

Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Modal Sosial sebagai Variabel Moderasi

Rahmat Laan

Staf Pengajar Prodi Manajemen FE Univ. Muhammadiyah Kupang

E-mail : rahmatlaan@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aims to (1) determine the influence of individual characteristics and work environment partially and simultaneously on the performance of kelurahan employee in Maulafa sub-district, (2) to know the influence of individual characteristic to the performance of kelurahan employee in Maulafa sub-district with social capital as moderation variable, (3) mengetahui the influence of work environment on the performance of kelurahan employees in the district Maulafa with social capital as a moderation variable. The sample of 66 employees in 9 sub-districts in Maulafa sub-district was determined by proportional random technique. Data were analyzed by multiple regression models and residual approach model. The result of the research shows that (1) the individual characteristic and work environment either partially or simultaneously have a significant effect on the performance of outgoing employees in Maulafa sub-district, (2) individual characteristics have no significant effect on employee performance moderated by social capital, (3) have a significant effect on employee performance which is moderated by social capital.

Keywords: *work motivation, work culture, leadership, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam aspek kinerja pelayanan publik, NTT menempati peringkat 24 dari 33 propinsi di Indonesia. Pada aras kabupaten, Kabupaten Kupang berada pada kelompok 10 besar terburuk dari 344 kabupaten di Indonesia yang dinilai oleh Direktorat Jenderal Otonomi Daerah Kementerian Dalam Negeri RI. Di

tingkat kota, Kota Kupang yang juga merupakan ibu kota propinsi NTT berada pada urutan 86 dari 86 kota yang dinilai (Biak Rasine, 25 April, 2011). Kinerja pegawai pada tingkat kecamatan dan kelurahan juga relatif tidak jauh berbeda.

Banyak faktor yang diyakini mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah karakteristik individu, lingkungan kerja dan modal

sosial. Pegawai sebagai seorang individu ketika memasuki organisasi akan membawa kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan-pengharapan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu sebagai karakteristik individualnya. Karakteristik ini menurut Thoha (2001), akan berinteraksi dengan tatanan organisasi seperti: peraturan dan hirarki, tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab, sistem kompensasi dan sistem pengendalian. Hasil interaksi tersebut akan membentuk perilaku-perilaku tertentu dari individu dalam organisasi baik perilaku positif maupun perilaku negatif. Manakala hasil interaksi menimbulkan perilaku positif maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya jika menimbulkan perilaku negatif maka pegawai tidak akan memberikan kinerja terbaiknya bagi organisasi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan, suara gaduh, pengaturan kebersihan, tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja (Sukanto dan Indriyo, 2000).

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi perusahaan. Jika lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi secara maksimal maka pegawai tidak dapat bekerja secara optimal dan tujuan organisasi tidak akan tercapai (Gibson,1996).

Modal sosial, menurut Coleman (1999) adalah kemampuan masyarakat untuk bekerja bersama, demi mencapai tujuan-tujuan bersama, di dalam berbagai kelompok dan organisasi. Dewasa ini organisasi-organisasi mulai menyadari pentingnya interaksi serta hubungan yang baik antar pegawai di dalam pekerjaan. Eksistensi modal sosial pegawai menjadi penting karena mempengaruhi kinerja pegawai yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja organisasi (Akdere, 2005). Hal inilah yang kemudian mendasari mengapa kemudian birokrasi pemerintah perlu mengadopsi penilaian kinerja dengan melihat faktor modal sosial yang dimiliki oleh Pegawai sebagai aktor utama didalam penyelenggaraan birokrasi pemerintah, termasuk di tingkat kelurahan.

Penelitian tentang karakteristik individu, lingkungan kerja dan modal sosial dikaitkan dengan kinerja pegawai sudah dilakukan oleh sejumlah pihak, seperti Ferguson, Margaret R., Johnny Golfinger & Brian Vargus (2005) dan Gupta, Vishal, Huang, Rui, and Yayla, Ali A. (2011). Dengan menempatkan ketiga variabel tersebut sebagai variabel bebas, hasil dari penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja dan modal sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini akan menempatkan variabel modal sosial sebagai variabel moderasi dari karakteristik individu dan lingkungan kerja dalam memprediksi kinerja pegawai. Dengan demikian masalah penelitian yang akan ditelaah adalah :

1. Bagaimana pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai kelurahan di kecamatan Maulafa ?
2. Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai kelurahan di kecamatan Maulafa dengan modal sosial sebagai variabel moderasi ?

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kelurahan di kecamatan Maulafa dengan modal sosial sebagai variabel moderasi ?

TINJAUAN PUSTAKA

Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja

Anggota organisasi sebagai individu ketika memasuki organisasi akan membawa kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan-pengharapan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu sebagai karakteristik individualnya. Karakteristik ini menurut Thoha (2001), akan berinteraksi dengan tatanan organisasi seperti: peraturan dan hirarki, tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab, sistem kompensasi dan sistem pengendalian. Hasil interaksi tersebut akan membentuk perilaku-perilaku tertentu individu dalam organisasi.

Pada tingkat individu, jika anggota merasa bahwa organisasi memenuhi kebutuhan dan karakteristik individualnya, ia akan cenderung berperilaku positif. Tetapi sebaliknya, jika anggota tidak merasa diperlakukan dengan adil, maka

mereka cenderung untuk tidak tertarik melakukan hal yang terbaik (Cowling dan James, 1996). Untuk itu, ketika seseorang mempunyai ketertarikan yang tinggi dengan pekerjaan, ia akan menunjukkan perilaku terbaiknya dalam bekerja (Duran-Arenas et.al, 1998). Selanjutnya menurut Cowling dan James, tidak semua individu tertarik dengan pekerjaannya. Akibatnya beberapa target pekerjaan tidak tercapai, tujuan-tujuan organisasi tertunda dan kepuasan dan produktivitas anggota menurun.

Di lain pihak, organisasi berharap dapat memenuhi standar-standar sekarang yang sudah ditetapkan serta dapat meningkat sepanjang waktu. Masalahnya adalah cara menyelaraskan sasaran-sasaran individu dan kelompok dengan sasaran organisasi; dan jika memungkinkan, sasaran organisasi menjadi sasaran individu dan kelompok. Untuk itu diperlukan pemahaman bagaimana orang-orang dalam organisasi itu bekerja serta kondisi-kondisi yang memungkinkan mereka dapat memberikan kinerja yang tinggi terhadap organisasi.

Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan

kemampuan yang berbeda satu sama lain. perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Karakteristik individu dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Robins (2003), yang mengklasifikasikan karakteristik individu kedalam 4 dimensi yaitu: Kemampuan, Nilai, Sikap, dan Minat. Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang – orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga. Menurut Robbins (2003) sikap adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan. Minat (*interest*) adalah sikap yang membuat orang senang

akan objek, situasi atau ide – ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola – pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaan pun berbeda-beda.

Kajian empiris yang dilakukan oleh Ting dan Yuan (1997), menemukan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi. Selain itu ditemukan bahwa karakteristik organisasi (kepuasan pembayaran, promosi, kejelasan tugas, signifikansi tugas dan pemanfaatan keterampilan) secara konsisten berpengaruh pada kinerja. Begitu juga karakteristik organisasi (komitmen organisasi, hubungan dengan supervisor dan teman kerja) secara konsisten berpengaruh terhadap kinerja.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Lingkungan Kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu

organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja, sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan (Sihombing, 2002). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Menurut Sarwoto (1991) dan Sedarmayanti (2001) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu : (1) Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*) yakni semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidal langsung; (2)

Lingkungan kerja non fisik (*Non - Physical Working Environment*) yakni semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2001). Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori : (1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya) dan (2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebersihan, pencahayaan, kebisingan, musik getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai. Sedangkan lingkungan non fisik berdasarkan pada pendapat As'ad (1997) merupakan suasana

lingkungan kerja yang tercipta dari hubungan antara karyawan dengan lingkungan fisik pekerjaan yang dihadapi karyawan. Lingkungan non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Alex Nitisemito (2000) organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Variabel lingkungan kerja diukur berdasarkan teori Stoner dan Freeman (1989). Indikator-indikatornya adalah lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Setiap kantor mempunyai persyaratan lingkungan fisik yang harus pula diperhatikan dan diatur sebaik-baiknya oleh setiap manajer perkantoran yang modern. Kondisi fisik pekerjaan pada penelitian ini adalah: suhu dan kelembaban udara; penerangan/cahaya; kebisingan; warna dinding dan lantai; kesehatan dan keamanan kerja; keselamatan kerja. Lingkungan kerja ini dikenal juga sebagai lingkungan fisiologi dan

mempengaruhi produktivitas kerja, disamping pengaruh dari faktor ukuran jasmaniah, faktor neurologik serta faktor otot.

Lingkungan sosial pekerjaan dapat dilihat dari lingkungan kerja terdekat yang meliputi tindakan dan sikap rekan maupun pimpinan serta “iklim” yang mereka ciptakan. Kebanyakan orang menginginkan persahabatan dari rekan sekerja yang sesuai dengan nilai dan norma rekan kerjanya. Pimpinan suatu perusahaan sangat mempengaruhi motivasi dan prestasi kerja pegawai dengan suri tauladan dan instruksi, melalui imbalan dan sanksi yang berkisar dari pujian dan promosi sampai dengan kritik, penurunan pangkat dan pemecatan. Kultur organisasi, norma, nilai dan keyakinan bersama anggotanya dapat menurunkan atau meningkatkan prestasi kerja individu. Pegawai yang kepribadian tidak cocok dengan kultur organisasi tidak akan sama besar motivasinya. Di samping itu jenis kultur tertentu mungkin lebih berhasil memotivasi pegawai dari pada kultur lainnya.

Hasil kajian empiris yang dilakukan oleh Bandura, Iwan Barankay and Imran Rasul (2007) menyimpulkan bahwa lingkungan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Modal Sosial dengan Kinerja

Penelitian ini menggunakan pendekatan Nahapiet dan Ghoshal (1998) didalam mendefinisikan modal sosial. Dalam pandangan mereka modal sosial memiliki tiga dimensi, yaitu : dimensi struktural, dimensi relasional dan dimensi kognitif.

Dimensi struktural modal sosial ini merujuk pada interaksi sosial dalam organisasi yang pada gilirannya membawa implikasi positif bagi pegawai terlebih pegawai tersebut berada dalam struktur atau tingkatan tertentu. Interaksi yang terjadi dalam tataran struktural ini akan mempermudah proses pertukaran informasi yang pada gilirannya akan muncul suatu sikap saling mendukung dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Adanya interaksi yang baik akan sangat kondusif untuk kerjasama yang baik antar anggota organisasi. Interaksi yang baik akan mengakibatkan intensitas hubungan kerja yang semakin baik dan menumbuhkan kedekatan antar

karyawan. Dengan demikian, seseorang akan lebih mudah mendapatkan bantuan dan dukungan dari rekan kerjanya, misalnya seseorang akan bisa saling mengakses sumberdaya dan informasi dengan sesama rekan kerja. Hal ini akan memperlancar proses kerja anggota organisasi, yang akan membuat anggota organisasi tersebut berkinerja lebih baik. Dimensi ini juga menjelaskan model hubungan seperti pengukuran keeratan hubungan, hirarki, dan organisasi yang sesuai.

Sementara itu, dimensi relasional modal sosial merujuk pada suatu bentuk hubungan antar pribadi yang timbul karena adanya interaksi sebelumnya. Intensnya interaksi tersebut pada gilirannya akan menimbulkan rasa saling percaya (*trust*) satu dengan yang lain dan akan menimbulkan rasa kebersamaan yang tinggi. Dengan rasa kebersamaan ini maka pegawai akan merasa peduli dengan sesama dan berusaha membantu apa yang menjadi permasalahan rekannya, terlebih dalam organisasi yang sama, dengan demikian dimensi relational modal sosial pada gilirannya akan mendukung kinerja organisasi.

Dimensi relasional merupakan aset yang diciptakan dan tumbuh dalam hubungan antar anggota organisasi yang mencakup kepercayaan (*trust*), kelayakan dipercaya (*trustworthiness*), norma dan sanksi, kewajiban dan harapan, identitas dan identifikasi. Kepercayaan adalah atribut yang melekat dalam suatu hubungan. Kelayakan dipercaya merupakan atribut yang melekat pada individu yang terlibat dalam hubungan tersebut. Makin tinggi tingkat kepercayaan antar rekan kerja dalam suatu organisasi, orang-orang dalam organisasi tersebut dikatakan memiliki tingkat kelayakan dipercaya yang tinggi. Dalam kondisi saling mempercayai yang tinggi, orang akan lebih mampu bekerja dengan lebih baik dalam suatu pertukaran sosial dalam bentuk kerja sama dengan orang lain. Dengan demikian, dimensi relasional juga akan mempengaruhi proses kerja seseorang, sehingga akan membuat orang bekerja dengan lebih baik.

Dimensi kognitif modal sosial berhubungan dengan pemahaman bersama akan sesuatu hal yang kemudian mendasari tindakan kolektif dalam organisasi. Dimensi kognitif merupakan sumber

daya yang memberikan representasi dan interpretasi bersama, serta menjadi sistem makna (*system of meaning*) antar pihak dalam organisasi. Nahapiet dan Ghoshal (1998) mendefinisikan dimensi ketiga ini sebagai *shared languages (codes)*, *shared narratives* dan *shared vision* yang memfasilitasi pemahaman tentang tujuan kolektif dan cara bertindak dalam suatu sistem sosial.

Shared language akan tampak pada penggunaan kata-kata tertentu sebagai kata-kata (istilah-istilah) yang dipahami bersama dalam komunikasi antar anggota organisasi. *Shared narratives* akan tampak jika anggota organisasi seringkali menceritakan hal-hal yang sama dalam bentuk “mitos organisasi” ataupun tentang hal-hal yang terjadi dalam kehidupan kerja mereka. Jika ada *shared languages* dan *shared narratives*, komunikasi antara anggota organisasi akan lebih baik dan terbuka. *Shared languages* dan *shared narratives* juga akan mempengaruhi persepsi anggota organisasi. Adanya *shared languages* dan *shared narratives* akan menciptakan persepsi yang sama antar anggota organisasi yang akan

mempercepat proses komunikasi untuk menunjang kinerja. Umumnya dimensi kognitif dalam bentuk *shared languages* dan *shared narratives* akan mengarah ke pemahaman yang sama tentang tujuan organisasi (*shared vision*). Jika anggota organisasi memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan organisasi, mereka akan bisa bekerja dengan lebih baik (Prajogo, 2008).

Penelitian yang dilakukan Ferguson, Margaret R., Johnny Golfinger & Brian Vargus (2005). Penelitian yang berjudul *Social Capital and Governmental Performance in Large American Cities* menyimpulkan bahwa ada korelasi yang cukup antara modal sosial dengan kinerja pemerintah di kota-kota besar Amerika. Kesimpulan yang sama dikemukakan oleh Gupta, Vishal, Huang, Rui, and Yayla, Ali A. (2011) dalam studi yang berjudul *Social Capital, Collective Transformational Leadership, and Performance: A Resource-Based View of Self-Managed Teams* bahwa kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh modal sosial kelompok dan kepemimpinan seseorang.

METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk tipe penelitian *explanatory* yakni penelitian yang menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai kelurahan di kecamatan Maulafa. Instrumen utama yang digunakan dalam mengumpulkan data lapangan adalah kuesioner. Penarikan sampel menggunakan teknik acak proporsional. Data dianalisis dengan teknik regresi berganda.

2. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai kelurahan (PNS) di lingkungan kecamatan Maulafa Kota Kupang. Sampel ditentukan secara acak proporsional (Sugiyono, 2004) sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 1.
Kerangka Sampel

No	Nama Kelurahan	Jumlah Pegawai	Sampel (50%)
1	Naikolan	13	7
2	Oepura	15	8
3	Sikumana	15	8
4	Fatukoa	10	6
5	Belo	11	7
6	Kolhua	12	7
7	Maulafa	13	7
8	Naimata	13	7
9	Penfui	16	9
Jumlah		118	66

Variabel Penelitian terlampir

3. Pengujian Instrumen

Sebelum pengolahan data, akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen. Validitas menunjukkan apakah instrumen yang ada mencerminkan variabel yang diukur. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan total skor. Teknik yang dipakai adalah teknik korelasi *person product moment*, dimana instrumen dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasinya $(r) > r_{tabel}$. Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan konsistensinya dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan

teknik Alpha Cronbach, dimana instrumen dikatakan andal apabila memiliki koefisien keandalan (α) $\geq 0,6$.

4. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini hipotesis 1, 2, dan 3 diuji dengan analisis regresi berganda, melalui model persamaan : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Sedangkan untuk hipotesis 4 dan 5 menggunakan pendekatan analisis residual. Analisis ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh deviasi (penyimpangan) dari suatu model. Fokusnya adalah ketidakcocokan (*lack of fit*) yang dihasilkan dari deviasi hubungan linier antar variabel bebas. *Lack of fit* ditunjukkan oleh nilai residual di dalam regresi. Langkah penerapan uji residual sebagai berikut :

- a. Menentukan garis kesesuaian antara karakteristik individu (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dengan modal sosial (X_3) dengan analisis regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_1 \cdot X_3 + b_4X_2 \cdot X_3 + e.$$

- b. Regresikan nilai absolut residual karakteristik individu

dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

Hasil Penelitian

1. Profil Responden

Responden yang diteliti lebih banyak berjenis kelamin laki-laki (67%) dibandingkan perempuan (33%). Dari umurnya lebih banyak yang berumur 31-45 tahun (37%), sedangkan terendah 15-30 tahun yakni 12%. Pendidikan responden lebih banyak S1 sebanyak 55%, sedangkan terendah yang berpendidikan D3 yaitu 6%. Masa kerja responden terbanyak 11-15 tahun 30%, sedangkan terendah 16-20 tahun sebanyak 9%. Sebagian besar responden telah menikah (83%) sedangkan yang belum menikah sebanyak 17%.

2. Uji Kualitas Data

Enam belas item pernyataan untuk variabel karakteristik individu (X_1) dan 15 item pernyataan variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai nilai r- hitung lebih besar dari nilai r- tabel. Hal yang sama berlaku untuk modal sosial sebagai variabel moderasi (X_3) dan kinerja pegawai sebagai

variabel terikat (Y). Dua puluh lima item pernyataan untuk variabel modal sosial dan 14 item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai mempunyai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Pada uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen variabel bebas, variabel moderasi dan variabel terikat adalah valid dan reliabel.

3. Analisis Deskriptif Variabel

Variabel karakteristik individu dipersepsikan oleh para pegawai kelurahan di lingkungan kecamatan Maulafa berada pada kategori sedang. Ini berarti bahwa karakteristik individu yang terdiri dari kemampuan, nilai, sikap, dan minat cukup memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas para pegawai. Demikian juga dengan lingkungan kerja yang terdiri dari fasilitas kerja, gaji dan tunjangan, hubungan kerja, pelayanan kepada pegawai, dan kondisi kerja dipersepsikan cukup memadai. Variabel modal sosial dipersepsikan oleh para pegawai

berada pada kategori sedang. Ini menunjukkan bahwa jaringan, konfigurasi jaringan, kepercayaan, *obligation*, *identification*, *shared code & language*, dan *share narrative* cukup mendukung pelaksanaan tugas-tugas pegawai di kelurahan. Kinerja pegawai pun dipersepsikan cukup baik. Hasil hitung rata-rata indikator dan variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2
Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel/Indikator	Mean	Kategori
1. KARAKTERISTIK INDIVIDU (X1)		
Kemampuan (X1.1)	3,95	S
Nilai (X1.2)	4,15	T
Sikap (X1.3)	3,86	S
Minat (X1.4)	4,00	T
RATA-RATA VARIABEL	3,99	S
2. LINGKUNGAN KERJA (X2)		
Fasilitas kerja (X2.1)	3,33	S
Gaji dan Tunjangan (X2.2)	3,09	S
Hubungan kerja (X2.3)	4,10	T
Pelayanan kepada Pegawai (X2.4)	3,14	S
Kondisi Kerja (X2.5)	3,63	S
RATA-RATA VARIABEL	3,46	S
3. MODAL SOSIAL		
Jaringan (X3.1)	4,02	T
Konfigurasi Jaringan (X3.2)	4,04	T
Kepercayaan (X3.3)	3,97	S
Obligation (X3.4)	4,18	T
Identification (X3.5)	4,17	T
Shared code & language (X3.6)	3,18	S
Share narrative (X3.7)	3,76	S
RATA-RATA VARIABEL	3,90	S
4. KINERJA PEGAWAI		
Kualitas dan Kuantitas (Y.1)	3,98	S
Ketepatan waktu (Y.2)	3,73	S
Efisiensi (Y.3)	3,76	S
Pengetahuan (Y.4)	3,96	S
Kreativitas (Y.5)	4,03	T
RATA-RATA VARIABEL	3,89	S

4. Pembuktian Hipotesis

Hipotesis 1 (H1)

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai *t* hitung untuk karakter individu sebesar 5,708 dengan nilai *sig* 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu hipotesis 1 diterima. Artinya karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di kecamatan Maulafa.

Hipotesis 2 (H2)

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai *t* hitung untuk lingkungan kerja sebesar 6,302 dengan nilai *sig* 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu hipotesis 2 diterima. Artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di kecamatan Maulafa.

Hipotesis 3 (H3)

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai *F* hitung untuk karakteristik individu dan lingkungan kerja sebesar 65,529 dengan nilai *sig* 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu hipotesis 3 diterima. Artinya

karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di kecamatan Maulafa. Besaran pengaruh kedua variabel ini terhadap kinerja pegawai kelurahan adalah 67,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Selain itu hasil penelitian ini juga menemukan bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh lebih besar dibandingkan lingkungan kerja.

Hipotesis 4 (H4)

Hasil pengujian menunjukkan nilai *sig* sebesar 0,885 lebih besar 0,05. Oleh karena itu hipotesis ini ditolak. Artinya kesesuaian antara karakteristik individu dengan modal sosial terhadap kinerja pegawai tidak signifikan.

Hipotesis 5 (H5)

Hasil pengujian menunjukkan nilai *sig* sebesar 0,358 lebih besar 0,05. Oleh karena itu hipotesis ini ditolak. Artinya kesesuaian antara lingkungan kerja dengan modal

sosial terhadap kinerja pegawai tidak signifikan.

Diskusi

Profil responden yang mengisi koesioner dan dianalisis dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja dan status perkawinan. Koesioner telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Item-item pada variabel karakteristik individu, lingkungan kerja, modal sosial, dan kinerja pegawai, semuanya adalah valid dan reliabel.

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan di kecamatan Maulafa. Artinya semakin memadai/tinggi karakteristik individu yang terdiri dari kemampuan, nilai, sikap dan minat, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ting dan Yuan (1997). Dalam penelitian mereka ditemukan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi.

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang terdiri dari fasilitas kerja, gaji dan tunjangan, hubungan kerja, pelayanan kepada pegawai dan kondisi kerja, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Bandiera, Iwan Barankay and Imran Rasul (2007) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Edi (2013) yang menemukan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis 4 menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh modal sosial. Hasil penelitian ini memberi makna

bahwa kombinasi karakteristik individu dengan modal sosial terhadap kinerja pegawai keluarahan di kecamatan Maulafa bukanlah merupakan kesesuaian yang terbaik, sehingga dapat dikatakan bahwa modal sosial bukanlah variabel moderating. Hasil penelitian ini berbeda dengan Penelitian yang dilakukan Ferguson, Margaret R., Johnny Golfinger & Brian Vargus (2005) yang menyimpulkan bahwa ada korelasi yang cukup antara modal sosial dengan kinerja pemerintah di kota-kota besar Amerika.

Hasil pengujian hipotesis 5 menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh modal sosial. Hasil penelitian ini memberi makna bahwa kombinasi lingkungan kerja dengan modal sosial terhadap kinerja pegawai keluarahan di kecamatan Maulafa bukanlah merupakan kesesuaian yang terbaik, sehingga dapat dikatakan bahwa modal sosial bukanlah variabel moderating. Hasil penelitian ini berbeda dengan Gupta, Vishal, Huang, Rui, and Yayla, Ali A. (2011) yang menyimpulkan bahwa kinerja suatu organisasi

sangat dipengaruhi oleh modal sosial kelompok dan kepemimpinan seseorang.

Kontribusi dan Keterbatasan Penelitian

Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan implikasi pada pengembangan ilmu manajemen dan peneliti berikutnya. Temuan-temuan studi ini juga mempunyai beberapa keterbatasan :

- a. Data penelitian yang berasal dari persepsi responden yang disampaikan secara tertulis dengan bentuk instrumen kuesioner mungkin mempengaruhi validitas hasil. Persepsi responden belum tentu mencerminkan keadaan sebenarnya dan akan berbeda jika data diperoleh dengan wawancara.
- b. Pengukuran dengan skala likert pada instrumen kinerja pegawai dengan self rating mungkin akan menyebabkan kecenderungan para responden mengukur kinerja mereka lebih tinggi dari yang seharusnya sehingga penelitian kinerja cenderung lebih tinggi (leniency bias), pengukuran kinerja dengan superior rating mungkin akan berbeda hasilnya.

c. Penelitian ini hanya mengambil variabel modal sosial sebagai variabel pemoderasi. Diduga terdapat variabel-variabel lain yang dapat dihipotesiskan sebagai variabel pemoderasi.

Kesimpulan

- a. Karakteristik individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai keluarahan di kecamatan Maulafa.
- b. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di kecamatan Maulafa
- c. Karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai keluarahan di kecamatan Maulafa.
- d. Karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh modal sosial. Ini memberi makna bahwa kombinasi karakteristik individu dengan modal sosial terhadap kinerja pegawai keluarahan di kecamatan maulafa bukanlah merupakan kesesuaian yang terbaik, sehingga dapat dikatakan bahwa modal

sosial bukanlah variabel moderating.

- e. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh modal sosial. Ini memberi makna bahwa kombinasi lingkungan kerja dengan modal sosial terhadap kinerja pegawai keluarahan di kecamatan maulafa bukanlah merupakan kesesuaian yang terbaik, sehingga dapat dikatakan bahwa modal sosial bukanlah variabel moderating.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandiera, Oriana, Iwan Barankay and Imran Rasul. (2007). *Social Capital in the Workplace: Evidence on its Formation and Consequences*. Department of Economics, London School of Economics and Political Science, Houghton Street, London WC2A 2AE, UK.
- Bernandin H. John & Joyce E.A. Russel, (1993), *Human Resource Management*, MacGraw-Hill, Inc. Singapore.
- Burt. R.S. (1992). *Excerpt from The Sosial Structure of Competition, in Structure Holes: The Sosial Structure of Competition*. Cambridge, MA and

- London: Harvard University-Purdue University Indianapolis.
- In Elinor Ostrom and T.K. Ahn. (2003). *Foundation of Social Capital. Massachusetts: Edward Elgar Publishing Limited.*
- Coleman, J., (1990). *Foundations of Social Theory*. Cambridge Mass: Harvard University Press.
- Coleman, J.S. (1988). *Social Capital in the Creation of Human Capital*. American Journal of Sociology, Supplement s95-s120.
- Cowling, Alan and James, Philip. (1996). *The Essence of Personel Management and Industrial Relations*. ANDI, Yogyakarta.
- Duran-Arenas, L., Rivero,C., Canton, S., Rodriguez, R., Franco, F., Luna, R., and Canton, J. (1998). *The Development of a Quality Information Systems: a Case Study of Mexico*. Health Policy and Planning, Vol.13, No.4, pp. 446-458.
- Dwiyanto Agus, (2008), *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*, Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Ferguson, Margaret R. , Johnny Goldfinger, and Brian Vargus. (2005). *Social Capital and Governmental Performance in Large American Cities*. Indiana University-Purdue University Indianapolis.
- Gupta, Vishal, Huang, Rui, and Yayla, Ali A. (2011). *Social Capital, Collective Transformational Leadership, and Performance: A Resource-Based View of Self-Managed Teams*, *Journal of Managerial Issues Vol. XXIII Number 1 Spring 2011*.
- Gibson, J.L., et al, (1996), *Fundamentals of Management*, Alih Bahasa: Zuhad Ichyudin, Erlangga. Jakarta,
- Higgins Michael, 1984, *Advantage and Limitation of ROI as Measure of Corporate Performance*. Terjemahan Bambang Triono, PT Gramedia, Jakarta.
- Nahapiet, J and Ghoshal, S.(1998). *Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage*, Academy of Management Review, 23(2):242-266.
- Portes, A. (1998). *Social Capital: It's Origins and Application in Modern Sociology*. Annual Review Sociology, 24:1-24.
- Prajogo, Wisnu, (2008). *Pengaruh kepemimpinan dan Kepribadian Pada Modal Sosial Serta Dampaknya Pada Kinerja*, Disertasi UGM, Tidak dipublikasikan.

- Robbins, S.P., 2003, ***Organizational Behavior, Concepts, Controversies, and Applications, 5th edition***, Prentice-Hall, New Jersey. Diakses pada 28 November 2012.
- Surjadi, 2009, *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*, PT Rafika Aditama Bandung.
- Sukanto, R., dan Indriyo Gitosudarma. (2000). ***Manajemen Produksi***. Edisi 4. Cetakan 11. BPFE, Yogyakarta.
- Sihombing, Umberto. (2002). ***Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja***. <http://www.dupdiknas.go.id>.
- Sarwoto. (1991). ***Dasar-dasar Organisasi Management***. Cetakan Keempat. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2001). ***Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja***. Mandar Maju, Bandung.
- Stoner, James A.F, (1992). ***Manajemen***. (Terjemahan Agus Maulana dkk). Penerbit Erlangga. Jakarta,
- Sugiono, (2004), ***Metode Penelitian Bisnis***, CV Alfabeta Bandung.
- Thoha, Miftah, (2001), ***Kepemimpinan Dalam Manajemen***, Rineka Cipta. Jakarta.

Lampiran

Tabel 3
Variabel, Indikator, Instrumen dan Skala

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Instrumen	Skala
Karakteristik Individu (X1)	Kemampuan, nilai, sikap, dan minat yang berbeda dari pegawai yang terbawa dalam tempat kerja. Karakteristik individu dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Robins (2003)	-Kemampuan -Nilai -Sikap -Minat	Kuesioner	Likert 1-5 (sangat tidak setuju s/d sangat setuju).
Lingkungan Kerja (X2)	Faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Dalam penelitian ini lingkungan kerja merujuk pada teori Stoner dan Freeman (1989)	-Fasilitas kerja -Hubungan kerja antar personil -Kondisi kerja	Kuesioner	Likert 1-5 (sangat tidak setuju s/d sangat setuju)
Modal Sosial (X3)	Kemampuan untuk melakukan asosiasi (berhubungan) satu sama lain dan selanjutnya menjadi kekuatan penting bagi kehidupan ekonomi dan setiap aspek eksistensi sosial yang lain. Variabel modal sosial ini akan diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Nahapiet dan Ghosal (1998)	-Jaringan -Konfigurasi jaringan -Kepercayaan - <i>Obligation</i> - <i>Identification</i> - <i>Shared code & language</i> - <i>Share narrative</i>	Kuesioner	Likert 1-5 (sangat tidak setuju s/d sangat setuju)

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Instrumen	Skala
Kinerja Pegawai (X3)	Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai selama periode waktu tertentu sesuai posisinya dalam organisasi tanpa melanggar ketentuan yang berlaku. Variabel kinerja ini mengacu pada teori yang dikembangkan oleh Gibson <i>et al.</i> , (1996)	<ul style="list-style-type: none"> - Kuantitas pekerjaan - Kualitas pekerjaan - Ketepatan waktu - Efisiensi - Pengetahuan - Kreatifitas 	Kuesioner	Likert 1-5 (sangat tidak setuju s/d sangat setuju).