

ABSTRAK

Samiun Alim. **Hubungan Antara Koordinasi Pelaksanaan Tugas, Iklim Organisasi dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Medan.** Tesis: Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Medan. 2010.

Rumusan masalah dalam penelitian ini: 1) Apakah ada hubungan yang signifikan antara koordinasi pelaksanaan tugas dengan Kinerja Pegawai?, 2) Apakah ada hubungan yang signifikan antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai?, 3) Apakah ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan Kinerja Pegawai?, 4) Apakah ada hubungan yang signifikan antara koordinasi pelaksanaan tugas dengan iklim organisasi?, 5) Apakah ada hubungan yang signifikan antara koordinasi pelaksanaan tugas dengan kompensasi?, 6) Apakah ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kompensasi?, dan 7) Apakah ada hubungan yang signifikan antara koordinasi pelaksanaan tugas, iklim organisasi, kompensasi secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai?. Tujuan penelitian: 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, dan 7) Untuk mengetahui sejauhmana hubungan antara koordinasi pelaksanaan tugas, iklim organisasi, kompensasi secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai.

Populasi penelitian adalah pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Medan yang jumlahnya 30 orang dan dilakukan secara *Total Sampling*. Temuan penelitian menunjukkan: 1) Koordinasi Pelaksanaan Tugas mempunyai hubungan dan berkontribusi positif secara signifikan dengan Kinerja pegawai dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 43,17 %, 2) Iklim Organisasi mempunyai hubungan dan tetapi tidak berkontribusi positif secara signifikan dengan Kinerja pegawai dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar -7,1 %, 3) Kompensasi mempunyai hubungan dan berkontribusi positif secara signifikan dengan Kinerja pegawai dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 8,8 %, 4) Koordinasi Pelaksanaan Tugas (X_1) mempunyai hubungan secara signifikan dengan Iklim organisasi (X_2) sebesar 0,739 dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 54,6%, 5) Koordinasi Pelaksanaan Tugas (X_1) mempunyai hubungan secara signifikan dengan kompensasi (X_3) sebesar 0,284 dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,080. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Koordinasi Pelaksanaan Tugas (X_1) dengan kompensasi (X_3) sebesar 8,0%, 6) Iklim organisasi (X_2) mempunyai hubungan secara signifikan dengan Kompensasi (X_3) sebesar 0,396 dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 15,7%, dan 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 %.

ABSTRACT

Samion Alim. The Relationship Between The Implementation Coordination Task, Organizational Climate and Employee Performance with Compensation Department of Youth and Sports Medan. Thesis. Postgraduate School, State University of Medan. 2010.

The formulation of the problem in this research: 1) whether there is a significant relationship between the coordination of the implementation tasks with Employee Performance?, 2) whether there is a significant relationship between Organizational Climate Performance Pegawai?, 3) whether there is a significant relationship between compensation with the Employee Performance? , 4) whether there is a significant relationship between the coordination of the implementation tasks with organizational climate?, 5) whether there is a significant relationship between the coordination duties with compensation?, 6) whether there is a significant relationship between organizational climate with compensation?, and 7) whether there is a significant correlation between the coordination of the implementation tasks, organizational climate, compensation together with the Employee Performance?. The purpose of this study are: 1) to identify the relationship between the coordination of the implementation tasks with Employee Performance, 2) to identify the relationship between organizational climate with Employee Performance, 3) to identify the relationship between compensation with the Employee Performance, 4) to identify the relationship between coordination execution of tasks and organizational climate, 5) to identify the relationship between the coordination duties with compensation, 6) to identify the significant relationship between organizational climate with compensation, and 7) to identify the relationship between the coordination of the implementation tasks, organizational climate, compensation together with the efforts of workers. The study population were employees of Department of Youth and Sports of Medan whose numbers 30 people and held in total sampling. The results of this study indicate that: 1) Implementation Coordination related tasks and positively contribute significantly to the performance of employees by providing an effective contribution amounting to 43.17%, 2) Organizational Climate and relationships have a positive but not contribute significantly to the performance of employees by giving donations effectively amounted to -7.1%, 3) Compensation has a positive relationship and contribute significantly to the performance of employees by providing an effective contribution amounting to 8.8%, fourth) Implementation Coordination Tasks (X_1) has a significant relationship with the organization's Climate (X_2) amounted to 0.739 with a coefficient of determination (r^2) equal to 54.6%, 5) Implementation Coordination Task (X_1) has a significant relationship with the compensation (X_3) of 0.284 with a coefficient of determination (r^2) of 0.080. Based on the above analysis we can conclude that the Implementation Coordination Task (X_1) with compensation (X_3) amounted to 8.0%, 6) organizational climate (X_2) has a significant relationship with Compensation (X_3) of 0.396 with a coefficient of determination (r^2) equal to 15, 7%, and 7) In addition, the Implementation Coordination Task, Organizational Climate and Compensation has a positive relationship and contribute significantly together with employee performance by providing effective contribution amounting to 47.48%.