

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

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 sumbangan 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 ( $X_1$ ) mempunyai hubungan secara signifikan dengan Iklim organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,739 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,546. Berdasarkan analisis di atas dapat

disimpulkan bahwa Koordinasi pelaksanaan tugas ( $X_1$ ) dengan Iklim organisasi ( $X_2$ ) 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 0,157. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Iklim organisasi ( $X_2$ ) dengan Kompensasi ( $X_3$ ) 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.

#### B. Saran

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.

