-rata kelas atau berkategori kurang koordinasi pelaksanaan tugas ( $X_1$ ) dan sebanyak 6 orang (20,00 %) berada pada rata-rata kelas koordinasi pelaksanaan tugas ( $X_1$ ) atau berkategori cukup dan sebanyak 7 orang (23,33%) di atas rata-rata atau berkategori baik. Berdasarkan data di atas maka koordinasi pelaksanaan tugas umumnya berada di atas rata-rata atau berkategori baik. Untuk variabel iklim organisasi ( $X_2$ ) menunjukkan sebaran skor

sebanyak 11 orang (36,66 %) berada di bawah rata-rata kelas interval atau berkategori kurang dan sebanyak 7 orang (23,33 %) berada pada rata-rata kelas interval atau berkategori cukup dan sebanyak 12 orang (40%) di atas rata-rata atau berkategori baik. Berdasarkan data di atas maka iklim organisasi umumnya berada di atas rata-rata atau berkategori baik.

Sebaran skor kompensasi (X3) sebanyak 8 orang (26,6 %) berada di bawah rata-rata kelas interval atau berkategori kurang dan sebanyak 9 orang (30 %) berada pada rata-rata kelas interval atau berkategori cukup dan sebanyak 13 orang (43,33 %) di atas rata-rata atau berkategori baik. Berdasarkan data di atas maka kompensasi umumnya berada di atas rata-rata atau berkategori baik. Sedangkan sebaran skor kinerja pegawai (Y) sebanyak 14 orang (46,66 %) berada di bawah rata-rata kelas interval atau berkategori kurang dan sebanyak 9 orang (30,00 %) berada pada rata-rata kelas interval atau berkategori sedang dan sebanyak 7 orang (23,33%) di atas rata-rata atau berkategori baik. Berdasarkan data di atas maka kinerja pegawai umumnya berada di atas rata-rata atau berkategori baik.

Hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien antara variabel koordinasi pelaksanaan tugas (X1) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,656 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,430. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh t hitung = 4,609 sedangkan nilai t tabel = 2,048. Oleh karena t hitung > t tabel hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel koordinasi pelaksanaan tugas (X1) dengan kinerja pegawai (Y)

dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 39,014 + 0,228 X_1$ . Berdasarkan analisis ini dapat disimpulkan bahwa koordinasi pelaksanaan tugas (X1) mempunyai hubungan secara signifikan dan prediktif terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 43,17 %. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini telah teruji secara empiris, artinya koordinasi pelaksanaan tugas yang dilakukan pimpinan akan menjamin berlangsungnya proses kerja yang optimal, munculnya kompetisi yang positif diantara kalangan staf organisasi, memperkecil saling curiga mencurigai antar staf.

Hasil pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien antara variabel iklim organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,489 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,239. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh t hitung = 2,971 sedangkan nilai t tabel = 2,048. Oleh karena t hitung > t tabel hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara variabel iklim organisasi dengan kinerja pegawai dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 43,666 + 0,123 X_2$ . Namun demikian berdasarkan hasil pengujian sumbangan efektif variabel iklim organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Medan ini menunjukkan -7,1 %, memperhatikan temuan ini memberikan simpulan bahwa iklim organisasi justru tidak mempengaruhi kinerja pegawai, atau faktor iklim organisasi justru menurunkan kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien antara variabel kompensasi

(X3) terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y) sebesar 0,506 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,256. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh t hitung = 3,109 sedangkan nilai t tabel = 2,048. Oleh karena t hitung > t tabel hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara variabel kompensasi dengan Kinerja pegawai dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 43,969 + 0,120 X_3$ . Berdasarkan analisis ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X3) mempunyai hubungan dan prediktif yang signifikan dengan Kinerja pegawai (Y) sebesar 8,8 %. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini telah teruji secara empiris. Sedarmayanti (2001:23) menyebutkan bahwa besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa koefisien antara variabel Koordinasi Pelaksanaan Tugas (X1) dengan Iklim organisasi (X2) sebesar 0,739 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,546. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Koordinasi Pelaksanaan Tugas (X1) dengan Iklim organisasi (X2) sebesar 54,6 %. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat penelitian ini telah teruji secara empiris. Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa koefisien antara variabel Koordinasi Pelaksanaan Tugas (X1) dengan Kompensasi (X3) sebesar 0,284 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,080. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Koordinasi Pelaksanaan Tugas (X1) dengan Iklim organisasi (X2) sebesar 8,0 %. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kelima penelitian ini telah teruji secara empiris.

Untuk pengujian hipotesis keenam dalam penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien antara variabel Iklim organisasi (X2) dengan Kompensasi (X3) sebesar 0,396 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,157. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Koordinasi Pelaksanaan Tugas (X1) dengan Iklim organisasi (X2) sebesar 15,7 %. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keenam penelitian ini telah teruji secara empiris.

Sedangkan, hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa koefisien regresi ganda antar variabel koordinasi pelaksanaan tugas (X1), iklim organisasi (X2) dan kompensasi (X3) secara bersama-sama dengan kinerja pegawai (Y) ( $R_{y1.2}$ ) yaitu 0,689 setelah dilakukan uji F ternyata F hitung (7,053) < F tabel (2,975) pada  $\alpha = 0,05$  dengan demikian koefisien korelasi ganda tersebut signifikan dan positif.

Koefisien determinasi menunjukkan sumbangan koordinasi pelaksanaan tugas (X1) dan iklim organisasi (X2) dan kompensasi (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 43,17 % dan sisanya sebesar 56,83 % diperkirakan berasal dari variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Selanjutnya dapat dinyatakan bahwa korelasi ganda variabel bebas terhadap variabel terikat berbentuk prediktif dengan persamaan regresinya  $\hat{Y} = 38,66028 + 0,228 X_1 + 0,036 X_2 + 0,041 X_3$ .

## E. Penutup

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat ditarik disimpulkan sebagai berikut: 1) Koordinasi pelaksanaan tugas mempunyai hubungan dan berkontribusi positif secara signifikan dengan kinerja pegawai dengan memberikan sumba-

ngan yang efektif sebesar 43,17 %. Hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel koordinasi pelaksanaan tugas sebesar 43,17 % dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja pegawai. 2) Iklim Organisasi mempunyai hubungan dan tetapi tidak berkontribusi positif secara signifikan dengan kinerja pegawai dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar -7,1 %. Hal ini dapat diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel iklim organisasi justru tidak memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. 3) Kompensasi mempunyai hubungan dan berkontribusi positif secara signifikan dengan kinerja pegawai dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 8,8 %. Hal ini dapat diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel kompensasi sebesar 8,8 % dapat diprediksi dalam meningkatkan Kinerja pegawai. 4) Koordinasi pelaksanaan tugas (X1) mempunyai hubungan secara signifikan dengan Iklim organisasi (X2) sebesar 0,739 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,546. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Koordinasi pelaksanaan tugas (X1) dengan Iklim organisasi (X2) sebesar 54,6 %. 5) Koordinasi pelaksanaan tugas (X1) mempunyai hubungan secara signifikan dengan kompensasi (X3) sebesar 0,284 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,080. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Koordinasi pelaksanaan tugas (X1) dengan kompensasi (X3) sebesar 8,0%. 6) Iklim organisasi (X3) mempunyai hubungan secara signifikan dengan Kompensasi (X3) sebesar 0,396 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,157. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Iklim organisasi (X2) dengan Kompensasi

(X3) sebesar 15,7 %. 7) Selanjutnya, Koordinasi pelaksanaan tugas, Iklim organisasi dan Kompensasi mempunyai hubungan dan berkontribusi positif secara signifikan secara bersama-sama dengan Kinerja pegawai dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 47,48 %. Hal ini bermakna bahwa 47,48 % dari variasi yang terjadi Kinerja pegawai dapat diprediksi oleh kedua variabel bebas tersebut.

Saran-saran yang disampaikan sehubungan dengan temuan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Kepala Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Medan beserta jajaran yang terkait lainnya terutama dalam hal peningkatan Kinerja pegawai disarankan memberikan perhatian khusus dalam hal ini : 1) melakukan pembinaan terhadap kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, 2) memberikan *reward* bagi yang berprestasi dalam melaksanakan tugasnya, 3) membuka kesempatan pada pegawai untuk melanjutkan pendidikannya pada jenjang yang lebih tinggi. 2) Peningkatan kinerja pegawai hendaknya terus dikembangkan melalui pelatihan dan penataran yang efektif sehingga akan menjadi faktor pendorong yang positif bagi peningkatan Kinerja pegawai. 3) Peneliti lain, disarankan menindak lanjuti penelitian ini dengan variabel-variabel berbeda yang turut memberikan sumbangan terhadap Kinerja pegawai.

### **Daftar Pustaka**

Adiarti, Sri, 2001, "Kontribusi Motivasi Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama Negeri Kecamatan Padang Barat di Kota Padang". *Tesis*. Padang: PPs UNP

- Arikunto, Suharsimi, 1990, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Cochran, William, 1977, *Sampling Techniques*. NY: John Willey & Sons.
- Dessler, Garry, 1978, *Organization and Management : A Contingency Approach*, NY: Printice-Hall.
- Dharma, Agus 1991, *Manajemen Prestasi kerja*, Yogyakarta: Rajawali.
- Djagaruddin, 2006, “Kontribusi Pelaksanaan Supervisi dan Kemampuan Koordinasi Kepala Madrasah Terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Aceh Tenggara”. *Tesis*: PPs Unimed.
- Gibson, James L. John M Ivancevich dan James H. Donnely Jr.1996. *Organizations: Behavior, Structure & Process*, Texas Business Publications Inc.
- Handoko, Hani. T, 1999, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFPE.
- Handyaningrat, Soewarno, 1985, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta: Gunung Agung.
- Hamalik, O. 2000. *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hoy W.K. dan Miskel CG.,1998, *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. New York: Random House, Inc.
- Ilham Djaya. 1999. “Sumbangan Disiplin Kerja dan Iklim Kerjasama terhadap Kinerja Para Petugas Lembaga Pemasarakatan di Sumatera Barat”. *Tesis*. Universitas Negeri Padang.
- Ivanchevich, J.M. dan Glueck, 1996, *Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Kast, Fremont. E. 1982. *Organisasi dan Manajemen* (M. Yasin, pent). Jakarta: Bina Aksara.
- Komaruddin, 1994, *Pengadaan Personalialia*, Jakarta: Rajawali
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001,*Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. Wayne & Robert M. Noe. 1996. *Human Resource Managemnt. Upper Saddle River*, New Jersey: Prentice-Hall, Inc
- Mouly, G., 1997, *Psychology of Effective Teaching*, New York: Holt, Rinehart Adwiston Inc.
- Nitisemito, A. Dale.1993. *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rahmat, Jalaludin, 1985, *Psikologi Komunikasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Robbin, Stephen.P, 1991, *Teori Organisasi, Struktur, Desain, dan Perilaku*, Alih Bahasa Jusuf Udaya, Jakarta: Arcan.
- Santoso, Singgih, 2002, *SPSS: Statistik Parametrik*, Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Sahertian, Piet A., 1994, *Profil Pendidikan Profesional*, Yogyakarta: Andi Offset
- Sedarmayanti, 2001, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Sudjana, 1982, *Metode Statistik*, Bandung: Tarsito.

Sutarto, 1991, *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

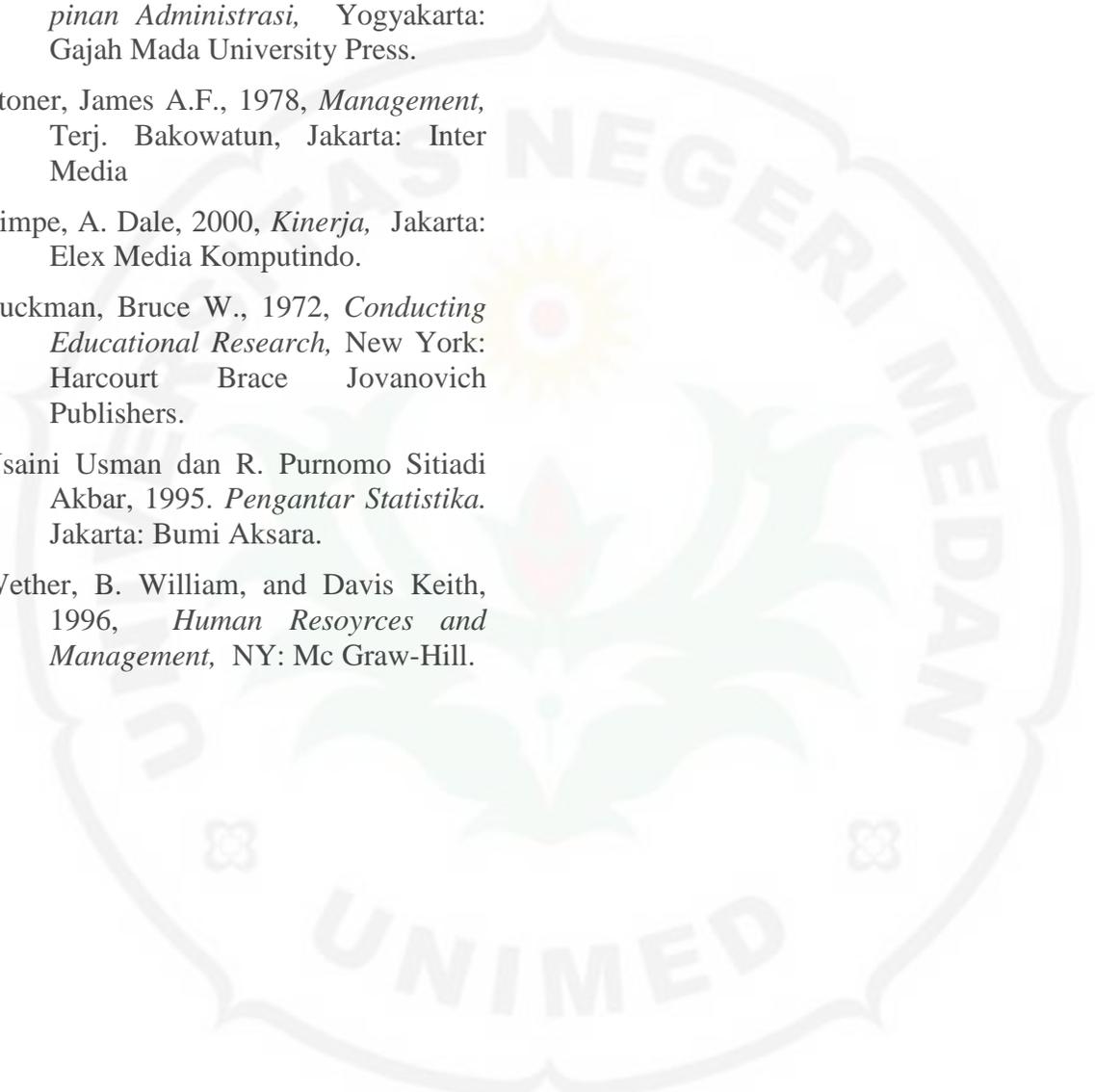
Stoner, James A.F., 1978, *Management*, Terj. Bakowatun, Jakarta: Inter Media

Timpe, A. Dale, 2000, *Kinerja*, Jakarta: Elex Media Komputindo.

Tuckman, Bruce W., 1972, *Conducting Educational Research*, New York: Harcourt Brace Jovanovich Publishers.

Usaini Usman dan R. Purnomo Sitiadi Akbar, 1995. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wether, B. William, and Davis Keith, 1996, *Human Resources and Management*, NY: Mc Graw-Hill.



UNIMED

THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY