

**PENGARUH MODAL SOSIAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN HOTEL INNA GARUDA YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Nama : Wira Wibowo
Nomor Mahasiswa : 10311249
Jurusan : Ekonomi Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2014**

**PENGARUH MODAL SOSIAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN HOTEL INNA GARUDA YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Nama : Wira Wibowo
Nomor Mahasiswa : 10311249
Jurusan : Ekonomi Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2014

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH MODAL SOSIAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN HOTEL INNA GARUDA YOGYAKARTA**

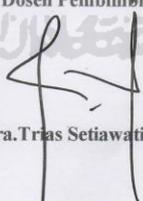


Disusun Oleh :

Nama : Wira Wibowo
Nomor Mahasiswa : 10311249
Jurusan : Ekonomi Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing
Pada Tanggal 11 September 2014

Dosen Pembimbing,


Dra. Trias Setiawati M.Si

BERITA PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME RIPS

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 11 September 2014

METERAI
TEMPEL
E5543ACF472294746
6000
Penulis

Wira Wibowo

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

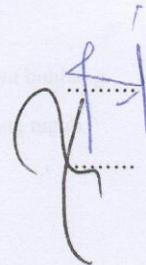
Pengaruh Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan Hotel Inna Garuda Yogyakarta

Disusun Oleh : **WIRA WIBOWO**
Nomor Mahasiswa : **10311249**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada hari Jum'at, tanggal : 17 Oktober 2014

Penguji/Pembimbing Skripsi : Trias Setiawati, Dra., M.Si.

Penguji : Suhartini, Dra., M.Si.



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



D. D. Agus Harjito, M.Si

MOTTO

"Kemenangan yang seindah-indahnya dan sesukar-sukarnya yang boleh direbut oleh manusia ialah menundukan diri sendiri." (*Ibu Kartini*)

"Apabila Anda berbuat kebaikan kepada orang lain, maka Anda telah berbuat baik terhadap diri sendiri." (*Benyamin Franklin*)

"Orang-orang yang sukses telah belajar membuat diri mereka melakukan hal yang harus dikerjakan ketika hal itu memang harus dikerjakan, entah mereka menyukainya atau tidak." (*Aldus Huxley*)

"Musuh yang paling berbahaya di atas dunia ini adalah penakut dan bimbang. Teman yang paling setia, hanyalah keberanian dan keyakinan yang teguh."

(*Andrew Jackso*)

"Mereka berkata bahwa setiap orang membutuhkan tiga hal yang akan membuat mereka berbahagia di dunia ini, yaitu; seseorang untuk dicintai, sesuatu untuk dilakukan, dan sesuatu untuk diharapkan." (*Tom Bodett*)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan hidayahnya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan dan kesabaran untuk ku dalam mengerjakan skripsi ini

Aku persembahkan cinta dan sayangku kepada orang tua ku dan adek-adek ku yang telah menjadi motivasi dan inspirasi dan tiada henti memberikan dukungan do'a nya buat aku. "Tampa keluarga, manusia sendiri di dunia, gemetar dalam dingin."

Terima kasihku juga ku persembahkan kepada para sahabatku yang senantiasa menjadi penyemangat dan menemani disetiap hariku. "Sahabat merupakan salah satu sumber kebahagiaan dikala kita merasa tidak bahagia."

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur Penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya dan Nabi Muhammad SAW sebagai guru didalam hidupku dan sebagai pemberi syafa'at di yaumul akhir nantinya, amin, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul **“Pengaruh Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan Hotel Inna Garuda Yogyakarta”**. Penyusunan tugas akhir skripsi ini bertujuan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Dalam kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Dr. Ir. Harsoyo, M.Sc selaku Rektor Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia;
2. Dr. Drs. Dwi Praptono Agus Harjito, M.Si selaku Ketua Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Inonesia yang telah memberti ijin dalam penelitian dan memberikan saran dalam penyelesaian skripsi ini;
3. Dra.Trias Setiawati,M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi, yang senantiasa meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan masukannya kepada penulis.
4. Seluruh dosen Program studi Ekonomi Manajemen yang telah banyak memberikan ilmunya kepada penulis;

5. Teristimewa kedua orang tua saya ayahanda Gatut Riono dan ibunda Suliani yang selama ini selalu mengiringi langkah penulis dan tidak pernah lelah memberi motivasi serta doanya dan material yang tak terhingga;
6. PT. Hotel Inna Garuda Yogyakarta yang telah mempekenankan penulis melakukan penelitian;
7. Ardhy Prasetyo Wibowo, Sigit Wahyu Saputra, Ijonk, Indra Septiawan dan Surya M yang sudah membantu dalam pengambilan data dan membantu pengerjaan skripsi;
8. Seluruh pihak yang telah memberikan bantuan yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Dalam penulisan skripsi ini penulis telah berusaha semaksimal mungkin. Namun penulis menyadari bahwa setiap manusia yang membangun dari semua pihak.

Penulis berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak dan mohon maaf apabila terdapat kesalahan yang disengaja maupun yang tidak disengaja.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 11 September 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK.....	xvii
ABSTRACT.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Tinjauan Pustaka.....	10
2.2 Landasan Teori.....	17
2.3 Kerangka Pemikiran.....	35
2.4 Pengembangan Hipotesis.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Jenis Penelitian.....	43
3.2 Lokasi Penelitian.....	43
3.3 Sejarah Perusahaan.....	44
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	47
3.5 Populasi Dan Sampel.....	51
3.6 Teknik Pengambilan Sampel.....	52
3.7 Jenis Data Dan Teknik Pengumpulan Sampel.....	52
3.8 Pengukuran Variabel.....	53
3.9 Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen-Instrumen Penelitian.....	55
3.10 Metode Analisis Data.....	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
4.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	64
4.2 Analisis Data.....	65
4.3 Pengujian Hipotesis.....	81
4.4 Pengujian R^2	83
4.5 Pembahasan.....	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	89

5.1 Kesimpulan.....	89
5.2 Keterbatasan penelitian.....	90
5.3 Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA.....	92
LAMPIRAN.....	96



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Interval Skala.....	54
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel.....	64
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel.....	64
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas.....	65
Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Tabel 4.5 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	66
Tabel 4.6 Klasifikasi Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	67
Tabel 4.7 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	67
Tabel 4.8 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jabatan.....	68
Tabel 4.9 Klasifikasi Responden Berdasarkan Departement.....	69
Tabel 4.10 Klasifikasi Responden Berdasarkan Gaji Perbulan.....	69
Tabel 4.11 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan.....	70
Tabel 4.12 Frekuensi Keseluruhan.....	70
Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Modal Sosial Dimensi Struktural.....	71
Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Modal Sosial Dimensi Relasional.....	72
Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Modal Sosial Dimensi Kognitif.....	73
Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	74
Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Semua Variabel.....	75
Tabel 4.18 Hasil Uji Normalitas dengan <i>Kolmogorov Smirnov Test</i>	76

Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinearitas dengan Metode VIF.....	77
Tabel 4.20 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser.....	78
Tabel 4.21 Hasil Regresi Linier Berganda Metode OLS.....	79



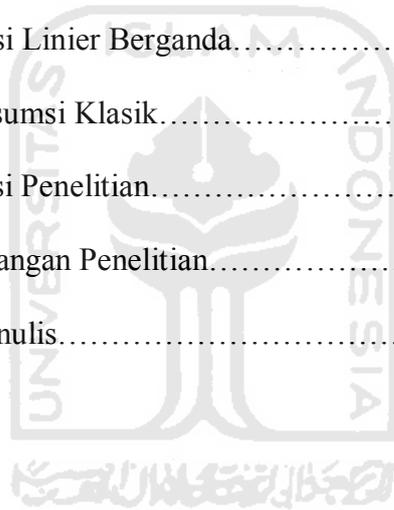
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	38
Gambar 4.1 Normal P-P Plot.....	76
Gambar 4.2 Scatterplot.....	78



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner.....	96
Lampiran 2. Rekapitulasi Data Penelitian.....	102
Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	107
Lampiran 4. Frekuensi Karakteristik Responden.....	112
Lampiran 5. Frekuensi Variabel.....	114
Lampiran 6. Hasil Regresi Linier Berganda.....	115
Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	117
Lampiran 8. Dokumentasi Penelitian.....	119
Lampiran 9. Surat Keterangan Penelitian.....	121
Lampiran 10. Biodata Penulis.....	122



ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan Hotel Inna Garuda Yogyakarta”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh modal sosial yang terdiri dari dimensi struktural, dimensi relasional, dan dimensi kognitif secara simultan terhadap kinerja karyawan, mengetahui dan menganalisis pengaruh modal sosial yang terdiri dari dimensi struktural, dimensi relasional, dan dimensi kognitif secara parsial terhadap kinerja karyawan, mengetahui dan menganalisis pengaruh dominan dimensi modal sosial terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah sebagian karyawan Hotel Inna Garuda Yogyakarta. Jumlah sampel yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini diambil 100 orang responden dengan teknik *simple random sampling*. Alat analisis yaitu analisis regresi linier berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel modal sosial yang terdiri dari dimensi struktural, dimensi relasional, dan dimensi kognitif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan. Variabel modal sosial dimensi struktural mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Variabel modal sosial dimensi relasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Variabel modal sosial dimensi kognitif mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Nilai koefisien beta masing-masing variabel yaitu 0,361, 0,230, dan 0,173, maka disimpulkan bahwa variabel modal sosial dimensi struktural yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja Karyawan dibandingkan dengan variabel modal sosial dimensi relasional dan dimensi kognitif.

Kata kunci : *Modal Sosial, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This study, entitled "Effects of Social Capital on Employee Performance Inna Garuda Yogyakarta". The purpose of this study was to determine and analyze the effect of social capital consisting of a structural dimension, relational dimension, and cognitive dimensions simultaneously on employee performance, identify and analyze the effect of social capital consisting of a structural dimension, relational dimension, and cognitive dimensions of partial on employee performance, identify and analyze the influence of the dominant dimension of social capital on employee performance. In this study the samples taken are mostly employees Inna Garuda Yogyakarta. The samples used in the sampling in this study were taken 100 respondents with a simple random sampling technique. Analysis tools namely multiple linear regression analysis.

The analysis showed that social capital variables consisting of the structural dimension, relational dimension, and cognitive dimensions simultaneously influence on the performance of employees. Structural dimension of social capital variables have a significant influence on the performance of employees. Relational dimension of social capital variables have a significant influence on the performance of employees. Cognitive dimension of social capital variables have a significant influence on the performance of employees. Beta coefficient value of each variable is 0.361, 0.230, and 0.173, it was concluded that the structural dimension of social capital variables are the dominant influence on the performance of employees compared to the relational dimension of social capital variables and cognitive dimensions.

Keywords: *social capital, the performance of employees.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan. Kemampuan sumber daya manusia merupakan kunci utama untuk mampu menghadapi persaingan dalam era globalisasi, kemampuan ini sering disebut keunggulan kompetitif. Pengelolaan SDM bagi perusahaan merupakan pilihan yang sangat strategis untuk dilakukan, sebab dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat akan terbentuk satuan kerja yang efektif yang dapat meningkatkan kinerja dan nilai tambah di perusahaan tersebut. Bagi karyawan, modal sosial sangat bermanfaat karena akan mendukung proses kerja. Modal sosial merupakan akses ke sumber informasi yang lebih luas sehingga akan meningkatkan kualitas, relevansi, serta ketepatan waktu untuk informasi yang diperlukan karyawan guna menunjang pekerjaannya. Karyawan yang memiliki modal sosial yang baik, akan memiliki akses hubungan yang sangat luas (Prayogo, 2008).

Berdasarkan penjelasan di atas, bahwa dengan akses hubungan yang luas menyebabkan seseorang lebih mudah mendapatkan dukungan dari rekan kerjanya, yang memungkinkan seseorang mendapatkan informasi atau sumber daya yang diperlukan dari rekan kerjanya untuk mendukung pelaksanaan tugasnya. Hal ini dapat berdampak pada positif pada kinerjanya.

Modal sosial dapat didiskusikan dalam konteks komunitas yang kuat (*strong community*), masyarakat sosial yang kokoh, maupun identitas seseorang. Modal sosial termasuk elemen-elemennya seperti kepercayaan, kohesifitas, altruisme, gotong royong, jaringan, dan kolaborasi sosial memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan (Suharto, 2005). Modal sosial membentuk pengaruh, kendali, dan kekuasaan pada orang yang memilikinya.

Berdasarkan penjelasan di atas, bahwa seorang karyawan yang memiliki interaksi baik dengan rekan kerjanya tentu akan dipercaya, sehingga rekan-rekannya akan menerima setiap saran atau pendapatnya dengan baik. Bahkan jika diminta, rekan kerja akan dengan senang hati melakukan sesuatu untuknya. Dengan demikian, karyawan dengan modal sosial tinggi memiliki pengaruh atas rekannya tersebut.

Modal sosial membentuk solidaritas antar karyawan dalam komponen organisasi. Seseorang dengan modal sosial tinggi akan berinteraksi dengan baik, saling mempercayai dengan rekan kerja, dan memiliki kesamaan pemahaman dengan rekan kerja tentang organisasi. Jika perilaku semacam itu muncul, karyawan cenderung akan mengorbankan kepentingan diri sendiri demi kepentingan kelompok atau rekan kerjanya. Dengan demikian akan tercipta solidaritas tinggi antar karyawan yang memungkinkan mereka bekerjasama dengan baik dalam pekerjaannya. Penelitian ini berfokus pada modal sosial, yang berdasarkan temuan berbagai riset dinyatakan memiliki pengaruh positif pada kinerja (Prayogo, 2008).

Berdasarkan penjelasan di atas, semakin tinggi tingkat kepercayaan antar rekan kerja dalam suatu organisasi, maka 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 *social exchange* 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 (Prayogo, 2008).

Modal sosial (*social capital*) karyawan akan berpengaruh positif pada kinerja karyawan, yang kemudian berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi (Akadere dalam Prayogo, 2008). Penelitian ini menguji pengaruh modal sosial karyawan (diukur dengan dimensi struktural, dimensi relasional, dan dimensi kognitif) serta dampaknya pada kinerja. Modal sosial dimensi relasional berhubungan dengan kinerja dimana modal sosial dimensi relasional adalah *asset* yang diciptakan dan tumbuh dalam hubungan antar anggota organisasi yang mencakup kepercayaan (*trust*) dan kelayakan dipercaya (*trustworthiness*) (Akadere dalam Prayogo, 2008).

Berdasarkan penjelasan di atas, kepercayaan adalah atribut yang melekat dalam suatu hubungan. Kelayakan dipercaya merupakan atribut yang melekat pada individu yang terlibat dalam hubungan tersebut.

Modal sosial dimensi kognitif juga berhubungan dengan kinerja dimana 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 dalam, Prayogo 2003) 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 languages (codes)* dan *shared narratives* merupakan sarana orang berdiskusi dan bertukar informasi dalam menjalankan proses kerjanya. Jika ada *shared languages (codes)* dan *shared narratives*, komunikasi antara anggota organisasi akan lebih baik dan terbuka.

Berdasarkan penjelasan di atas, *shared languages (codes)* dan *shared narratives* juga akan mempengaruhi persepsi anggota organisasi. Adanya *shared languages (codes)* dan *shared narratives* akan menciptakan persepsi yang sama antar anggota organisasi yang akan mempercepat proses komunikasi untuk menunjang kinerja (*in-role performance* dan *extra-role performance*). Umumnya dimensi kognitif dalam bentuk *shared languages (codes)* 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.

Modal sosial dimensi struktural juga berhubungan dengan kinerja dimana dimensi struktural adalah pola hubungan antar orang dan interaksi sosial yang ada dalam organisasi. Dimensi struktural memiliki makna bahwa posisi seseorang dalam struktur interaksi akan memberinya keuntungan tertentu. Dengan demikian, seseorang yang memiliki interaksi yang baik dengan rekan

kerjanya akan berkinerja dengan lebih baik. Adanya interaksi yang baik akan sangat kondusif untuk kerja sama yang baik antar anggota organisasi. Interaksi yang baik akan mengakibatkan intensitas hubungan kerja yang semakin baik dan menumbuhkan kedekatan antar karyawan (Prayogo, 2003).

Berdasarkan penjelasan di atas, seseorang akan lebih mudah mendapatkan bantuan dan dukungan dari rekan kerjanya, misalnya seseorang akan bisa saling mengakses sumber daya dan informasi dengan sesama rekan kerja. Hal ini akan memperlancar proses kerja anggota organisasi, yang akan membuat anggota organisasi tersebut berkinerja (*in-role performance* dan *extra-role performance*) dengan lebih baik.

Hasil wawancara pada bagian personalia, permasalahan karyawan Hotel Inna Garuda Yogyakarta yaitu kepribadian dan modal sosial karyawannya dalam bekerja kurang mendorong motivasi kerja yang menyebabkan karyawan kurang puas dalam bekerja. Hal ini sering terjadi ketika karyawan seringkali berperilaku dengan kepribadian yang kurang patut diteladani. Perilaku tersebut, misalnya karyawan yang sering terlambat datang ke kantor, perilaku yang kurang ramah, lekas marah, malas, tidak memberikan kesempatan pada karyawan lain untuk memberikan ide atau gagasan sehubungan dengan tugas/pekerjaan, sehingga karyawan kurang semangat dalam bekerja. Keadaan ini menyebabkan motivasi kerja karyawan turun, yang bisa ditandai dengan perilaku kelesuan (malas) dan ketidak berdayaan, penghindaran atau pelarian diri terhadap tanggung jawab pekerjaan, pertentangan dan masalah

kompensasi. Hal ini berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Fenomena penurunan kinerja ini searah dengan hasil penelitian sebelumnya.

Hasil penelitian Prayogo (2003) menunjukkan bahwa modal sosial dimensi relasional, dimensi struktural, dan dimensi kognitif berpengaruh signifikan terhadap kinerja *in-role* dan *ex-role* anggota organisasi Perusahaan Otomotif di Jawa Tengah. Hasil penelitian Awan dan Naintara (2013) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara investasi modal manusia dan kinerja anggota organisasi. Selanjutnya penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan karyawan memainkan peran penting dari mediator antara dua variabel. Hasil penelitian terdahulu oleh Ali (2013) menunjukkan bahwa investasi organisasi dalam modal sosial positif mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi efek interaktif dari pekerjaan. Hasil penelitian Savari *et al.*, (2013) menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara modal sosial (dimensi relasional, struktural dan kognitif) dan kepuasan kerja dan hasil penelitian Edy *et al.*, (2013) modal sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Kabupaten Kepulauan Talud.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Hotel Inna Garuda Yogyakarta yang mengukur modal sosial karyawan Hotel Inna Garuda Yogyakarta untuk tingkat analisis individu dengan menggunakan tiga dimensi modal sosial. Penelitian ini menguji modal sosial dan penelitian ini menambah ukuran kinerja dengan menggunakan *in-role performance* dan *extra-role performance*, sementara mayoritas riset modal sosial menggunakan ukuran

kinerja *in-role performance*. Penelitian ini secara otentik penting dilakukan, dikarenakan pada era kompetisi saat ini setiap perusahaan perlu memperbaiki dan menekankan peran modal sosial dalam kinerja dan keberlangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, peneliti ingin meneliti ulang, apakah pada saat ini modal sosial benar-benar berdampak positif terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan Hotel Inna Garuda Yogyakarta".

1.2. Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah modal sosial yang terdiri dari dimensi struktural, dimensi relasional, dan dimensi kognitif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Inna Garuda Yogyakarta?
2. Apakah modal sosial yang terdiri dari dimensi struktural, dimensi relasional, dan dimensi kognitif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Inna Garuda Yogyakarta?
3. Dimensi modal sosial manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Hotel Inna Garuda Yogyakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berperan dalam kinerja. Lebih detail lagi penelitian dilakukan dengan tujuan untuk :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh modal sosial yang terdiri dari dimensi struktural, dimensi relasional, dan dimensi kognitif secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Inna Garuda Yogyakarta.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh modal sosial yang terdiri dari dimensi struktural, dimensi relasional, dan dimensi kognitif secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Inna Garuda Yogyakarta.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh dominan dimensi modal sosial terhadap kinerja karyawan Hotel Inna Garuda Yogyakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademis

Hasil studi ini akan memberi pemikiran bagi ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat memberikan kontribusi bagi kepentingan akademis yang diharapkan menambah wawasan sebagai referensi dalam penelitian-penelitian yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi yang dapat membantu perusahaan dalam mengambil suatu keputusan dan untuk menentukan kebijakan di waktu yang akan datang khususnya yang terkait dengan modal sosial karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu oleh Prayogo (2003) dengan judul “Pengaruh Modal Sosial pada Kinerja Anggota Organisasi (Kasus untuk Karyawan Setingkat Staf pada Sebuah Perusahaan Otomotif di Jawa Tengah)”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel modal sosial terhadap kinerja. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa modal sosial dimensi relasional, dimensi struktural, dan dimensi kognitif berpengaruh signifikan terhadap kinerja *in-role* dan *ex-role* anggota organisasi Perusahaan Otomotif di Jawa Tengah.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang hubungan modal sosial pada kinerja anggota organisasi, sedangkan perbedaannya lokasi penelitian yang berbeda dimana penelitian terdahulu masing-masing dilakukan di Perusahaan Otomotif di Jawa Tengah, sedangkan penelitian di Hotel Inna Garuda Yogyakarta.

Hasil penelitian terdahulu oleh Awan dan Naintara (2013) dengan judul “*The Impact of Human Capital on Company Performance and the Mediating Effect of Employee’s Satisfaction*”. Prinsip penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh modal manusia terhadap kinerja perusahaan

dengan efek mediasi kepuasan karyawan dengan pekerjaannya. Ukuran sampel yang digunakan adalah 200 orang dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa investasi modal manusia memiliki kuat Terhadap dengan kinerja perusahaan dan kepuasan karyawan memediasi proses antara kedua variabel. Hasil penelitian menunjukkan bukti bahwa ada pengaruh signifikan antara investasi modal manusia dan kinerja anggota organisasi. Selanjutnya penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan karyawan memainkan peran penting dari mediator antara dua variabel. Semakin tinggi modal manusia perusahaan yang lebih baik kinerja sehingga disimpulkan sebagai hasil dari penelitian bahwa perusahaan harus berusaha untuk mengembangkan dan melatih karyawan mereka untuk dapat tampil lebih baik sehingga dapat mencapai tujuannya dengan cara yang efisien dengan lebih cepat kecepatan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang hubungan modal sosial pada anggota organisasi, sedangkan perbedaannya pada variabel kepuasan kerja, lokasi penelitian yang berbeda dimana penelitian terdahulu masing-masing dilakukan di Pakistan, sedangkan penelitian di Hotel Inna Garuda Yogyakarta.

Hasil penelitian terdahulu oleh Ali (2013) dengan judul “*Organizational Investment in Social Capital (OISC) and Employee Job Performance: Moderation by Employee Job Engagement*”. Berdasarkan teori modal sosial, bertujuan model yang menguji hubungan investasi organisasi dalam modal

manusia dan prestasi kerja karyawan dengan efek interaktif keterlibatan kerja karyawan. Sebanyak 180 kuesioner yang dibagikan, di antaranya 153 kuesioner yang diterima, di mana 150 adalah digunakan dan menunjukkan tingkat respons dari 85 persen. Hasil menunjukkan bahwa investasi organisasi dalam modal sosial positif mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi efek interaktif dari pekerjaan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang hubungan modal sosial pada anggota organisasi, sedangkan perbedaannya pada variabel *Employee Job Engagement*, lokasi penelitian yang berbeda dimana penelitian terdahulu masing-masing dilakukan di Islamabad, sedangkan penelitian di Hotel Inna Garuda Yogyakarta.

Hasil penelitian terdahulu oleh Savari *et al.*, (2013) dengan judul “*The Impact of Social Capital on Agricultural Employees' Job Satisfaction, City of Divandarreh*”. Penelitian ini dilakukan untuk menilai dampak modal sosial terhadap kepuasan kerja. Keseluruhan populasi penelitian ini akan terdiri dari semua ahli Jihad Agriculture Organization di Kota Divandare (Provinsi Kurdistan) (N = 80). Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara modal sosial (dimensi relasional, struktural dan kognitif) dan kepuasan kerja. Hasil Jalur Analisis juga menunjukkan bahwa modal sosial relasional dengan *assembling* dari 9,40 persen memiliki dampak terbesar dan modal sosial struktural dengan *assembling* dari 16,7 persen memiliki dampak paling pada pertanian

kepuasan kerja karyawan. Indikator modal sosial akan menjelaskan total 50,1 persen dari variasi perubahan variabel dependen kepuasan kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang hubungan modal sosial pada anggota organisasi, sedangkan perbedaannya pada variabel kepuasan kerja, lokasi penelitian yang berbeda dimana penelitian terdahulu masing-masing dilakukan di Provinsi Kurdistan, sedangkan penelitian di Hotel Inna Garuda Yogyakarta.

Hasil penelitian terdahulu oleh Edy *et al.*, (2013) dengan judul “Pengaruh Modal Sosial dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Medis di RSUD Kabupaten Kepulauan Talaud”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung faktor modal sosial dan budaya organisasi terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Kabupaten Kepulauan Talaud. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Kepulauan Talaud yang bertugas di RSUD Kabupaten Kepulauan Talaud. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah proportional sampling dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang. Dalam analisis data menggunakan teknik Structural Equation Modelling (SEM), dengan menggunakan program AMOS (Analysis of Moment Structure) 20. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa (1) Modal Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Kabupaten Kepulauan Talaud (2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Kabupaten Kepulauan Tala.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang hubungan modal sosial pada anggota organisasi, sedangkan perbedaannya pada variabel Budaya Organisasi, lokasi penelitian yang berbeda dimana penelitian terdahulu masing-masing dilakukan di RSUD Kabupaten Kepulauan Tala, sedangkan penelitian di Hotel Inna Garuda Yogyakarta.

Hasil penelitian terdahulu oleh Purba (2009) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Modal Intelektual, dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pemimpin Jurusan di Universitas Negeri Medan”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai pengaruh organisasi budaya, modal intelektual, perilaku inovatif, kinerja Departemen ketua itu Penelitian dilakukan pada tahun 2005 dengan sampel 40 yang dipilih secara acak dan data telah dianalisis dengan analisis jalur setelah semua variabel dimasukkan ke dalam matriks korelasi. Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa kinerja Departemen ketua dipengaruhi langsung oleh Organisasi budaya modal intelektual, dan perilaku inovatif. Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap perubahan atau variasi yang terjadi pada kinerja Departemen ketua mungkin telah dilakukan oleh budaya organisasi, modal intelektual, dan perilaku inovatif.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang hubungan modal sosial pada anggota organisasi, sedangkan perbedaannya pada variabel Budaya Organisasi, Perilaku Inovatif, lokasi penelitian yang berbeda dimana penelitian terdahulu masing-masing

dilakukan di Universitas Negeri Medan, sedangkan penelitian di Hotel Inna Garuda Yogyakarta.

Hasil penelitian terdahulu oleh Priyono (2010) dengan judul “Pemoderasian Modal Sosial pada Pengaruh Implementasi Strategi terhadap Kinerja Organisasional”. Penelitian ini digunakan untuk sebuah proposal penelitian tentang preposisi preposisi yang perlu diuji secara empiris. Strategi akan sangat menentukan keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan. Dengan tingkat persaingan yang semakin tajam, dibutuhkan implementasi strategi yang cerdas dan tepat. Strategi sering dipandang sebagai suatu pemikiran, konsep dan proses perumusan saja dan tidak konsisten dengan implementasinya. Pada tahap implementasi sering strategi menjadi berubah demikian cepat sehingga seolah-olah melenceng jauh dari yang sudah direncanakan. Pada tataran implementasi strategi sering berbenturan dengan faktor-faktor internal. Berdasarkan penelitian sebelumnya strategi perlu sesuai dengan struktur, sistem, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Jika faktor-faktor internal tersebut tidak sesuai dengan strategi akan berakibat pada kinerja yang rendah. Modal sosial merupakan faktor internal organisasi penting yang dapat memoderasi strategi dalam mempengaruhi kinerja. Preposisi yang dibangun dalam rencana penelitian ini akan menguji apakah dimensi dari modal sosial akan menguatkan pengaruh strategi terhadap kinerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang hubungan modal sosial pada anggota organisasi, sedangkan

perbedaannya pada variabel Implementasi Strategi, lokasi penelitian yang berbeda dimana penelitian terdahulu masing-masing dilakukan di Semarang, sedangkan penelitian di Hotel Inna Garuda Yogyakarta.

Hasil penelitian terdahulu oleh Ofori *et al.*, (2009) dengan judul “*Assessing Social Capital For Organisational Performance: Initial Exploratory Insights From Ghana*”. Penelitian ini menilai fungsi modal sosial dalam organisasi Ghana menggambarkan pola dan faktor penentu penggunaan modal sosial dalam organisasi dan mengeksplorasi bagaimana modal sosial memberikan kontribusi untuk kinerja perusahaan dengan menggunakan kerangka sampel perusahaan yang terdaftar di Ghana Klub 100. Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal sosial sangat penting untuk berbagi pengetahuan dalam organisasi Ghana; bahwa hal ini membantu untuk menyelesaikan sesuatu dan membantu dalam pencapaian tujuan organisasi. Temuan juga menunjukkan bahwa tiga variabel penentu dari modal sosial : timbal balik kepercayaan dan hubungan kelembagaan, memiliki hubungan positif yang paling signifikan dengan kinerja organisasi.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang hubungan modal sosial pada anggota organisasi, sedangkan perbedaannya lokasi penelitian yang berbeda dimana penelitian terdahulu masing-masing dilakukan di Ghana, sedangkan penelitian di Hotel Inna Garuda Yogyakarta.

Secara umum penelitian terdahulu dengan penelitian ini memiliki perbedaan dalam hal judul, variabel tertentu, jumlah sampel, *metode*

sampling, dan lokasi penelitian, sehingga penelitian ini memiliki keaslian (orisinil) sepanjang yang diketahui oleh peneliti.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan MSDM merupakan dasar dari munculnya modal sosial yang dapat memberikan kinerja yang baik bagi karyawan dan perusahaan. Pengelolaan (manajemen) SDM bagi perusahaan juga merupakan pilihan yang sangat strategis untuk dilakukan, sebab dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat akan terbentuk satuan kerja yang efektif yang dapat meningkatkan kinerja dan nilai tambah di perusahaan tersebut.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, dan sosiologi.

Menurut Dessler (2006) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, nilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta

masalah keadilan. Menurut Byars dan Rue (2005) manajemen sumber daya manusia adalah suatu aktifitas yang di desain untuk menyediakan dan mengkoordinasikan sumber daya manusia pada suatu organisasi. Menurut Wright (2008) manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan, pelatihan, dan sistem yang mempengaruhi perilaku karyawan, sikap , dan *performance*.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mengatur sumber daya manusia dengan sistem formal secara efektif dan efisien didalam suatu organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari dua fungsi, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional.

Fungsi manajemen, terdiri dari (Wright, 2008):

a. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan berarti menentukan terlebih dahulu program yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dan merupakan fungsi terpenting diantara semua fungsi manajemen.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses penciptaan hubungan antara berbagai fungsi, personalia, dan faktor-faktor fisik agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat bermanfaat serta terarah pada satu tujuan. Mengorganisasikan berarti membagi pekerjaan diantara para individu dan kelompok serta mengkoordinasikan aktifitas mereka, agar

setiap individu dapat mengetahui secara jelas apa yang menjadi tugas sehingga mereka dapat bekerja benar.

c. *Actuating/Directing* (Pengarahan)

Dalam bekerja, setiap individu mempunyai perbedaan fisik dan mental, nilai-nilai individual sesuai dengan keadaan sosial ekonomi mereka. Tugas manajer adalah menyelaraskan tujuan perusahaan dengan tujuan individu agar tidak terjadi konflik dalam perusahaan. Untuk itu diperlukan pengarahan, dalam bentuk tindakan yang mengusahakan agar semua anggota organisasi melakukan kegiatan yang sudah ditentukan sehingga tujuan perusahaan pun tercapai.

d. *Controlling* (Pengendalian)

Fungsi terakhir dari manajemen adalah pengendalian. Pengendalian merupakan aktivitas untuk mengoreksi adanya penyimpangan-penyimpangan dan hasil yang telah dicapai, dibandingkan dengan rencana kerja telah ditetapkan sebelumnya.

Terdapat 9 peran manajemen sumber daya manusia dalam mengatur dan menetapkan program kepegawaian menurut Arifin dan Fauzi (2007) :

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Melakukan perekrutan karyawan, seleksi dan penempatan pegawai sesuai kualifikasi pegawai yang di butuhkan perusahaan.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi dan pemutusan hubungan kerja.

- d. Membuat perkiraan kebutuhan pegawai di masa yang akan datang
- e. Memperkirakan kondisi ekonomi pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Senantiasa memantau perkembangan undang-undang ketenaga kerjaan dari waktu ke waktu khususnya yang berkaitan dengan masalah gaji/upah atau kompensasi terhadap pegawai.
- g. Memberikan kesempatan karyawan dalam hal pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi kerja karyawan.
- h. Mengatur mutasi karyawan.
- i. Mengatur pensiun, pemutusan hubungan kerja beserta perhitungan pesangon yang menjadi hak karyawan.

Dalam Manajemen SDM yang ingin ditelaah adalah karyawan. Kyosaki menyebutnya dalam empat tingkatan (*quadrant*) yaitu *self employed*, *employee*, pebisnis dan investor. Karyawan adalah mereka yang bekerja pada orang lain dengan menjual jasa mereka, waktu, tenaga dan pikiran untuk perusahaan dan mendapat kompensasi dari perusahaan tersebut. Namun berbicara mengenai tenaga kerja ini masih umum. Karena ada yang tidak bekerja, yang bekerja (pada orang lain/negara/swasta) dan mereka yang bekerja sendiri.

2.2.2. Organisasi

Organisasi merupakan tempat berinteraksinya karyawan dengan berbagai modal sosial. Modal sosial dapat membentuk solidaritas antar

karyawan dalam komponen organisasi. Organisasi sebagai kesatuan sosial terdiri dari orang atau kelompok orang yang berinteraksi satu sama lain.

Pandangan terhadap organisasi sangat tergantung pada konteks dan perspektif tertentu dari seseorang yang merumuskannya. Beberapa pandangan mengenai organisasi tersebut dapat diuraikan seperti yang dikemukakan Thompson dalam Thoha (1992), bahwa organisasi adalah: “*an organization is a highly rationalized and impersonal integration of a large member of specialists cooperating to achieve some announced specific objective*”. Sedangkan pandangan lain, seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2006), merumuskan bahwa: “*an organization is a consciously coordinated social entity, with a relatively indentifiable boundary, that functions on a relatively continuous basis to achieve a common goal or set of goals*”.

Ada beberapa ahli yang memberikan definisi tentang prinsip-prinsip atau azas-azas organisasi, masing-masing ahli memberikan perumusan yang berbeda, baik dalam jumlah maupun istilah yang digunakan. Dibawah ini beberapa pengertian organisasi antara lain: Warren dan Joseph dalam Wursanto (2003) dalam bukunya yang berjudul *Management for Business and Industri*, menyatakan ada 4 (empat) macam prinsip organisasi yaitu: prinsip kesatuan perintah (*unity of command*), prinsip rentang kendali atau rentang pengawasan (*span of control*), prinsip pengecualian (*the exeption princeple*) dan prinsip hirarki (*the scala principle*). Henry Fayol dalam Wursanto (2003). Seorang insinieur pertambangan dari Perancis

mengemukakan 14 (empat belas) prinsip organisasi yaitu: pembagian kerja (*division of work*), wewenang dan tanggung jawab (*authority and responsibility*), disiplin (*discipline*), kesatuan komando (*unity of command*), kesatuan langkah (*unity of direction*), subordinasi minat dibawah minat pada umumnya (*subordination of individual interest to general interest*), pemberian hadiah (*remuneration*), sentralisasi atau pemusatan (*centralization*), jenjang hirarki (*line of authority/hierarchy*), ketertiban (*order*), kesamarataan (*equity*), stabilitas jabatan pegawai (*stability of personel*), inisiatif (*iniciative*) dan kesatuan jiwa korps (*esprit de corps*).

Dari pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa untuk membangun dan menggerakkan organisasi yang kompleks (organisasi modern) diperlukan prinsip-prinsip organisasi sebagai dasar atau fondamen sehingga organisasi dapat berjalan dengan baik, serta struktur organisasinya efektif dan efisien. Dengan demikian tercapai tidaknya tujuan organisasi tergantung pada kemampuan pimpinan organisasi dalam melaksanakan prinsip-prinsip organisasi.

2.2.3. Kinerja

Kinerja adalah sebagai fungsi interaksi antara kemampuan dan motivasi yaitu prestasi kerja (Robbins, 2006:108). Kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Hal atau faktor yang mempengaruhi kinerja :

- a Efisiensi dan efektivitas, efisiensi adalah jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam pencapaian tujuan, sedangkan efektivitas dari suatu kelompok adalah apabila tujuan dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan;
- b Tanggung jawab adalah bagian yang tak terpisahkan atau sebagian atribut dari kepemilikan wewenang tersebut;
- c Inisiatif yang berkaitan dengan daya pikir seseorang dan kreatifitas dalam bentuk ide untuk suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Kinerja seseorang dapat didasarkan juga pada kualitas dan kuantitas kerja, kehadirannya, dapat tidaknya diandalkan, pengetahuan kerja dan kerjasama. Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Prawirosentono (2008:27) kinerja adalah :

- a. Efektivitas dan efisiensi

Efektivitas dari suatu kelompok adalah apabila tujuan dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, sedangkan efisiensi adalah berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam pencapaian tujuan.

- b. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang tersebut.

- c. Disiplin

Disiplin secara umum adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku, sedangkan disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan

bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Kinerja dijabarkan sebagai berikut Prawirosentono (2008: 27):

1. Dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan
2. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.
3. Memiliki pengetahuan
4. Memiliki kemampuan bekerja sama
5. Memiliki tanggung jawab
6. Memiliki kepribadian kerja
7. Memiliki inisiatif
8. Memiliki ketrampilan
9. Memiliki kreativitas.

Kinerja merupakan motivasi nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2.2.4. Penilaian Kinerja

Suatu organisasi baik swasta maupun pemerintah, akan selalu berupaya agar para anggota atau karyawan yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan organisasi. Hal itu dapat meningkatkan kinerjanya

yang diwujudkan dalam bentuk kinerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan dari organisasi. Untuk itu sumber daya manusia yang trampil, profesional, dan bekerja tinggi adalah dambaan semua organisasi.

Simamora (2008:416), mengemukakan bahwa penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan/diberikan. Evaluasi pekerjaan menentukan seberapa tinggi harga sebuah pekerjaan bagi organisasi. Handoko (2003:206) ada dua teori utama untuk mengukur kinerja seseorang adalah efisiensi dan efektivitas. Efisiensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar, efisiensi ini merupakan konsep matematik atau merupakan perhitungan rasio antara pengeluaran (*output*) dan pemasukan (*input*). Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, seorang manajer yang efektif dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan atau cara yang tepat untuk pencapaian tujuan.

2.2.5. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Simamora (2008: 423) meskipun semua organisasi sama-sama memiliki tujuan utama mendasar tersebut untuk sistem penilaian kinerja mereka terdapat variasi yang sangat besar dalam penggunaan khusus yang dibuat organisasi atas informasi yang dihasilkan oleh sistem karyawan tersebut. Tujuan-tujuan khusus itu dapat digolongkan menjadi dua bagian besar, yaitu evaluasi dan pengembangan. Kedua tujuan tersebut

tidaklah saling terpisahkan, tetapi memang secara tidak langsung berbeda dari segi orientasi waktu, metode-metode dan peran atasan dan bawahan.

Penilaian pelaksanaan pekerjaan merupakan suatu pedoman dalam bidang personalia yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur sehingga sangat bermanfaat bagi pengembangan karir karyawan maupun organisasi secara keseluruhan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara illegal, tidak melanggar hukum sesuai moral dan etika (Prawirosentono, 2008:2).

Faktor-faktor yang akan dipergunakan dalam penilaian prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini adalah (Prawirosentono, 2008:5) :

1. Faktor kualitas kerja, yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan.
2. Faktor kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja.
3. Faktor pengetahuan, memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Faktor keadaan, kemampuan dalam menjalankan peraturan, inisiatif disiplin.
5. Faktor kehadiran.
6. Faktor kerjasama.

Penilaian kerja terhadap karyawan bisaanya didasarkan pada *job description* yang telah disusun oleh organisasi tersebut. Dengan demikian, baik-buruknya kinerja seorang karyawan dilihat dari kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sebagaimana tercantum dalam *job description*. Melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada dalam *job description* ini disebut dengan *in-role behavior* (Dy'ne *et al.*, dalam, Prayogo, 2008). Sudah seharusnya bila organisasi mengukur kinerja karyawan tidak hanya sebagai tugas-tugas yang terdapat dalam deskripsi kerjanya saja. Bagaimanapun diperlukan peran extra demi terselesaikannya tugas-tugas itu.

Perbedaan yang mendasar antara perilaku *in-role* dengan perilaku *extra-role* adalah pada *reward*. Pada *in-role* bisanya dihubungkan dengan *reward* dan sanksi (hukuman), sedangkan pada *extra-role* bisanya terbebas dari *reward*, dan perilaku yang dilakukan oleh individu tidak diorganisir dalam *reward* yang akan mereka terima (Morrison dalam, Prayogo, 2008). Tidak ada insentif tambahan yang diberikan ketika individu berperilaku *extra-role*. Dibandingkan dengan perilaku *in-role* yang dihubungkan dengan penghargaan ekstrinsik atau penghargaan moneter, maka perilaku *extra-role* lebih dihubungkan dengan penghargaan intrinsik (Wright *et al.*, dalam, Prayogo, 2008). Perilaku ini muncul kerana perasaan sebagai “anggota” organisasi yang merasa puas apabila dapat melakukan “sesuatu yang lebih baik” kepada organisasi.

2.2.6. Modal Sosial (*Social Capital*)

Pada era kompetisi saat ini setiap perusahaan perlu memperbaiki dan menekankan peran modal sosial dalam kinerja dan keberlangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu modal sosial sangat penting dalam mendukung atau memberikan kontribusi (sumbangan) kinerja suatu organisasi suatu perusahaan.

Istilah modal sosial pertama kali muncul di Tahun 1916 di saat ada diskusi tentang upaya membangun pusat pembelajaran masyarakat (Cohen & Prusak, 2001). Modal sosial seringkali diartikan secara berbeda. Beberapa periset menyatakan modal sosial merupakan *community-level attribute*, meskipun ada periset yang memperlakukan modal sosial sebagai pendekatan yang berorientasi pada individu (Glaeser *et al.*, 1999 dalam, Prayogo, 2003). Hal ini menyebabkan modal sosial dikatakan sebagai konsep yang memiliki makna yang sangat elastis / *wonderfully elastic term* (Adler & Kwon, 2002). Adler dan Kwon (2002) melakukan sintesis atas konsep modal sosial yang berasal dari berbagai perspektif dan memberikan definisi modal sosial sebagai berikut: “*Social capital is the goodwill available to individuals or groups. Its source lies in the structure and content of the actor’s social relations. Its effects flow from the information, influence, and solidarity it makes available to the actor*”.

Pembahasan tentang konsep modal sosial semakin hangat setelah munculnya tulisan Putnam (1993) dalam, Ancok (2002) yang menggambarkan kualitas kehidupan masyarakat Amerika yang makin

menurun dalam hal kelekatan antar sesama warga. Munculnya tulisan-tulisan lain tentang modal sosial adalah suatu respon terhadap semakin merenggangnya hubungan antar manusia, dan semakin melemahnya ketidak pedulian terhadap sesama manusia. Fukuyama (1995) dalam, Ancok (2002) sangat khawatir tentang masa depan komunitas manusia yang diutarakannya seperti berikut: “*We no longer have realistic hopes that we can create a “great society” through large government program*”.

Kehadiran masyarakat yang menekankan kehidupan hanya pada pertumbuhan ekonomi seperti yang diutarakan oleh Wachtel (1989) dalam, Ancok (2002) telah menghantarkan manusia pada kehancuran. Dalam pandangan Fukuyama (1995) dalam, Ancok (2002) transisi dari masyarakat industri menuju masyarakat informasi semakin memperenggang ikatan sosial dan melahirkan banyaknya patologi sosial seperti meningkatnya angka kejahatan, anak-anak lahir di luar nikah dan menurunnya kepercayaan pada sesama komponen masyarakat. Dalam upaya membangun sebuah bangsa yang kompetitif peranan modal sosial semakin penting. Banyak kontribusi modal sosial untuk kesuksesan suatu masyarakat. Dalam era informasi yang ditandai semakin berkurangnya kontak tatap muka (*face to face relationship*), modal sosial sebagai bagian dari modal maya (*virtual capital*) akan semakin menonjol peranannya (Ancok, 2002).

Pandangan para ahli dalam mendefinisikan konsep modal sosial dapat dikategorikan ke dalam dua kelompok. Kelompok pertama menekankan

pada jaringan hubungan sosial (*social network*), sedangkan kelompok kedua lebih menekankan pada karakteristik (*traits*) yang melekat (*embedded*) pada diri individu manusia yang terlibat dalam sebuah interaksi sosial. Pendapat kelompok pertama ini didukung oleh para beberapa ahli. Brehm & Rahn (1997) dalam, Ancok (2002) berpendapat bahwa modal sosial adalah jaringan kerjasama di antara warga masyarakat yang memfasilitasi pencarian solusi dari permasalahan yang dihadapi mereka. Definisi lain dikemukakan oleh Pennar (1997), dalam Ancok (2002) "*the web of social relationships that influences individual behavior and thereby affects economic growth*" (jaringan hubungan sosial yang mempengaruhi perilaku individual dan yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi).

Woolcock (1998 dalam, Ancok, 2002), mendefinisikan modal sosial sebagai "*the information, trust, and norms of reciprocity inhering in one's social networks*". Cohen dan Prusak (2001:3) berpendapat bahwa "*Social capital consists of the stock of active connections among people: the trust, mutual understanding and shared values and behaviours that bind the members of human networks and communities and make cooperative action possible*". Modal sosial adalah kumpulan dari hubungan yang aktif di antara manusia: rasa percaya, saling pengertian dan kesamaan nilai dan perilaku yang mengikat anggota dalam sebuah jaringan kerja dan komunitas yang memungkinkan adanya kerjasama). Pandangan kelompok pertama menekankan pada aspek jaringan hubungan sosial yang diikat

oleh kepemilikan informasi, rasa percaya, saling memahami, dan kesamaan nilai, dan saling mendukung. Menurut pandangan kelompok ini modal sosial akan semakin kuat apabila sebuah komunitas atau organisasi memiliki jaringan hubungan kerjasama, baik secara internal komunitas/organisasi, atau hubungan kerjasama yang bersifat antar komunitas/organisasi. Jaringan kerja sama yang sinergistik yang merupakan modal sosial akan memberikan banyak manfaat bagi kehidupan bersama.

Pendapat ahli dari kelompok kedua diwakili antara lain oleh Fukuyama (1995) dalam, Ancok (1998) yang mendefinisikan modal sosial sebagai berikut: “*social capital: the ability of people to work together for common purposes in groups and organizations*”. Dengan bahasa yang lain Fukuyama menjelaskan bahwa “*Social capital can be defined simply as the existence of a certain set of informal values or norms shared among members of a group that permit cooperation among them*. Modal sosial adalah serangkaian nilai-nilai atau norma-norma informal yang dimiliki bersama di antara para anggota suatu kelompok masyarakat yang memungkinkan terjalannya kerjasama di antara mereka). Sejalan dengan pendapat Fukuyama, Bowles & Gintis (2000) dalam, Ancok (2002) mendefinisikan modal sosial sebagai berikut: “*Social capital generally refers to trust, concern for one’s associates, a willingness to live by the norms of one’s community and to punish those who do not*”.

Berkaitan dengan modal sosial, manusia memiliki modal dasar yaitu manusia memiliki dua modal dalam bekerja yaitu modal materil/fisik, modal sosial. Modal fisik (*physical capital*) berupa keterampilan atau pengetahuan dan modal sosial (*social capital*) yaitu rasa kebersamaan serta keterikatan emosi.

2.2.7. Mengembangkan Modal Sosial (*Social Capital*)

Dialog dan olah intelektual juga akan menjadikan kompetensi intelektual yang semula dimiliki seseorang menjadi milik bersama. Tentu saja hal ini akan menjadi makin baik lagi, bila orang-orang yang dilibatkan di dalam dialog dan olah intelektual itu makin banyak, asal diingat pula bahwa istilah "makin banyak" yang digunakan di sini tidak diartikan sebagai melibatkan sebanyak mungkin orang di dalam dialog pada saat yang sama. Olah intelektual baru akan menjadi efektif bila dilalakukan di dalam kelompok yang relatif kecil, agar proses dialognya dapat dikendalikan dan diarahkan dengan baik. keterlibatan makin banyak orang di dalam proses dialog dicapai bila masing-masing peserta dialog mau mengajak rekan-rekan yang merupakan bagian dari jejaring kerjasamanya untuk juga melakukan dialog yang sejenis. Dialog berjenjang seperti ini perlu dilaksanakan di dalam perusahaan. Bila peserta dialog adalah orang-orang yang memiliki komitmen tinggi pada perusahaan, biasanya dialog itu dilakukan secara sukarela di luar kerja. Perusahaan perlu berperan sebagai fasilitator dari proses dialog berjenjang (Hartanto, 1998).

Konsep gugus kendali mutu yang selama ini sudah banyak dipraktekkan orang seyogyanya dilakukan dalam kerangka dialog berjenjang ini. Bila semuanya ini terjadi, maka potensi insani berupa jejaring kerjasamanya itu dapat dikonversikan menjadi modal sosial perusahaan. Melalui proses dialog ini kepentingan pribadi anggota perusahaan dapat diselaraskan dengan kepentingan perusahaan. Tetapi apa yang perlu diperhatikan agar semua ini dapat berlangsung dengan cepat, tepat, dan efektif? Jawabnya terletak pada kemampuan perusahaan untuk melakukan proses konversi itu dengan memenuhi ketentuan-ketentuan berikut ini:

Kerjasama dan hubungan interaktif yang terjadi didedikasikan pada pelaksanaan misi perusahaan dalam rangka mewujudkan suatu visi bersama. Nilai modal sosial ditentukan oleh kualitas kinerja sinergistik yang dihasilkan dari hubungan interaktif, bukan oleh tingkat intimasi hubungan di antara orang-orang atau organisasi-organisasi yang bekerja sama. Mencampur adukan hubungan sosial dan antar pribadi dengan hubungan profesional dapat mengubah jejaring kerja sama menjadi beban sosial, bukan modal sosial. Kesementaraan perlu mewarnai hubungan interaktif dan kerjasama profesional agar dapat dicegah berkembangnya modal sosial menjadi beban sosial. Modal sosial yang terbentuk dari suatu kerja sama sinergistik akan bernilai maksimal, bila ada komplementaritas intelektual di antara pihak-pihak yang bekerja sama. Hubungan interaktif yang menghasilkan modal sosial bernilai tinggi dijalankan dengan

berlandaskan pada semangat "kita" yang inklusif dan rasa saling percaya yang tulus (Hartanto, 1998).

Dengan memperhatikan semua ketentuan ini, maka modal sosial dapat didefinisikan sebagai berikut ini:

Modal Sosial merupakan kemampuan perusahaan yang terbentuk dari hubungan interaktif yang terjadi di lingkungan jejaring kerjasama yang anggota dan mitra perusahaan, dan pihak-pihak lain yang berkepentingan, yang dapat dimanfaatkan sebagai media untuk melipat gandakan secara sinergistik nilai dan kemanfaatan dari modal intelektual perusahaan (Hartanto, 1998).

Dalam lingkungan suatu perusahaan, modal sosial menjadi media melalui apa modal intelektual perusahaan diwujudkan menjadi kinerja berkualitas tinggi yang melebihi ekspektasi. Hal ini dapat terjadi, karena melalui proses dialog berjenjang, modal intelektual tersebut dapat dibagi di antara lebih banyak orang yang memiliki komitmen tinggi untuk memajukan perusahaan. Dan seperti telah dikemukakan di depan, maka makin luas penyebaran modal intelektual itu, makin besar pula pertumbuhan dari modal intelektual tersebut. Adanya jejaring kerjasama yang jelas dan terbuka akan memudahkan penyebaran modal intelektual tersebut, sehingga dengan demikian akan juga memudahkan penciptaan dan pertumbuhan modal intelektual tersebut.

Jejaring kerjasama eksternal dapat menjadi media yang efektif untuk menyampaikan pelayanan dan solusi kepada pelanggan. Tetapi jejaring

kerjasama ini juga dapat digunakan untuk memudahkan perusahaan mempermudah akses atas informasi, pengetahuan, pelayanan, komoditi, dan barang-barang dari pihak lain. Dengan perkataan lain, jejaring kerja sama ini perlu diupayakan agar mampu melancarkan aliran barang,, informasi, pelayanan, dan pengetahuan secara timbal balik. Biasanya hal ini dapat diwujudkan dengan sebaik-baiknya bila jejaring kerjasama ini digunakan secara organik. Sebaliknya struktur hirarkhi yang kaku cenderung menghambat penyampaian kreativitas kepada pihak-pihak yang membutuhkannya.

Seperti telah disampaikan di sini, modal sosial diwujudkan menjadi kinerja nyata melalui proses dialog, olah intelektual, pertukaran gagasan, dan berbagi intelek, yang menghasilkan pengetahuan yang lebih kaya dan memiliki nilai guna yang tinggi bagi perusahaan dan semua pihak yang berkepentingan. Secara lebih khusus lagi, jejaring kerjasama dapat membentuk nilai tambah melalui penciptaan sinergi. hal terakhir ini dapat terjadi dengan baik, bila jejaring kerja sama itu dilandasi oleh interdependensi di antara mitra yang sederajat dan saling percaya. Oleh karena itu, modal sosial perlu dibangun secara berencana dengan tujuan yang jelas dan tidak dibiarkan untuk tumbuh secara alamiah saja (Hartanto, 1998).

2.3. Kerangka Pemikiran

Dimensi struktural merupakan pola hubungan antar orang dan interaksi sosial yang ada dalam organisasi. Dimensi struktural memiliki makna bahwa

posisi seseorang dalam struktur interaksi akan memberinya keuntungan tertentu. Dengan demikian, seseorang yang memiliki interaksi yang baik dengan rekan kerjanya akan berkinerja dengan lebih baik. Adanya interaksi yang baik akan sangat kondusif untuk kerja sama yang baik antar anggota organisasi.

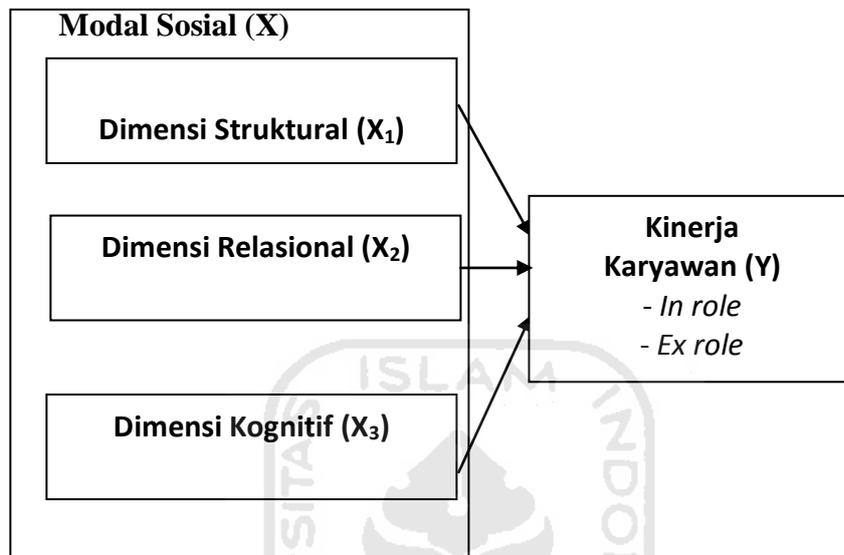
Interaksi yang baik akan mengakibatkan intensitas hubungan kerja yang semakin baik dan menumbuhkan kedekatan antar karyawan. Dengan demikian, seseorang akan lebih mudah mendapatkan bantuan dan dukungan dari rekan kerjanya, misalnya seseorang akan bisa saling mengakses sumber daya dan informasi dengan sesama rekan kerja. Hal ini akan memperlancar proses kerja anggota organisasi, yang akan membuat anggota organisasi tersebut berkinerja dengan lebih baik.

Dimensi relasional merupakan *asset* yang diciptakan dan tumbuh dalam hubungan antar anggota organisasi yang mencakup kepercayaan (*trust*) dan kelayakan dipercaya (*trustworthiness*). Kepercayaan adalah atribut yang melekat dalam suatu hubungan. Kelayakan dipercaya merupakan atribut yang melekat pada individu yang terlibat dalam hubungan tersebut. Semakin 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 *social exchange* 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 merupakan sumber daya yang memberikan representasi dan interpretasi bersama, serta menjadi sistem makna (*system of meaning*) antar pihak dalam organisasi. Nahapiet dan Ghoshal (1998 dalam, Prayogo 2003) 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 languages (codes)* dan *shared narratives* merupakan sarana orang berdiskusi dan bertukar informasi dalam menjalankan proses kerjanya. Jika ada *shared languages (codes)* dan *shared narratives*, komunikasi antara anggota organisasi akan lebih baik dan terbuka. *Shared languages (codes)* dan *shared narratives* juga akan mempengaruhi persepsi anggota organisasi. Adanya *shared languages (codes)* 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 (codes)* 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. Keberadaan unsur-unsur modal sosial tersebut akan membuat anggota organisasi berkinerja dengan lebih baik.

Mendasarkan teori dan penelitian sebelumnya, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dikemukakan pada gambar 1 berikut ini:



Sumber : Prayogo (2003)

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang akan diuji kebenarannya. Penurunan hipotesis dilakukan berdasarkan pada model penelitian yang telah disusun. Perumusan hipotesis berdasarkan pada pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya. Hipotesis yang dapat disusun adalah sebagai berikut :

Dimensi struktural merupakan pola hubungan antar orang dan interaksi sosial yang ada dalam organisasi. Dimensi struktural memiliki makna bahwa posisi seseorang dalam struktur interaksi akan memberinya

keuntungan tertentu. Dengan demikian, seseorang yang memiliki interaksi yang baik dengan rekan kerjanya akan berkinerja dengan lebih baik. 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 sumber daya dan informasi dengan sesama rekan kerja. Hal ini akan memperlancar proses kerja anggota organisasi, yang akan membuat anggota organisasi tersebut berkinerja dengan lebih baik. Teori ini didukung oleh hasil penelitian Prayogo (2003) yang menemukan bahwa modal sosial dimensi struktural berpengaruh signifikan terhadap kinerja *in-role* dan *ex-role* anggota organisasi Perusahaan Otomotif di Jawa Tengah. Berdasarkan uraian ini, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Modal sosial dimensi struktural berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dimensi relasional merupakan *asset* yang diciptakan dan tumbuh dalam hubungan antar anggota organisasi yang mencakup kepercayaan (*trust*) dan kelayakan dipercaya (*trustworthiness*). Kepercayaan adalah atribut yang melekat dalam suatu hubungan. Kelayakan dipercaya merupakan atribut yang melekat pada individu yang terlibat dalam hubungan tersebut. Semakin 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 *social exchange* 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. Teori ini didukung oleh hasil penelitian Prayogo (2003) yang menemukan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa modal sosial dimensi relasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja *in-role* dan *ex-role* anggota organisasi Perusahaan Otomotif di Jawa Tengah. Berdasarkan uraian ini, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Modal sosial dimensi relasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

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 dalam, Prayogo 2003) 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 languages (codes)* dan *shared narratives* merupakan sarana orang berdiskusi dan bertukar informasi dalam menjalankan proses kerjanya. Jika ada *shared languages (codes)* dan *shared narratives*, komunikasi antara anggota organisasi akan lebih baik dan terbuka. *Shared*

languages (codes) dan *shared narratives* juga akan mempengaruhi persepsi anggota organisasi. Adanya *shared languages (codes)* 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 (codes)* 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. Keberadaan unsur-unsur modal sosial tersebut akan membuat anggota organisasi berkinerja dengan lebih baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa modal sosial dimensi kognitif berpengaruh signifikan terhadap kinerja *in-role* dan *ex-role* anggota organisasi Perusahaan Otomotif di Jawa Tengah. Berdasarkan uraian ini, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Modal sosial dimensi kognitif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Semakin tinggi tingkat kepercayaan relasional 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 *social exchange* 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.

Teori ini didukung oleh hasil penelitian Prayogo (2003) yang menemukan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa modal sosial dimensi relasional berpengaruh dominan terhadap kinerja *in-role* dan *ex-role* anggota organisasi Perusahaan Otomotif di Jawa Tengah

H₄ : Modal sosial dimensi relasional berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode survey yakni pengamatan dan penyelidikan secara kritis untuk mendapatkan keterangan yang tepat terhadap suatu persoalan dan obyek tertentu di daerah kelompok komunitas atau lokasi tertentu akan ditela'ah (Ruslan, 2004 : 21).

3.2 Lokasi Perusahaan

Sebagai layaknya sebuah hotel, pemilihan lokasi selalu didasarkan pada beberapa pertimbangan. Beberapa pertimbangan pokok adalah lokasi berada atau dekat dengan pusat bisnis atau kegiatan pemerintah, dekat dengan akses para pengunjung seperti stasiun kereta api, bandara, atau terminal bus. Selain itu dipertimbangkan juga mengenai kemungkinannya untuk berkembang atau mengadakan juga ekspansi. Pada saat pertama kali didirikan, Inna Garuda juga mempertimbangkan hal-hal tersebut. Inna Garuda terletak pada lokasi yang sangat strategis di jalan Malioboro nomor 60 Yogyakarta. Hampir semua pusat kegiatan dan ciri khas kota Yogyakarta bisa dicapai dengan mudah dari lokasi tersebut tanpa harus mengeluarkan biaya transportasi yang mahal dan tanpa menghabiskan waktu. Pusat bisnis, lesehan, pusat pemerintahan dan gedung-gedung bersejarah, stasiun kereta api "Tugu"

serta Kraton Kesultanan Yogyakarta juga terletak di sebelah Selatan jalan Malioboro, kurang lebih 1 kilometer dari Natour Garuda. Lokasi Inna Garuda yang strategis dapat dilihat dari beberapa segi:

1. Segi Historis

Merupakan Hotel yang bersejarah, karena Hotel tersebut merupakan tempat atau markas Perjuangan Tentara Indonesia dalam mempertahankan Kemerdekaan dan Kedaulatan Bangsa Indonesia.

2. Segi Pemasaran

Merupakan Hotel yang berlokasi dipusat keramaian Kota Yogyakarta yang sekaligus menjadi tempat tujuan utama Yogyakarta.

3. Segi Kepariwisata

Merupakan Hotel yang berlokasi tidak jauh dari obyek dan daya tarik wisata, seperti:

- a. Pusat Informasi Pariwisata
- b. Kraton Yogyakarta
- c. Pura Pakualaman
- d. Taman Sari
- e. Benteng Vredenburg

3.3 Profil Persuahan

A. Sejarah Singkat Inna Garuda Yogyakarta

Pada masa pendudukan Belanda di Indonesia, pemerintah penjajah ini membangun sebuah hotel pada lokasi yang strategis yaitu jantung kota

Yogyakarta, tepatnya di Jalan Malioboro, hotel yang berbentuk Cottage tersebut dibangun pada tahun 1908 dan masa itu hotel tersebut merupakan hotel termewah dan terbesar di Yogyakarta dengan nama “Grand Hotel de Djokdja”. Hotel tersebut dioperasikan pada tahun 1911 dan hanya menampung tamu-tamu Gubernur Belanda saja. Tahun 1938 hotel tersebut diubah bentuknya menjadi terdiri 2 buah sayap Utara dan sayap Selatan serta bangunan utama di tengah. Tahun 1942 Jepang masuk menguasai Indonesia tidak terkecuali Yogyakarta “Grand Hotel De Djokdja”, Jepang merubah nama itu menjadi Hotel Asahi. Dengan pengorbanan teramat berat dan titik darah penghabisan pada tanggal 17 Agustus 1945 para pejuang Indonesia memproklamasikan kemerdekaannya. “Hotel Asahi” diambil alih oleh bangsa Indonesia dan sesuai dengan semangat pada saat itu hotel tersebut diganti dengan nama “Hotel Merdeka”. Tahun 1946 karena keadaan politik untuk mengamankan Republik Kota Yogyakarta menjadi Ibu kota Republik Indonesia sementara dan “Hotel Merdeka” dijadikan perkantoran oleh para menteri cabinet pada saat itu.

Pada tahun 1950 “ Hotel Merdeka” diganti nama menjadi “ Hotel Garuda” oleh pemerintah Indonesia. Tahun 1975 pengelolaan Hotel Garuda oleh pemerintah diserahkan kepada PT. NATOUR (National Hotel and torism Corporate Limited) Tahun 1982 PT NATOUR dipercaya oleh pemerintah untuk merenovasi “Natour Garuda” dan ditingkatkan dari hotel bintang satu menjadi hotel berbintang empat. Pelaksanaan renovasi menelan biaya 9 Miliyar Rupiah dan selesai pada akhir tahun 1984. Guna mempertahankan citra sebagai hotel yang penuh sejarah, maka bentuk bangunan sayap Utara dan

sayap Selatan tetap dipertahankan, tetapi bangunan yang di tengah dijadikan tingkat tujuh. “Natour Garuda” yang berstatus BUMN melaksanakan Trial Opening Ceremony dilaksanakan pada tahun 29 Juni 1985 (hari Sabtu Legi merupakan hari baik, hari kelahiran HB IX), diresmikan oleh Sultan Hamengkubuwono IX Gubernur DIY pada saat itu. Pada tahun 1987 secara resmi “Natour Garuda” dikukuhkan oleh pemerintah melalui Depparpostel sebagai Hotel berkategori bintang empat.

Bersamaan dengan berkembangnya kepariwisataan yang semakin pesat di Indonesia pada umumnya dan kota Yogyakarta khususnya, PT. NATOUR melaksanakan perluasan untuk “Natour Garuda” dengan menambah sebanyak 120 kamar sehingga jumlah kamar secara keseluruhan menjadi 240 kamar siap jual. Perluasan “Natour Garuda” ini diresmikan pada tanggal 29 Juni 1991 oleh Sri Paku Alam VII Gubernur DIY saat itu. Merupakan kebanggaan tersendiri bahwa di dalam sejarahnya “Natour Garuda” diresmikan oleh dua Raja di DIY. Pada saat bulan Desember 1945 sampai dengan maret 1964 “Hotel Merdeka” (Natour Garuda) di kamar 911 dan 912 digunakan sebagai kantor MBO (Markas Besar Oemoem) Tentara Keamanan Rakyat Pimpinan Panglima Besar Jenderal Sudirman. Untuk mengenang peristiwa bersejarah tersebut maka diresmikan “Prasasti Panglima Besar Jenderal Soedirman” pada tanggal 30 Desember 1996, di “Natour Garuda” oleh pimpinan Pusat paguyuban WEHRKREEISE Yogyakarta (Daerah Perlawanan II), KETUA Umum Bapak Jenderal TNI (purn) Soesilo Soedirman. Dalam rangka memperketat posisi perhotelan yang bernaung di bawah Badan Usaha Milik Negara (BUMN),

Pemerintah Indonesia melalui Departemen Keuangan, pada tahun 1993 menggabungkan dua kekuatan besar perhotelan, yaitu PT. Hotel Indonesia dengan PT. Natour di bawah PT. HIN (Hotel Indonesia Natour) yang bernaung dalam satu Direksi yang menaungi 15 hotel dan restoran antara lain:

1. Inna Putri Bali di Bali
2. Inna Bali Beach di Bali
3. Inna Samudra Beach di Pelabuhan Ratu Jabar
4. Inna Parapat di Prapat Danau Toba
5. Inna Muara di Padang
6. Inna Dharma di Deli Medan
7. Inna Garuda di Yogyakarta
8. Inna Dibya Puri di Semarang
9. Inna Simpang di Surabaya
10. Inna Bath Tretes di Tretes Jawa Timur
11. Inna Bali di Bali
12. Inna Kuta Beach di Bali
13. Inna Sindhu Beach di Bali
14. Inna Adisucipto Restaurant Catering di Yogyakarta
15. Inna Juanda Restaurant & Catering di Surabaya

3.4. Definisi Operasional Variabel

1. Modal Sosial (X)

Menurut Prayogo (2003) modal sosial adalah serangkaian nilai-nilai atau norma-norma informal yang dimiliki seseorang atau rasa kebersamaan serta

keterikatan emosi, rasa percaya, saling pengertian dan kesamaan nilai dan perilaku yang mengikat anggota dalam sebuah jaringan kerja dan komunitas yang memungkinkan adanya kerjasama. Indikator modal sosial terdiri dari tiga indikator dari Nahapiet dan Ghoshal (1998) dalam, Prayogo, 2003) yang dikembangkan oleh Prayogo (2003):

a. Dimensi struktural (X_1)

Dimensi struktural adalah dimensi yang berkaitan dengan *interpersonal configuration of linkages* antar orang atau unit kerja. Dimensi struktural merupakan pola hubungan antar orang dan interaksi sosial yang ada dalam organisasi. Dimensi struktural memiliki makna bahwa posisi seseorang dalam struktur interaksi akan memberinya keuntungan tertentu. Indikator dimensi struktural terdiri dari :

- 1) Biasa bertegur sapa dengan sesama karyawan di perusahaan tempat bekerja.
- 2) Bergaul dengan baik dengan karyawan dari bagian yang sama.
- 3) Bergaul dengan baik dengan karyawan dari bagian lain
- 4) Dikenal orang-orang di perusahaan tempat bekerja
- 5) Terlibat dalam pertemuan-pertemuan informal antar karyawan (misalnya: dengan makan siang bersama dan mengobrol waktu istirahat, tergabung dalam kegiatan hobi yang sama).

b. Dimensi relasional (X_2)

Dimensi relasional adalah dimensi yang berkaitan dengan *personal relationship* antar orang atau antar unit kerja yang muncul karena interaksi sosial

yang ada. Dimensi relasional merupakan *asset* yang diciptakan dan tumbuh dalam hubungan antar anggota organisasi yang mencakup kepercayaan (*trust*) dan kelayakan dipercaya (*trustworthiness*). Indikator dimensi relasional terdiri dari :

- 1) Jika mengalami kesulitan dalam bekerja, tahu rekan kerja akan membantu
- 2) Percaya bahwa rekan kerja akan membantu, jika memerlukannya.
- 3) Percaya bahwa umumnya rekan kerja akan selalu menepati setiap janji yang dibuat
- 4) Percaya penuh pada kemampuan rekan kerja.

c. Dimensi kognitif (X_3)

Dimensi kognitif adalah dimensi yang berkaitan dengan keberadaan suatu hal yang dapat dipahami bersama yang memfasilitasi tindakan bersama dalam organisasi. Dimensi kognitif merupakan sumber daya yang memberikan representasi dan interpretasi bersama, serta menjadi sistem makna (*system of meaning*) antar pihak dalam organisasi. Indikator dimensi kognitif terdiri dari :

- 1) Memiliki pemahaman yang sama dengan rekan kerja tentang visi perusahaan tempat kami bekerja
- 2) Memiliki pemahaman yang sama dengan rekan kerja tentang cerita-cerita yang terkait dengan sejarah perusahaan tempat kami bekerja.
- 3) Memiliki pemahaman yang sama dengan rekan kerja tentang cerita-cerita yang terkait dengan figur-figur (tokoh-tokoh) perusahaan tempat kami bekerja

- 4) Memiliki pemahaman yang sama dengan rekan kerja tentang cerita-cerita yang terkait dengan bagaimana perusahaan tempat kami bekerja mengatasi kendala-kendala yang dihadapi.

2. Kinerja (Y)

Kinerja adalah sebagai fungsi interaksi antara kemampuan dan motivasi yaitu prestasi kerja (Robbins, 2006:108). Variabel kinerja terdiri dari dua indikator dari Podsakof *et al.*, 1982; MacKenzie *et al.*, 1999, 2001 dalam Prayogo, 2003) yang dikembangkan dan dimodifikasi oleh Prayogo (2003) yaitu *Ex Role Performance* dan *In Role Performance*.

Ex role performance adalah seberapa baik karyawan mau bekerja sama serta mendukung rekan kerjanya. *Extra-role performance* merupakan perilaku tertentu dalam bekerja yang tidak menjadi bagian dalam deskripsi kerja, tidak terkait pada sistem penggajian, tetapi dipercaya bisa meningkatkan pelaksanaan fungsi organisasi menjadi lebih efektif.

Indikator *ex role performance* :

- 1) Bersedia meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja.
- 2) Bersedia menggantikan tugas rekan kerja yang sedang sakit atau tidak masuk bekerja
- 3) Memberi semangat pada rekan kerja saat mereka patah semangat.
- 4) Memberi semangat pada rekan kerja supaya mereka bekerja dengan baik.
- 5) Mendamaikan rekan kerja yang berselisih paham.

- 6) Memberi suasana damai di organisasi saat ada perselisihan.

In role performance adalah pelaksanaan pekerjaan sesuai deskripsi serta pencapaian target kerja karyawan. *In-role performance* merupakan ukuran kinerja yang terkait langsung dengan pekerjaan seseorang yang mencakup beberapa item pertanyaan: apakah anggota organisasi melaksanakan pekerjaan lebih dari yang disyaratkan, apakah anggota organisasi menentukan sasaran kerja tinggi untuk diri sendiri, apakah anggota organisasi mencapai sasaran yang sudah ditentukan sebelumnya, dan apakah anggota organisasi menggunakan waktu kerja secara efektif.

Indikator *in role performance* terdiri dari :

- 7) Menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada dengan baik
- 8) Memenuhi tanggung jawab yang dijabarkan dalam deskripsi kerja.
- 9) Melaksanakan tugas-tugas yang seharusnya lakukan.
- 10) Memenuhi tuntutan kinerja yang ditentukan dalam pekerjaan.

3.5. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008: 72). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Inna Garuda Yogyakarta yang berjumlah 126 orang (HRD Hotel Inna Garuda Yogyakarta).

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008: 73). Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah sebagian karyawan Hotel Inna Garuda Yogyakarta yang berjumlah 100 orang. Menurut Fraenkel dan Wallen (1993) (dalam Rahayu, 2005: 46), pengambilan sampel 100 responden untuk penelitian deskriptif sudah mewakili populasi atau sudah mewakili dari wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek (Hotel Inna Garuda Yogyakarta) atau subyek (seluruh karyawan Hotel Inna Garuda Yogyakarta) yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian.

3.6. Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Penggunaan *non probability sampling* dengan teknik *simple random sampling* ini dikarenakan tiap-tiap elemen dalam populasi diketahui peluangnya atau semua populasi untuk dapat dijadikan sampel dengan cara acak sederhana (Rahayu, 2005:44).

3.7. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Jenis Data

a. Data Primer

Yaitu data yang dihimpun secara langsung dari sumbernya dan diolah sendiri oleh lembaga bersangkutan untuk dimanfaatkan (Ruslan, 2004: 138).

b. Data Sekunder

Yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (dihasilkan pihak lain) atau digunakan oleh lembaga lainnya, tetapi dapat dimanfaatkan dalam suatu penelitian tertentu.

2. Teknik Pengumpulan Data

Metode Kuesioner (*Questionnaire*), pengumpulan data penelitian, dan pada kondisi tertentu pihak peneliti tidak perlu hadir (Ruslan, 2004 : 23). Data yang dibutuhkan berupa jawaban responden (penilaian) atas pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner yang disebarakan.

3.8. Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2008:132-133), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Menurut Sugiyono (2008:133), instrumen penelitian yang

menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk *checklist*. Berikut ini kategori-kategori dari skala likert :

Kategori :

SS = Sangat Setuju dengan skor = 5

S = Setuju dengan skor = 4

N = Netral dengan skor = 3

TS = Tidak Setuju dengan skor = 2

STS = Sangat Tidak Setuju dengan skor = 1

Skala likert ini kemudian manakala individu yang bersangkutan dengan menambahkan bobot dari jawaban yang dipilih. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dari kelas interval dengan jumlah kelas sama dengan 4 sehingga dapat dihitung sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Max} - \text{Nilai Min}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{4} = 0,80$$

Adapun kategori dari masing-masing interval adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Interval Skala

Interval	Keterangan
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah
1,80 s/d 2,59	Rendah
2,60 s/d 3,39	Cukup Tinggi
3,40 s/d 4,19	Tinggi
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi

Respon yang cenderung tinggi mengidentifikasi tingkat modal sosial dan kinerja yang tinggi dan sebaliknya respon yang cenderung rendah mengidentifikasi tingkat modal sosial dan kinerja yang rendah.

3.9. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen-Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur (Santoso, 2005 : 269). Pengujian validitas dilakukan dengan metode korelasi yaitu dengan melihat angka koefisien korelasi (r_{xy}) pada item korelasi yang menyatakan hubungan antara skor pertanyaan dengan skor total. Dengan jumlah sampel uji coba kuesioner sebanyak 100 responden, maka dilakukan analisis korelasi antara skor pertanyaan dengan skor total. Apabila nilai $r_{xy} > 0,195$, maka dapat dinyatakan item tersebut valid. Selanjutnya kuesioner tersebut akan digunakan dalam penelitian. Formula untuk menghitung koefisien korelasi (r_{xy}) adalah sebagai berikut (Santoso, 2005 : 268):

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antar skor butir (X) dan skor variable (Y)
N = Jumlah responden yang diuji coba
 $\sum X$ = Jumlah skor butir (X)
 $\sum Y$ = Jumlah skor variable (Y)
 $\sum X^2$ = Jumlah skor butir (X) kuadrat

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat menunjukkan dipercaya atau tidak (Rahayu, 2005 : 273). Untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur (Santoso, 2005 : 269). Untuk pengujian reliabilitas dilakukan dengan teknik *cronbach alpha*, dengan jumlah sampel uji coba kuesioner sebanyak 100 responden. Suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai $r_{\text{alpha}} > 0,60$. Perhitungan reliabilitas alat ukur penelitian ini dilakukan dengan bantuan program komputer *SPSS for Windows Release 13.00*. Formula untuk menghitung koefisien *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut (Santoso, 2005 : 269).

$$\alpha = \left[\frac{b}{(b-1)} \right] \left[\frac{V_t - \sum V_i}{V_t} \right]$$

Keterangan:

α = *Cronbach Alpha*

b = Banyaknya butir angket

V_t = Varian skor total

V_i = Varian butir $i=1,2,\dots,n$

3.10. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah analisis deskripsi variabel penelitian yang menggambarkan jawaban atau penilaian dari responden atas kuesioner yang diberikan.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang menggunakan angka-angka. Dalam penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah regresi linier

berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

a. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel modal sosial (Dimensi Struktural, Dimensi Relasional, dan Dimensi Kognitif) terhadap kinerja karyawan. Analisis kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan meregresikan setiap variabel sesuai dengan kerangka pemikiran. Estimasi koefisien dapat dilakukan dengan metode regresi (OLS = *Ordinary Least Squares*) menggunakan *SPSS for Windows Release 13* (Ghozali, 2001). Model persamaan yang digunakan dengan formula sebagai berikut (Gujarati, 2003 : 121) :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Modal sosial dimensi struktural

X₂ = Modal sosial dimensi relasional

X₃ = Modal sosial dimensi kognitif

b₀ = Konstanta

b₁₋₃ = Koefisien Regresi

e_i = *Error Term*

b. Uji Asumsi Klasik

Tujuan dari uji asumsi klasik ini yaitu untuk mengetahui apakah hasil dari regresi berganda apakah terjadi penyimpangan-penyimpangan dari asumsi klasik. Adapun uji asumsi klasik yang akan diuji yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1). Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2001). Untuk menguji normalitas dapat menganalisis penyebaran data pada sumbu diagonal *Normal Probability Plot*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2). Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam suatu model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. VIF menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. nilai VIF lebih besar dari 10, maka terjadi multikolinearitas.

3). Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual atau observasi ke observasi yang lain. Jika varian residual satu observasi ke observasi lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas (Ghozali, 2001).

Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser yaitu dengan meregresikan nilai absolute residual dengan variabel independennya. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat tingkat signifikansinya terhadap alpha (α) 5%. Jika nilai signifikansinya lebih besar dari alpha (α), maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Pengujian Hipotesis dengan Uji F (*F-test*)

Uji F adalah uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen (pengujian hipotesis) dengan langkah-langkah :

1). Langkah-langkah :

a) Merumuskan hipotesis :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ (Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan).

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ (Ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan)

b) Menentukan kriteria pengujian

Dengan *level of significant* (α) 5 % dan df pembilang k-1 dan penyebut n-k, di mana k adalah jumlah variabel independen.

-Bila probabilitas $F_{\text{-statistik}} \leq \text{Level of Significant} = 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

- Bila probabilitas $F_{\text{-statistik}} > \text{Level of Significant} = 0,05$, maka H_0 diterima, artinya secara simultan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

d. Pengujian Hipotesis dengan Uji t (*t-test*)

Uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap atau konstan. Langkah-langkah dalam uji t adalah :

1). Merumuskan hipotesis

$H_0 : b_i = 0$ (Variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen)

$H_a : b_i \neq 0$ (Variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen)

2). Menentukan kriteria pengujian

Penelitian ini menggunakan uji dua sisi, maka daerah penolakannya berada di sisi kanan kurva yang luasnya α (5%) dan derajat kebebasan (*degre of freedom*) yaitu : $df = n-k$, di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah konstanta.

- Bila Probabilitas $t_{\text{statistik}} > \text{Level of Significant} = 0,05$, maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

- Bila Probabilitas $t_{\text{statistik}} < \text{Level of Significant} = 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

3). Mencari nilai $t_{\text{statistik}}$ (Gujarati, 2003 : 74) :

$$t - \text{hitung} = \frac{\beta_i}{\text{Se } \beta_i}$$

Keterangan :

t = Nilai $t_{\text{statistik}}$

β_i = Koefisien regresi

Se β_i = Standart error β_i

e. R^2 (Koefisien Determinasi)

R^2 (Koefisien Determinasi) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 (Koefisien Determinasi) mempunyai *range* antara 0-1. Semakin besar R^2 mengindikasikan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel independen. Perumusan yang digunakan untuk mencari nilai R^2 adalah : (Gujarati, 2003 : 45-46).

$$R^2 = \frac{\sum (\hat{Y}_i - \bar{Y})^2}{\sum (Y_i - \bar{Y})^2} = \frac{ESS}{TSS} = \frac{\sum y_i^2}{\sum y_i^2} = \frac{\beta_1^2 \sum x_i^2}{\sum y_i^2} = \beta_1^2 \left(\frac{\sum x_i^2}{\sum y_i^2} \right)$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

X_i = Variabel independen

Y_i = Variabel dependen.



BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan analisis hasil penelitian mengenai “Pengaruh Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan Hotel Inna Garuda Yogyakarta”. Pembahasan analisis hasil penelitian ini dimulai dari uji validitas dan reliabilitas dan kemudian dilanjutkan dengan analisis deskriptif meliputi karakteristik responden, deskripsi variabel penelitian dan kemudian dilanjutkan dengan analisis kuantitatif yaitu uji asumsi klasik, analisis Regresi Linier Berganda, dan pengujian hipotesis.

Pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada responden penelitian yaitu Karyawan Hotel Inna Garuda di Yogyakarta. Dalam penelitian ini disebar 100 kuesioner pada 100 responden. Kuesioner yang dikembalikan sebanyak 100 eksemplar, sehingga respon *rate*-nya sebanyak 100,0 persen. Kuesioner yang terjawab lengkap dan layak dianalisis dalam penelitian ini sebanyak 100 kuesioner.

Rincian perolehan kuesioner dalam penelitian ini dapat dilihat pada (Lampiran rekapitulasi data. Setelah data terkumpul, kemudian data diedit (*editing*), diberi kode (*coding*), dan ditabulasikan (*tabulating*). Untuk selanjutnya dianalisis dengan bantuan program statistik komputer *SPSS for Windows Release 13.00*. Berikut ini uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, karakteristik responden, analisis Regresi Linier Berganda, dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini.

4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen-Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Modal Sosial

Indikator	Rxy	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,681	0,195	Valid
X1.2	0,494	0,195	Valid
X1.3	0,677	0,195	Valid
X1.4	0,839	0,195	Valid
X1.5	0,690	0,195	Valid
X2.1	0,837	0,195	Valid
X2.2	0,813	0,195	Valid
X2.3	0,563	0,195	Valid
X2.4	0,552	0,195	Valid
X3.1	0,765	0,195	Valid
X3.2	0,846	0,195	Valid
X3.3	0,714	0,195	Valid
X3.4	0,748	0,195	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2014. (Lampiran 3, hal. 107).

Dari Tabel 4.1 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai $r_{xy} > 0,195$ sehingga seluruh item-item pertanyaan pada variabel modal sosial dimensi struktural, modal sosial dimensi relasional, dan modal sosial dimensi kognitif adalah valid.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Kinerja Kinerja Karyawan

Indikator	Rxy	r-tabel	Keterangan
Y.1	0,438	0,195	Valid
Y.2	0,809	0,195	Valid
Y.3	0,468	0,195	Valid
Y.4	0,678	0,195	Valid
Y.5	0,555	0,195	Valid
Y.6	0,439	0,195	Valid
Y2.1	0,543	0,195	Valid
Y2.2	0,649	0,195	Valid
Y2.3	0,677	0,195	Valid
Y2.4	0,305	0,195	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2014. (Lampiran 3, hal. 107).

Dari Tabel 4.2 diketahui nilai $r_{xy} > 0,195$, sehingga seluruh item-item pertanyaan pada variabel kinerja karyawan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Modal Sosial Dimensi Struktural	0,707	0,60	Reliabel
Modal Sosial Dimensi Relasional	0,658	0,60	Reliabel
Modal Sosial Dimensi Kognitif	0,767	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,754	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2014.

Dari Tabel 4.3 diketahui bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ sehingga seluruh item-item pertanyaan pada variabel modal sosial dimensi relasional, modal sosial dimensi kognitif, modal sosial dimensi struktural, kinerja karyawan adalah reliabel.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Analisis Deskripsi

4.2.1.1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 100 responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, maka responden dalam penelitian ini difrekuensikan sebagai berikut :

Tabel 4.4
Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	39	39,0
2	Perempuan	61	61,0
Total		100	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2014. (Lampiran 4, hal. 111).

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah perempuan sebanyak 61 responden atau 61,0 persen dan laki-laki sebanyak 39 responden atau 39,0 persen. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Hotel Inna Garuda Yogyakarta lebih banyak dari kaum perempuan, karena perusahaan jasa berupa hotel lebih banyak membutuhkan dan menggunakan tenaga kerja dari kaum perempuan dari pada kaum laki-laki.

2. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan, maka responden dalam penelitian ini difrekuensikan sebagai berikut :

Tabel 4.5
Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTA	37	37,0
2	Diploma	59	59,0
3	S1	4	4,0
Total		100	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2014. (Lampiran 4, hal. 111).

Berdasarkan Tabel 4.5 tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berpendidikan Diploma sebanyak 59 responden atau 59,0 persen dan sebagian kecil berpendidikan S1 sebanyak 4 responden atau 4,0 persen. Hal ini menunjukkan bahwa dari

segi pendidikan, Karyawan Hotel Inna Garuda Yogyakarta mayoritas mempunyai pendidikan tinggi (Diploma).

3. Status Perkawinan

Berdasarkan status perkawinan, maka responden dalam penelitian ini difrekuensikan sebagai berikut :

Tabel 4.6
Frekuensi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Kawin	96	96,0
2	Tidak Kawin	4	4,0
Total		100	100,0 persen

Sumber : Data Primer Diolah, 2014. (Lampiran 4, hal. 111).

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar sudah kawin sebanyak 96 responden atau 96,0 persen dan tidak kawin sebanyak 4 responden atau 4,0 persen. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Hotel Inna Garuda di Yogyakarta mayoritas sudah kawin.

4. Lama Kerja

Berdasarkan lama kerja, maka responden dalam penelitian ini difrekuensikan sebagai berikut :

Tabel 4.7
Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1	<10 tahun	12	12,0
2	15,1-20 tahun	11	11,0
3	20,1-25 tahun	70	70,0
4	> 25 tahun	7	7,0
Total		100	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2014. (Lampiran 4, hal. 111).

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar lamanya 20,1-25 tahun sebanyak 70 responden

atau 70,0 persen dan sebagian kecil lama kerjanya > 25 tahun sebanyak 7 responden atau 7,0 persen. Hal ini menunjukkan bahwa Lama Kerja Karyawan Hotel Inna Garuda Yogyakarta sudah cukup lama mengabdikan dirinya.

5. Jabatan

Berdasarkan jabatan, maka responden dalam penelitian ini difrekuensikan sebagai berikut :

Tabel 4.8
Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	Karyawan Operasional	4	4,0
2	Staff	96	96,0
Total		100	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2014. (Lampiran 4, hal. 111).

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebagian besar dengan jabatan Staff sebanyak 96 responden atau 96,0 persen dan sebagian kecil dengan jabatan Karyawan Operasional sebanyak 4 responden atau 4,5 persen. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi jabatan kebanyakan Karyawan Hotel Inna Garuda Yogyakarta dengan jabatan sebagai staff.

6. Departement

Berdasarkan *departement*, maka responden dalam penelitian ini difrekuensikan sebagai berikut :

Tabel 4.9

Frekuensi Responden Berdasarkan *Departement*

No	<i>Departement</i>	Jumlah	Persentase
1	Operasional	30	30,0
2	HRD	5	5,0
3	<i>Finance</i>	23	23,0
4	<i>Food and Beverage</i>	28	28,0
5	<i>Engineering</i>	7	7,0
6	Lainnya	7	7,0
Total		100	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2014. (Lampiran 4, hal. 111).

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebagian besar dari *departement* Operasional sebanyak 30 responden atau 30,0 persen dan sebagian kecil dari *departement* HRD sebanyak 5 responden atau 5,0 persen. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi jabatan kebanyakan Karyawan Hotel Inna Garuda Yogyakarta pada bagian *departement* Operasional.

7. Gaji per Bulan

Berdasarkan gaji per bulan, maka responden dalam penelitian ini difrekuensikan sebagai berikut :

Tabel 4.10

Frekuensi Responden Berdasarkan Gaji per Bulan

No	Gaji per Bulan	Jumlah	Persentase
1	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000,-	99	99,0
2	Rp.5.000.100-Rp.9.000.000,-	1	1,0
Total		100	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2014. (Lampiran 4, hal. 111).

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebagian besar gaji per bulannya Rp.1.000.000-Rp.5.000.000,- sebanyak 99 responden atau 99,0 persen dan sebagian kecil gaji per bulannya Rp.5.000.100-Rp.9.000.000,- sebanyak 1 responden atau 1,0 persen.

Hal ini menunjukkan bahwa dari segi besarnya gaji per bulan, rata-rata Karyawan Hotel Inna Garuda Yogyakarta menerima gaji sesuai dengan UMR Yogyakarta.

8. Jumlah Tanggungan

Berdasarkan jumlah tanggungan, maka responden dalam penelitian ini difrekuensikan sebagai berikut :

Tabel 4.11
Frekuensi Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan

No	Jumlah Tanggungan	Jumlah	Persentase
1	1 orang	24	24,0
2	2 orang	65	65,0
3	> 2 orang	11	11,0
Total		100	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2014. (Lampiran 4, hal. 111).

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebagian besar jumlah tanggungannya 2 orang sebanyak 65 responden atau 65,0 persen dan sebagian kecil jumlah tanggungannya > 2 orang sebanyak 11 responden atau 11,0 persen. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi jumlah tanggungan, kebanyakan Karyawan Hotel Inna Garuda Yogyakarta memiliki dua tanggungan dalam keluarganya.

Tabel 4.12
Frekuensi Keseluruhan

No	Karakteristik	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	39	39,0
2	Diploma	59	59,0
3	Kawin	96	96,0
4	20,1-25 tahun	70	70,0
5	Staff	96	96,0
6	Operasional	30	30,0
7	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000,-	99	99,0
8	2 orang	65	65,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2014. (Lampiran 4, hal. 111).

4.2.1.2. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui modal sosial dimensi struktural, modal sosial dimensi relasional, modal sosial dimensi kognitif, dan kinerja Karyawan Hotel Inna Garuda di Yogyakarta. Analisis data ini melalui dua tahap, yaitu analisis deskriptif.

1. Variabel Modal Sosial Dimensi Struktural

Tabel 4.13
Penilaian Responden terhadap
Modal Sosial Dimensi Struktural (X_1)

Variabel	Mean	%	Kategori
Biasa bertegur sapa dengan sesama karyawan di perusahaan tempat saya bekerja.	4,38	87,6	Tinggi
Bergaul dengan baik dengan karyawan dari bagian yang sama.	4,20	84	Sangat Tinggi
Bergaul dengan baik dengan karyawan dari bagian lain.	3,99	79,8	Tinggi
Dikenal orang-orang di perusahaan tempat saya bekerja.	3,81	76,2	Tinggi
Terlibat dalam pertemuan-pertemuan informal antar karyawan (misalnya: dengan makan siang bersama dan mengobrol waktu istirahat, tergabung dalam kegiatan hobi yang sama).	4,04	80,8	Tinggi
Dimensi Struktural	4,08	81,6	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2014. (Lampiran 5, hal. 113).

Berdasarkan Tabel 4.13 dari 100 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui sebagian besar responden menilai modal sosial dimensi struktural Karyawan Hotel Inna Garuda di Yogyakarta, Tinggi (Mean 4,08). Hal ini menunjukkan bahwa responden biasa bertegur sapa dengan sesama karyawan di perusahaan tempat responden bekerja, bergaul dengan baik dengan karyawan dari bagian yang sama, bergaul dengan baik dengan karyawan dari bagian lain, dikenal orang-orang di perusahaan tempat responden bekerja, dan responden terlibat

dalam pertemuan-pertemuan informal antar karyawan (misalnya: dengan makan siang bersama dan mengobrol waktu istirahat, tergabung dalam kegiatan hobi yang sama).

2. Variabel Modal Sosial Dimensi Relasional

Tabel 4.14
Penilaian Responden terhadap
Modal Sosial Dimensi Relasional (X₂)

Variabel	Mean	%	Kategori
Jika mengalami kesulitan dalam bekerja, saya tahu rekan kerja saya akan membantu saya.	3,70	92,5	Tinggi
Percaya bahwa rekan kerja saya akan membantu saya jika saya memerlukannya.	3,80	95	Tinggi
Percaya bahwa umumnya rekan kerja saya akan selalu menepati setiap janji yang dibuat.	3,83	95,75	Tinggi
Percaya penuh pada kemampuan rekan kerja saya.	3,87	96,75	Tinggi
Dimensi Relasional	3,80	95	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2014. (Lampiran 5, hal. 113).

Berdasarkan Tabel 4.14 dari 100 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui sebagian besar responden menilai modal sosial dimensi relasional Karyawan Hotel Inna Garuda di Yogyakarta, Tinggi (Mean 3,80). Hal ini menunjukkan bahwa jika mengalami kesulitan dalam bekerja, responden tahu rekan kerja responden akan membantu responden, percaya bahwa rekan kerja responden akan membantu responden jika responden memerlukannya, percaya bahwa umumnya rekan kerja responden akan selalu menepati setiap janji yang dibuat, dan percaya penuh pada kemampuan rekan kerja responden.

3. Variabel Modal Sosial Dimensi Kognitif

Tabel 4.15
Penilaian Responden terhadap
Modal Sosial Dimensi Kognitif (X₃)

Variabel	Mean	%	Kategori
Memiliki pemahaman yang sama dengan rekan kerja saya tentang visi perusahaan tempat kami bekerja.	3,84	96	Tinggi
Memiliki pemahaman yang sama dengan rekan kerja saya tentang cerita-cerita yang terkait dengan sejarah perusahaan tempat kami bekerja.	3,71	92,75	Tinggi
Memiliki pemahaman yang sama dengan rekan kerja saya tentang cerita-cerita yang terkait dengan figur-figur (tokoh-tokoh) perusahaan tempat kami bekerja.	3,96	99	Tinggi
Memiliki pemahaman yang sama dengan rekan kerja saya tentang cerita-cerita yang terkait dengan bagaimana perusahaan tempat kami bekerja mengatasi kendala-kendala yang dihadapi.	3,99	79,8	Tinggi
Dimensi Kognitif	3,88	97	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2014. (Lampiran 5, hal. 113).

Berdasarkan Tabel 4.15 dari 100 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui sebagian besar responden menilai modal sosial dimensi kognitif Karyawan Hotel Inna Garuda di Yogyakarta, Tinggi (Mean 3,88). Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki pemahaman yang sama dengan rekan kerja tentang visi perusahaan tempat kami bekerja, memiliki pemahaman yang sama dengan rekan kerja tentang cerita-cerita yang terkait dengan sejarah perusahaan tempat kami bekerja, memiliki pemahaman yang sama dengan rekan kerja tentang cerita-cerita yang terkait dengan figur-figur (tokoh-tokoh) perusahaan tempat kami bekerja, dan memiliki pemahaman yang sama dengan rekan kerja tentang cerita-cerita yang terkait dengan bagaimana perusahaan tempat bekerja mengatasi kendala-kendala yang dihadapi.

4. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.16
Penilaian Responden terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Mean	%	Kategori
Menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya dengan baik.	4,05	40,5	Tinggi
Memenuhi tanggung jawab yang dijabarkan dalam deskripsi kerja.	4,19	41,9	Tinggi
Melaksanakan tugas-tugas yang seharusnya saya lakukan.	4,30	43	Sangat Tinggi
Memenuhi tuntutan kinerja yang ditentukan dalam pekerjaan.	3,98	39,8	Tinggi
Bersedia meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja.	4,11	41,1	Tinggi
Bersedia menggantikan tugas rekan kerja yang sedang sakit atau tidak masuk bekerja	4,20	42	Sangat Tinggi
Memberi semangat pada rekan kerja saat mereka patah semangat.	4,25	42,5	Sangat Tinggi
Memberi semangat pada rekan kerja supaya mereka bekerja dengan baik.	4,53	45,3	Sangat Tinggi
Mendamaikan rekan kerja yang berselisih paham.	4,08	40,8	Tinggi
Memberi suasana damai di organisasi saat ada perselisihan.	4,56	45,6	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan	4,23	42,3	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2014. (Lampiran 5, hal. 113).

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas dari 100 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui sebagian besar responden menilai kinerja Karyawan Hotel Inna Garuda di Yogyakarta, Sangat Tinggi (Mean 4,23). Hal ini menunjukkan bahwa responden menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, memenuhi tanggung jawab yang dijabarkan dalam deskripsi kerja, melaksanakan tugas-tugas yang seharusnya responden lakukan, memenuhi tuntutan kinerja yang ditentukan dalam pekerjaan, bersedia meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja, bersedia menggantikan tugas

rekan kerja yang sedang sakit atau tidak masuk bekerja, memberi semangat pada rekan kerja saat mereka patah semangat, memberi semangat pada rekan kerja supaya mereka bekerja dengan baik, mendamaikan rekan kerja yang berselisih paham, dan responden memberi suasana damai di organisasi saat ada perselisihan.

Tabel 4.17
Penilaian Responden terhadap Semua Variabel

Variabel	Mean	Kategori
Modal Sosial Dimensi Struktural (X_1)	4,08	Tinggi
Modal Sosial Dimensi Relasional (X_2)	3,80	Tinggi
Modal Sosial Dimensi Kognitif (X_3)	3,88	Tinggi
Kinerja Karyawan In-Role	4,13	Tinggi
Kinerja Karyawan Ex-Role	4,29	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan (Y_1)	4,23	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2014. (Lampiran 5, hal. 113).

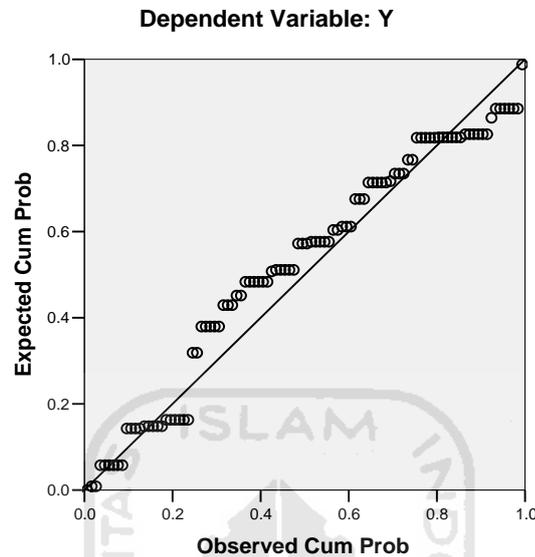
4.2.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2001). Untuk menguji normalitas, dapat menganalisis dengan melihat nilai probabilitasnya. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test* sbb:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: (Lampiran 7, hal. 111).

Gambar 4.1
Normal P-P Plot

Tabel 4.18

Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test*

Variabel	Sig.	Nilai Kritis	Keterangan
Residual	0,096	0,05	Normalitas

Sumber: (Lampiran Hasil Uji Normalitas, 2014. (Lampiran 7, hal. 116).

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test* di atas terlihat bahwa nilai probabilitas = 0,096 > 0,05, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana salah satu atau lebih variabel independen dapat dinyatakan sebagai kombinasi linier dari variabel independen lainnya. Salah satu asumsi regresi linier klasik adalah tidak adanya

multikolinearitas sempurna (*no perfect multikolinearitas*). Suatu model regresi dikatakan terkena multikolinearitas apabila terjadi hubungan linier yang *perfect* atau *exact* diantara beberapa atau semua variabel bebas. Akibatnya akan sulit untuk melihat pengaruh secara individu variabel bebas terhadap variabel tak bebas (Madalla, 1999: 269-270). Pendeteksian multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode VIF.

Kriteria pengujian :

Jika $VIF > 10$, maka H_0 ditolak

Jika $VIF < 10$, maka H_0 diterima

Hasil uji multikolinearitas dengan metode VIF sbb :

Tabel 4.19
Hasil Uji Multikolinearitas dengan Metode VIF

Variabel	VIF	Nilai Kritis	Keterangan
X ₁	1,470	10	Tidak terkena multikolinearitas
X ₂	1,425	10	Tidak terkena multikolinearitas
X ₃	1,148	10	Tidak terkena multikolinearitas

Sumber: (Lampiran Hasil Olah Data Uji VIF, 2014. (Lampiran 6, hal. 114).

- Hasil uji :

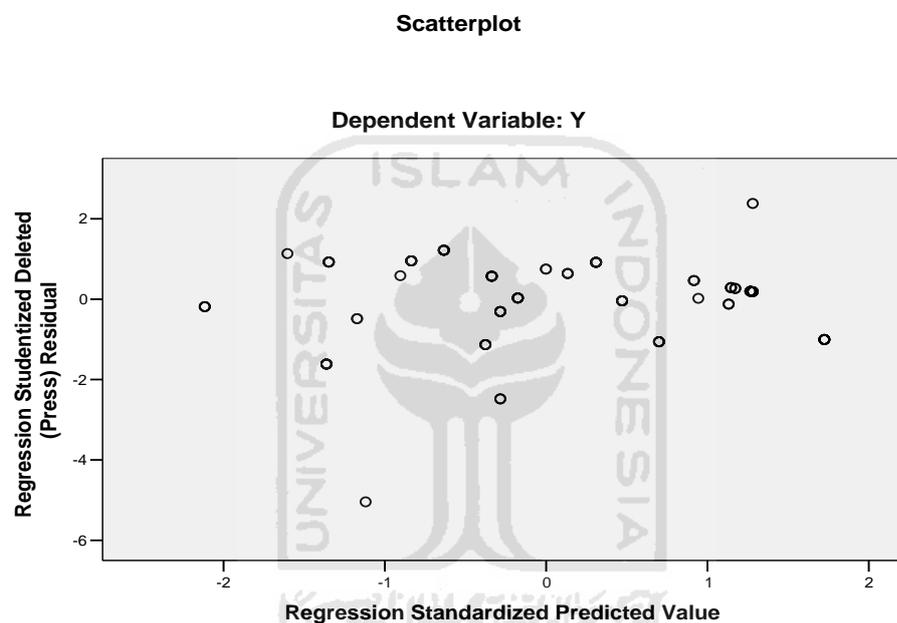
Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dengan metode VIF, nilai $VIF < 10$, artinya bahwa semua variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas, sehingga tidak membiaskan interpretasi hasil analisis regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Homoskedastisitas adalah situasi dimana varian (σ^2) dari faktor pengganggu atau *disturbance term* sama untuk semua observasi X. Penyimpangan terhadap asumsi ini yaitu disebut heteroskedastisitas yaitu apabila nilai varian (σ^2) variabel tak bebas (Y_i) meningkat sebagai akibat dari meningkatnya varian dari variabel

bebas (X_i), maka varian dari Y_i tidak sama (Insukindro, 2001:62). Pendeteksian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Glejser*. Caranya dengan melihat nilai probabilitas $> 0,05$, sehingga tidak terkena heteroskedastisitas (Ghozali, 2001:73).

Hasil uji heteroskedastisitas dengan *Glejser* sbb :



Sumber: (Lampiran 7, hal. 116).

Gambar 4.2
Scatterplot

Tabel 4.20
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Glejser*

Variabel	Sig.	Nilai Kritis	Keterangan
X_1	0,361	0,05	Homoskedastisitas
X_2	0,122	0,05	Homoskedastisitas
X_3	0,443	0,05	Homoskedastisitas

Sumber: (Lampiran Hasil Olah Data Uji Heteroskedastisitas, 2014.
(Lampiran 7, hal. 115).

- Hasil uji :

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *Glejser* terlihat bahwa nilai probabilitas > 0,05. Hal ini berarti model yang diestimasi bebas dari heteroskedastisitas.

4.2.3. Analisis Pengaruh Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh modal sosial dimensi struktural, modal sosial dimensi relasional, dan modal sosial dimensi kognitif terhadap kinerja karyawan. Adapun bentuk persamaan regresinya adalah $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$. Berikut ini tabel hasil Regresi Linier Berganda dengan metode OLS (*Ordinary Least Square*):

Tabel 4.19
Hasil Regresi Linier Berganda Metode OLS

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Prob.
Konstanta	2,052	6,968	0,000
Modal Sosial Dimensi Struktural (X_1)	0,268	3,671	0,000
Modal Sosial Dimensi Relasional (X_2)	0,185	2,373	0,020
Modal Sosial Dimensi Kognitif (X_3)	0,097	1,994	0,049
R^2 : 0,367			
Adjusted R^2 : 0,347			
F-statistik : 18,570, Sig. = 0,000			
N : 100			
Variabel Dependen (Y) = Kinerja Karyawan			

Sumber: Hasil Olah Data Regresi Linier Berganda, 2014.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *SPSS for Windows Release 13.00* diperoleh hasil persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,052 + 0,268X_1 + 0,185X_2 + 0,097X_3$$

Pada persamaan di atas dapat dilihat pengaruh pengaruh modal sosial dimensi struktural, modal sosial dimensi relasional, dan modal sosial dimensi

kognitif terhadap kinerja Karyawan Hotel Inna Garuda di Yogyakarta. Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah :

1. Koefisien modal sosial dimensi struktural ($\beta_1 = 0,361$)

Modal sosial dimensi struktural (X_1) mempunyai pengaruh positif (searah) terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,361 yang artinya apabila modal sosial dimensi struktural sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,361 skala, dengan asumsi variabel modal sosial dimensi relasional (X_2) dan modal sosial dimensi kognitif (X_3) konstant. Adanya pengaruh positif ini, berarti bahwa antara modal sosial dimensi struktural dan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah. modal sosial dimensi struktural yang semakin meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat, demikian pula sebaliknya.

2. Koefisien modal sosial dimensi relasional ($\beta_2 = 0,230$)

Modal sosial dimensi relasional (X_2) mempunyai pengaruh positif (searah) terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,230 yang artinya apabila modal sosial dimensi relasional sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,230 skala, dengan asumsi variabel modal sosial dimensi struktural (X_1) dan modal sosial dimensi kognitif (X_3) konstant. Adanya pengaruh positif ini, berarti bahwa antara modal sosial dimensi relasional dan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah. modal sosial dimensi relasional yang semakin meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat, demikian pula sebaliknya.

3. Koefisien modal sosial dimensi kognitif ($\beta_3 = 0,173$)

Modal sosial dimensi kognitif (X_3) mempunyai pengaruh positif (searah) terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,173 yang artinya apabila modal sosial dimensi kognitif sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,173 skala, dengan asumsi variabel modal sosial dimensi struktural (X_1) dan modal sosial dimensi relasional (X_2) konstant. Adanya pengaruh positif ini, berarti bahwa antara modal sosial dimensi kognitif dan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah. Modal sosial dimensi kognitif yang semakin meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat, demikian pula sebaliknya.

4.3. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian pengaruh variabel modal sosial dimensi struktural (X_1) terhadap variabel kinerja Karyawan Hotel Inna Garuda di Yogyakarta (Y).

H_1 : Modal sosial dimensi struktural berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas $t_{hitung} = 0,000$. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $t_{hitung} (0,000) < Level\ of\ Significant (0,05)$, maka disimpulkan bahwa variabel modal sosial dimensi struktural (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Hotel Inna Garuda di Yogyakarta (Y).

2. Pengujian pengaruh variabel modal sosial dimensi relasional (X_2) terhadap variabel kinerja Karyawan Hotel Inna Garuda di Yogyakarta (Y).

H₂ : Modal sosial dimensi relasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas $t_{\text{hitung}} = 0,020$. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $t_{\text{hitung}} (0,020) < \text{Level of Significant} (0,05)$, maka disimpulkan bahwa variabel modal sosial dimensi relasional (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Hotel Inna Garuda di Yogyakarta (Y).

3. Pengujian pengaruh variabel modal sosial dimensi kognitif (X₃) terhadap variabel kinerja Karyawan Hotel Inna Garuda di Yogyakarta (Y).

H₃ : Modal sosial dimensi kognitif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas $t_{\text{hitung}} = 0,049$. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $t_{\text{hitung}} (0,049) < \text{Level of Significant} (0,05)$, maka disimpulkan bahwa variabel modal sosial dimensi kognitif (X₃) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Hotel Inna Garuda di Yogyakarta (Y).

4. Pengujian pengaruh variabel dominan terhadap variabel kinerja Karyawan Hotel Inna Garuda di Yogyakarta (Y).

H₄ : Modal sosial dimensi relasional berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai koefisien beta masing-masing variabel yaitu 0,361, 0,230, dan 0,173, maka disimpulkan bahwa

variabel modal sosial dimensi struktural (X_1) yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja Karyawan Hotel Inna Garuda di Yogyakarta (Y) dibandingkan dengan variabel modal sosial dimensi relasional (X_2) dan dimensi kognitif (X_3).

5. Pengujian pengaruh modal sosial yang terdiri dari dimensi struktural, dimensi relasional, dan dimensi kognitif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

H_1 : Modal sosial dimensi struktural berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas $F_{\text{hitung}} = 0,000$. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $F_{\text{hitung}} (0,000) < Level\ of\ Significant (0,05)$, maka disimpulkan bahwa variabel modal sosial dimensi struktural, dimensi relasional, dan dimensi kognitif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan Hotel Inna Garuda di Yogyakarta (Y).

4.4. Pengujian R^2 (Koefisien Determinasi)

R^2 (Koefisien Determinasi) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan secara komprehensif terhadap variabel dependen. Nilai R^2 (Koefisien Determinasi) mempunyai *range* antara 0-1. Semakin besar R^2 mengindikasikan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Hasil dari regresi dengan metode OLS diperoleh R^2 (Koefisien Determinasi atau *R Square*) sebesar 0,367, artinya variabel kinerja Karyawan

Hotel Inna Garuda di Yogyakarta dapat dijelaskan oleh variabel modal sosial dimensi struktural, modal sosial dimensi relasional, dan modal sosial dimensi kognitif secara serentak sebesar 36,7%, sedangkan sisanya sebesar 63,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model, misalnya motivasi, kepuasan kerja, dll.

4.5. Pembahasan

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel modal sosial dimensi struktural mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Hotel Inna Garuda di Yogyakarta. Hal ini dapat diartikan, jika modal sosial dimensi struktural meningkat dalam arti bahwa, jika responden biasa bertegur sapa dengan sesama karyawan di perusahaan tempat responden bekerja, bergaul dengan baik dengan karyawan dari bagian yang sama, bergaul dengan baik dengan karyawan dari bagian lain, dikenal orang-orang di perusahaan tempat responden bekerja, dan responden terlibat dalam pertemuan-pertemuan informal antar karyawan (misalnya: dengan makan siang bersama dan mengobrol waktu istirahat, tergabung dalam kegiatan hobi yang sama, dan lain-lain), maka kinerja Karyawan Hotel Inna Garuda di Yogyakarta akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Prayogo (2003), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa modal sosial dimensi struktural berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan anggota organisasi Perusahaan Otomotif di Jawa Tengah. Dimensi struktural merupakan pola hubungan antar orang dan interaksi sosial yang ada dalam organisasi. Dimensi struktural memiliki makna bahwa posisi seseorang dalam struktur interaksi akan memberinya keuntungan tertentu.

Dengan demikian, seseorang yang memiliki interaksi yang baik dengan rekan kerjanya akan berkinerja dengan lebih baik. 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 antarkaryawan. Dengan demikian, seseorang akan lebih mudah mendapatkan bantuan dan dukungan dari rekan kerjanya, misalnya seseorang akan bisa saling mengakses sumber daya dan informasi dengan sesama rekan kerja. Hal ini akan memperlancar proses kerja anggota organisasi, yang akan membuat anggota organisasi tersebut berkinerja dengan lebih baik. Selain dimensi struktural, dimensi relasional juga berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel modal sosial dimensi relasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Hotel Inna Garuda di Yogyakarta. Hal ini dapat diartikan, jika modal sosial dimensi relasional meningkat dalam arti bahwa, jika mengalami kesulitan dalam bekerja, responden tahu rekan kerja responden akan membantu responden, percaya bahwa rekan kerja responden akan membantu responden jika responden memerlukannya, percaya bahwa umumnya rekan kerja responden akan selalu menepati setiap janji yang dibuat, dan percaya penuh pada kemampuan rekan kerja responden, maka kinerja Karyawan Hotel Inna Garuda di Yogyakarta akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Prayogo (2003), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa modal sosial dimensi relasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja *in-role* dan *ex-role* anggota

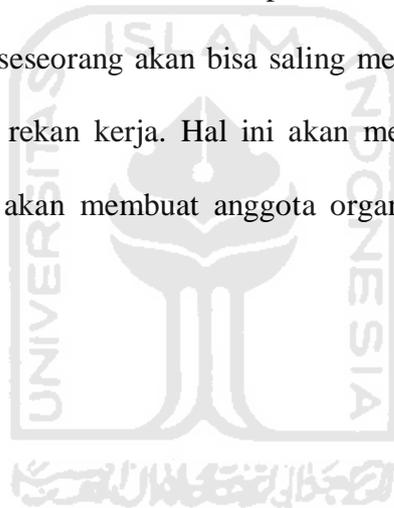
organisasi Perusahaan Otomotif di Jawa Tengah. Dimensi relasional merupakan *asset* yang diciptakan dan tumbuh dalam hubungan antar anggota organisasi yang mencakup kepercayaan dan kelayakan dipercaya. Kepercayaan adalah atribut yang melekat dalam suatu hubungan. Kelayakan dipercaya merupakan atribut yang melekat pada individu yang terlibat dalam hubungan tersebut. Semakin 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 *social exchange* 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.

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel modal sosial dimensi kognitif mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Hotel Inna Garuda di Yogyakarta. Hal ini dapat diartikan, jika modal sosial dimensi kognitif meningkat dalam arti bahwa, jika karyawan memiliki pemahaman yang sama dengan rekan kerja tentang visi perusahaan tempat kami bekerja, memiliki pemahaman yang sama dengan rekan kerja tentang cerita-cerita yang terkait dengan sejarah perusahaan tempat bekerja, memiliki pemahaman yang sama dengan rekan kerja tentang cerita-cerita yang terkait dengan figur-figur (tokoh-tokoh) perusahaan tempat kami bekerja, dan memiliki pemahaman yang sama dengan rekan kerja tentang cerita-cerita yang terkait dengan bagaimana perusahaan tempat kami bekerja mengatasi kendala-kendala yang dihadapi, maka kinerja Karyawan Hotel Inna Garuda di Yogyakarta akan

mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini didukung oleh Prayogo (2003), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa modal sosial dimensi kognitif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan anggota organisasi Perusahaan Otomotif di Jawa Tengah. 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 languages (codes)* dan *shared narratives* merupakan sarana orang berdiskusi dan bertukar informasi dalam menjalankan proses kerjanya. Jika ada *shared languages (codes)* dan *shared narratives*, komunikasi antara anggota organisasi akan lebih baik dan terbuka. *Shared language (codes)* dan *shared narratives* juga akan mempengaruhi persepsi anggota organisasi. Adanya *shared languages (codes)* 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 (codes)* 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.

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel modal sosial dimensi struktural mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja Karyawan Hotel Inna Garuda di Yogyakarta. Dimensi struktural merupakan pola hubungan

antar orang dan interaksi sosial yang ada dalam organisasi. Dimensi struktural memiliki makna bahwa posisi seseorang dalam struktur interaksi akan memberinya keuntungan tertentu. Dengan demikian, seseorang yang memiliki interaksi yang baik dengan rekan kerjanya akan berkinerja dengan lebih baik. 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 dengan lebih baik.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Variabel modal sosial yang terdiri dari dimensi struktural, dimensi relasional, dan dimensi kognitif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan Hotel Inna Garuda di Yogyakarta. Hal ini dapat diartikan, jika modal sosial dimensi struktural, dimensi relasional, dan dimensi kognitif mengalami peningkatan secara simultan, maka kinerja Karyawan Hotel Inna Garuda di Yogyakarta juga akan mengalami peningkatan.
2. Variabel modal sosial dimensi struktural mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Hotel Inna Garuda di Yogyakarta. Hal ini dapat diartikan, jika modal sosial dimensi struktural mengalami peningkatan, maka kinerja Karyawan Hotel Inna Garuda di Yogyakarta juga akan mengalami peningkatan.
3. Variabel modal sosial dimensi relasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Hotel Inna Garuda di Yogyakarta. Hal ini dapat diartikan, jika modal sosial dimensi relasional mengalami peningkatan, maka kinerja Karyawan Hotel Inna Garuda di Yogyakarta juga akan mengalami peningkatan.
4. Variabel modal sosial dimensi kognitif mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Hotel Inna Garuda di Yogyakarta. Hal ini

dapat diartikan, jika modal sosial dimensi kognitif mengalami peningkatan, maka kinerja Karyawan Hotel Inna Garuda di Yogyakarta juga akan mengalami peningkatan.

5. Nilai koefisien beta masing-masing variabel yaitu 0,361, 0,230, dan 0,173, maka disimpulkan bahwa variabel modal sosial dimensi struktural yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja Karyawan Hotel Inna Garuda di Yogyakarta dibandingkan dengan variabel modal sosial dimensi relasional dan dimensi kognitif.

5.2. Keterbatasan Penelitian

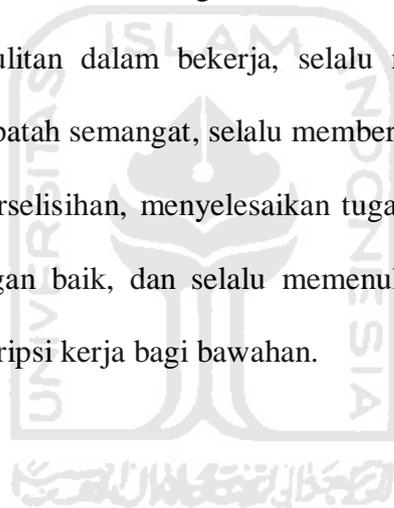
Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu pada saat penelitian (penyebaran kuesioner) peneliti tidak bisa mendampingi responden (karyawan) Hotel Inna Garuda Yogyakarta. Hal ini akan dapat berdampak akurasi hasil penelitian, karena jawaban atau penilaian terhadap modal sosial dimensi struktural, modal sosial dimensi relasional, modal sosial dimensi kognitif, kinerja Karyawan Hotel Inna Garuda di Yogyakarta sepenuhnya berdasarkan inisiatif penilaian responden sendiri. Hal ini berdampak terhadap hasil penelitian, dimana rata-rata responden menilai baik terhadap semua variabel penelitian.

5.3. Saran

1. Berkaitan dengan tingginya pengaruh modal sosial dimensi relasional terhadap kinerja Karyawan Hotel Inna Garuda di Yogyakarta, maka dapat diberikan

saran untuk meningkatkan modal sosial dimensi relasional dengan cara Karyawan Hotel Inna Garuda di Yogyakarta didorong untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang secara langsung menyangkut evaluasi kinerja dan dalam kondisi saling mempercayai yang tinggi antar karyawan, agar lebih mampu bekerja dengan lebih baik. Dengan demikian, maka kinerja Karyawan Hotel Inna Garuda di Yogyakarta akan lebih meningkat.

2. Implikasi manajerial, dapat disarankan pimpinan Hotel Inna Garuda Yogyakarta selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu bawahan yang mengalami kesulitan dalam bekerja, selalu memberi semangat pada bawahan saat mereka patah semangat, selalu memberi suasana damai di dalam organisasi saat ada perselisihan, menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan dengan baik, dan selalu memenuhi tanggung jawab yang dijabarkan dalam deskripsi kerja bagi bawahan.



DAFTAR PUSTAKA

- Adler & Kwon, (2000). *Social Capital: the Good, the Bad and the Ugly*. Processed, Marshall School of Business. University of Southern California.
- Ali, Muhammad Asghar, Akmal Hussain, Ahsan Azim, (2013), Organizational Investment in Social Capital (OISC) and Employee Job Performance: Moderation by Employee Job Engagement, *Journal International Review of Management and Business Research*, Vol. 2 Issue.1.
- Ancok, Djamaludin (2002), *Outbound Management Training: Aplikasi Ilmu Perilaku dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UII Press.
- Awan, Muhammad Arsalan Shafique dan Naintara Sarfraz (2013), The Impact of Human Capital on Company Performance and the Mediating Effect of Employee's Satisfaction. *Journal IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. e-ISSN: 2278-487X. Volume 8, Issue 2, PP 76-82.
- Byars & Rue, (2000), *Human Resource Management: A Practical Approach*, Harcourt Brace, New York.
- Cohen, Don & Prusak, (2001), *In Good Company*, Boston, Harvard Business School Press. di dalam Era Informasi, *Modul*, ITB Bandung.
- Dessler, Gary, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks.
- Edy, Yosua Jaya, Haris Maupa, Hosea Jaya Edy, (2013), Pengaruh Modal Sosial dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Medis di RSUD Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal Ilmiah Farmasi – UNSRAT*. Vol. 2 No. 03, ISSN 2302 – 2493.

- Gibson, Ivancevich, & Donnelly Jr, H, (1997), *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi 5, Jilid 1, (Terjemahan), Jakarta: Erlangga.
- Gozali, Imam. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gujarati, Damodar, (2003), *Ekonometrika Dasar*, Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. (2003), *Manajemen*, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Insukindro, Maryatmo, R., dan Aliman. 2001. *Modul Ekonometrika Dasar dan Penyusunan Indikator Unggulan Ekonomi*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Johar Arifin & Ahmad Fauzi, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Madalla, G.S. (1999) *Introduction to Econometrics*, 2nd Edition, New York.
- Miftah Thoha, (1992). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Ofori, Dan dan Jocelyn Sackey (2009), *Assessing Social Capital For Organisational Performance: Initial Exploratory Insights From Ghana. Journal Organizations And Markets In Emerging Economies*, ISSN 2029-4581, Vol. 1, No. 2 (2), pp. 71-91.
- Prawirosentono, Suyadi, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Kebijakan Kinerja Karyawan”*, Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Prayogo, Wisnu. (2003), *Pengaruh Modal Sosial pada Kinerja Anggota Organisasi (Kasus Untuk Karyawan Setingkat Staf pada Sebuah Perusahaan Otomotif di Jawa Tengah, Jurnal Akuntansi & Manajemen*, Vol 9, No.1, hal. 11-21.

- Prayogo, Wisnu. (2008), Menguji Perilaku Kepemimpinan: Wisnu Prayogo Raih Doktor, *Artikel*, <http://www.ugm.ac.id/index.php?page=rilis&artikel=1117>, diakses 4 Mei 2014.
- Prayogo, Wisnu. (2008), Pengaruh Kepribadian pada Modal Sosial serta Dampaknya pada Kinerja, *Jurnal Akuntansi & Manajemen*, Vol 19, No.1, Hal. 25-38.
- Priyono, Bambang Suko (2010), Pemoderasian Modal Sosial pada Pengaruh Implementasi Strategi terhadap Kinerja Organisasional. *Publikasi Hasil Penelitian*, Fakultas Ekonomi UNISBANK Semarang.
- Purba, Sukarman. (2009), Pengaruh Budaya Organisasi, Modal Intelektual, dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pemimpin Jurusan di Universitas Negeri Medan. *Jurna Kinerja*, Volume 13, No.2, Hal.150-167.
- Rahayu, Sri. (2005), *SPSS Versi 12.00, Dalam Riset Pemasaran*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Robbins, Stephen P., dan Judge, (2006), *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan; Editor: Agus Widyantoro, Edisi 10. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P., dan Judge, (2008), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., dan Judge, (2009), *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan; Editor: Agus Widyantoro, Edisi 10. Jakarta: Prenhallindo.
- Ruslan, Rosady. (2004), *Metode Penelitian Public Relation dan Komunikasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Santoso, Singgih. (2005), *Menguasai Statistik di Era Informasi*, PT. Elek Media Komputindo, Jakarta.

Savari, Moslem, Mohammad Eslami, Fayzollah Monavarifard, (2013), The Impact of Social Capital on Agricultural Employees' Job Satisfaction, City of Divandarreh. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, ISSN 2251-838X / Vol, 4 (2): 291-295.

Simamora, Henry. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Dua, Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono, (2008), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta.

Suharto, Edy (2005), *Modal Sosial dan Kebijakan Publik*, STKS, Bandung.

Wright, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta : Salemba Empat.

Wursanto, Ignatius, (2003), *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta. Penerbit: Andi.

LAMPIRAN



Lampiran 1: Kuesioner

Yogyakarta, Juli 2014

No : -

Hal : Pengisian Kuesioner

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

.....

Di Tempat

Salam Sejahtera

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir guna memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Indonesia, Penulis bermaksud mengadakan penelitian dalam menyusun skripsi mengenai **“Pengaruh Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan Hotel Inna Garuda Yogyakarta”**.

Berkenaan maksud di atas, maka penulis sangat mengharapkan bantuan partisipasi dari Bapak/Sdr/i untuk bersedia meluangkan waktu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam lembar kuesioner yang terlampir pada halaman berikut ini. Pertanyaan-pertanyaan tersebut dimaksudkan hanya untuk keperluan memperoleh data yang sangat saya perlukan dalam penyusunan skripsi yang sedang saya buat dan data yang saya peroleh tersebut tidak akan dipergunakan untuk keperluan lain.

Akhir kata, atas bantuan dan partisipasi Bapak/Sdr/i sekalian, penulis ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Wira Wibowo

KUESIONER

Tanggal:.....

I. Beri jawaban atas pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan cara mengisi atau melingkari salah satu pilihan jawaban identitas responden yang ada:

1. Nama :(boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki
2. Perempuan
3. Status Perkawinan: 1. Kawin
2. Tidak Kawin
4. Pendidikan :
 - a. SLTP/Sederajat
 - b. SLTA/Sederajat
 - c. Diploma
 - d. S1
 - e. S2
5. Lama Bekerja:
 - a. < 5 tahun
 - b. 5,1-10 tahun
 - c. 15,1-20 tahun
 - d. 20,1-25 tahun
 - e. > 25 tahun
6. *Departement*:
 - a. Operasional
 - b. HRD
 - c. *Finance*
 - d. *Food and Beverage*
 - e. *Security*
 - f. *Engineering*



- g.
7. Jabatan:
- a. Karyawan Operasional
 - b. Staff
 - c. Manajer
 - d.
8. Gaji per bulan Rp.....
- a. < Rp.1.000.000,-
 - b. Rp.1.000.000-Rp.5.000.000,-
 - c. Rp.5.000.100-Rp.9.000.000,-
 - d. Rp.9.000.100-Rp.14.000.000,-
 - e. Rp.14.000.100-Rp.18.000.000,-
 - f. > Rp.18.000.000,-
9. Jumlah tanggungan:
- a. Tidak ada Tanggungan
 - b. 1 orang
 - c. 2 orang
 - d. > 2 orang

II. Beri jawaban atas pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan cara melingkari salah satu skor yang ada, yaitu 1 sampai dengan 5 untuk setiap pernyataan dengan ketentuan :

1. Sangat Tidak Setuju diberi skor 1
2. Tidak Setuju diberi skor 2
3. Ragu-ragu diberi skor 3
4. Setuju diberi skor 4
5. Sangat Setuju diberi skor 5

A. Modal Sosial

Pernyataan		STS	TS	RR	S	SS
Dimensi Struktural						
1	Biasa bertegur sapa dengan sesama karyawan di perusahaan tempat saya bekerja.	1	2	3	4	5
2	Bergaul dengan baik dengan karyawan dari bagian yang sama.	1	2	3	4	5
3	Bergaul dengan baik dengan karyawan dari bagian lain.	1	2	3	4	5
4	Dikenal orang-orang di perusahaan tempat saya bekerja.	1	2	3	4	5
5	Terlibat dalam pertemuan-pertemuan informal antar karyawan (misalnya: dengan makan siang bersama dan mengobrol waktu istirahat, tergabung dalam kegiatan hobi yang sama, dll).	1	2	3	4	5
Dimensi Relasional						
6	Jika mengalami kesulitan dalam bekerja, saya tahu rekan kerja saya akan membantu saya.	1	2	3	4	5
7	Percaya bahwa rekan kerja saya akan membantu saya jika saya memerlukannya.	1	2	3	4	5
8	Percaya bahwa umumnya rekan kerja saya akan selalu menepati setiap janji yang dibuat.	1	2	3	4	5
9	Percaya penuh pada kemampuan rekan kerja saya.	1	2	3	4	5
Dimensi Kognitif						
10	Memiliki pemahaman yang sama dengan rekan kerja saya tentang visi perusahaan tempat kami bekerja.	1	2	3	4	5
11	Memiliki pemahaman yang sama dengan rekan kerja saya tentang cerita-cerita yang terkait dengan sejarah perusahaan tempat kami bekerja.	1	2	3	4	5
12	Memiliki pemahaman yang sama dengan rekan kerja saya tentang cerita-cerita yang terkait dengan figur-figur (tokoh-tokoh) perusahaan tempat kami bekerja.	1	2	3	4	5
13	Memiliki pemahaman yang sama dengan rekan kerja saya tentang cerita-cerita yang terkait dengan bagaimana perusahaan tempat kami bekerja mengatasi kendala-kendala yang dihadapi.	1	2	3	4	5

B. Kinerja

Pernyataan		STS	TS	RR	S	SS
<i>In role</i>						
1	Menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya dengan baik.	1	2	3	4	5
2	Memenuhi tanggung jawab yang dijabarkan dalam deskripsi kerja.	1	2	3	4	5
3	Melaksanakan tugas-tugas yang seharusnya saya lakukan.	1	2	3	4	5
4	Memenuhi tuntutan kinerja yang ditentukan dalam pekerjaan.	1	2	3	4	5
<i>Ex role</i>						
5	Bersedia meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja.	1	2	3	4	5
6	Bersedia menggantikan tugas rekan kerja yang sedang sakit atau tidak masuk bekerja	1	2	3	4	5
7	Memberi semangat pada rekan kerja saat mereka patah semangat.	1	2	3	4	5
8	Memberi semangat pada rekan kerja supaya mereka bekerja dengan baik.	1	2	3	4	5
9	Mendamaikan rekan kerja yang berselisih paham.	1	2	3	4	5
10	Memberi suasana damai di organisasi saat ada perselisihan.	1	2	3	4	5

Lampiran 3 : Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,423**	,332**	,398**	,205*	,681**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,041	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	,423**	1	,271**	,142	-,112	,494**
	Sig. (2-tailed)	,000		,006	,160	,267	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	,332**	,271**	1	,406**	,365**	,677**
	Sig. (2-tailed)	,001	,006		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	,398**	,142	,406**	1	,801**	,839**
	Sig. (2-tailed)	,000	,160	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.5	Pearson Correlation	,205*	-,112	,365**	,801**	1	,690**
	Sig. (2-tailed)	,041	,267	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100
X1	Pearson Correlation	,681**	,494**	,677**	,839**	,690**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,707	5

Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,706**	,323**	,192	,837**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,055	,000
	N	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	,706**	1	,175	,225*	,813**
	Sig. (2-tailed)	,000		,081	,024	,000
	N	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	,323**	,175	1	,244*	,563**
	Sig. (2-tailed)	,001	,081		,014	,000
	N	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	,192	,225*	,244*	1	,552**
	Sig. (2-tailed)	,055	,024	,014		,000
	N	100	100	100	100	100
X2	Pearson Correlation	,837**	,813**	,563**	,552**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,658	4

Correlations

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,483**	,397**	,435**	,765**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100
X3.2	Pearson Correlation	,483**	1	,526**	,532**	,846**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100
X3.3	Pearson Correlation	,397**	,526**	1	,368**	,714**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100
X3.4	Pearson Correlation	,435**	,532**	,368**	1	,748**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100
X3	Pearson Correlation	,765**	,846**	,714**	,748**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,767	4

Correlations

Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y
Y1.1 Pearson Correlation	1	,362**	,441**	,456**	,114	,082	,043	-,048	,118	,292**	,438**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,257	,417	,670	,634	,243	,003	,000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.2 Pearson Correlation	,362**	1	,301**	,554**	,380**	,205*	,378**	,447**	,460**	,319**	,809**
Sig. (2-tailed)	,000		,002	,000	,000	,040	,000	,000	,000	,001	,000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.3 Pearson Correlation	,441**	,301**	1	,264**	-,056	-,178	,421**	,165	,223*	,121	,468**
Sig. (2-tailed)	,000	,002		,008	,583	,077	,000	,101	,026	,232	,000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.4 Pearson Correlation	,456**	,554**	,264**	1	,247*	,156	,087	,452**	,420**	,184	,678**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,008		,013	,120	,388	,000	,000	,066	,000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.5 Pearson Correlation	,114	,380**	-,056	,247*	1	,472**	,345**	,521**	,240*	-,154	,555**
Sig. (2-tailed)	,257	,000	,583	,013		,000	,000	,000	,016	,126	,000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.6 Pearson Correlation	,082	,205*	-,178	,156	,472**	1	-,096	,345**	,465**	,146	,439**
Sig. (2-tailed)	,417	,040	,077	,120	,000		,344	,000	,000	,146	,000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.7 Pearson Correlation	,043	,378**	,421**	,087	,345**	-,096	1	,223*	,343**	,027	,543**
Sig. (2-tailed)	,670	,000	,000	,388	,000	,344		,026	,000	,790	,000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.8 Pearson Correlation	-,048	,447**	,165	,452**	,521**	,345**	,223*	1	,544**	-,128	,649**
Sig. (2-tailed)	,634	,000	,101	,000	,000	,000	,026		,000	,204	,000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.9 Pearson Correlation	,118	,460**	,223*	,420**	,240*	,465**	,343**	,544**	1	-,086	,677**
Sig. (2-tailed)	,243	,000	,026	,000	,016	,000	,000	,000		,397	,000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.10 Pearson Correlation	,292**	,319**	,121	,184	-,154	,146	,027	-,128	-,086	1	,305**
Sig. (2-tailed)	,003	,001	,232	,066	,126	,146	,790	,204	,397		,002
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y Pearson Correlation	,438**	,809**	,468**	,678**	,555**	,439**	,543**	,649**	,677**	,305**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,754	10

Lampiran 4 : Frekuensi Karakteristik Responden

Frequencies

JK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	39	39,0	39,0	39,0
Perempuan	61	61,0	61,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Status

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kawin	96	96,0	96,0	96,0
Tidak Kawin	4	4,0	4,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Pddkn

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	37	37,0	37,0	37,0
Diploma	59	59,0	59,0	96,0
S1	4	4,0	4,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Lama_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5,1-10 tahun	12	12,0	12,0	12,0
15,1-20 tahun	11	11,0	11,0	23,0
20,1-25 tahun	70	70,0	70,0	93,0
> 25 tahun	7	7,0	7,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Departemen

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Operasional	30	30,0	30,0	30,0
HRD	5	5,0	5,0	35,0
Finance	23	23,0	23,0	58,0
Food and Beverage	28	28,0	28,0	86,0
Engineering	7	7,0	7,0	93,0
Lainnya	7	7,0	7,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Karyawan Operasional	4	4,0	4,0	4,0
	Staff	96	96,0	96,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Gaji

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000,-	99	99,0	99,0	99,0
	Rp.5.000.100-Rp.9.000.000,-	1	1,0	1,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Jumlah_Tanggungan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 orang	24	24,0	24,0	24,0
	2 orang	65	65,0	65,0	89,0
	> 2 orang	11	11,0	11,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Lampiran 5 : Frekuensi Variabel

Interval Skala

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,79	STS
1,80 s/d 2,59	TS
2,60 s/d 3,39	RR
3,40 s/d 4,19	S
4,20 s/d 5,00	SS

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	100	3	5	4,38	,546
X1.2	100	3	5	4,20	,586
X1.3	100	3	5	3,99	,522
X1.4	100	3	5	3,81	,706
X1.5	100	3	5	4,04	,585
X1	100	3,00	4,80	4,0840	,40220
X2.1	100	3	5	3,70	,577
X2.2	100	3	5	3,80	,620
X2.3	100	3	5	3,83	,428
X2.4	100	3	5	3,87	,464
X2	100	3,00	4,25	3,8000	,37098
X3.1	100	3	5	3,84	,735
X3.2	100	3	5	3,71	,808
X3.3	100	3	5	3,96	,567
X3.4	100	3	5	3,99	,628
X3	100	3,00	5,00	3,8750	,53003
Y1.1	100	3	5	4,05	,261
Y1.2	100	3	5	4,19	,647
Y1.3	100	3	5	4,30	,482
Y1.4	100	3	5	3,98	,603
Y1.5	100	3	5	4,11	,490
Y1.6	100	3	5	4,20	,471
Y1.7	100	3	5	4,25	,672
Y1.8	100	3	5	4,53	,521
Y1.9	100	3	5	4,08	,526
Y1.10	100	3	5	4,56	,556
Y	100	3,00	5,00	4,2250	,29793
Valid N (listwise)	100				

Lampiran 6 : Regresi Linier Berganda

Regression

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,606 ^a	,367	,347	,24067

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,227	3	1,076	18,570	,000 ^a
	Residual	5,561	96	,058		
	Total	8,788	99			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,052	,294		6,968	,000		
	X1	,268	,073	,361	3,671	,000	,680	1,470
	X2	,185	,078	,230	2,373	,020	,702	1,425
	X3	,097	,049	,173	1,994	,049	,871	1,148

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,8428	4,5364	4,2250	,18054	100
Std. Predicted Value	-2,117	1,725	,000	1,000	100
Standard Error of Predicted Value	,029	,079	,047	,012	100
Adjusted Predicted Value	3,8470	4,5470	4,2270	,17967	100
Residual	-1,02296	,54380	,00000	,23700	100
Std. Residual	-4,250	2,260	,000	,985	100
Stud. Residual	-4,502	2,325	-,004	1,011	100
Deleted Residual	-1,14757	,57591	-,00199	,24995	100
Stud. Deleted Residual	-5,042	2,381	-,011	1,042	100
Mahal. Distance	,467	9,760	2,970	2,175	100
Cook's Distance	,000	,617	,014	,062	100
Centered Leverage Value	,005	,099	,030	,022	100

a. Dependent Variable: Y



Lampiran 7: Hasil Uji Asumsi Klasik

NPar Tests

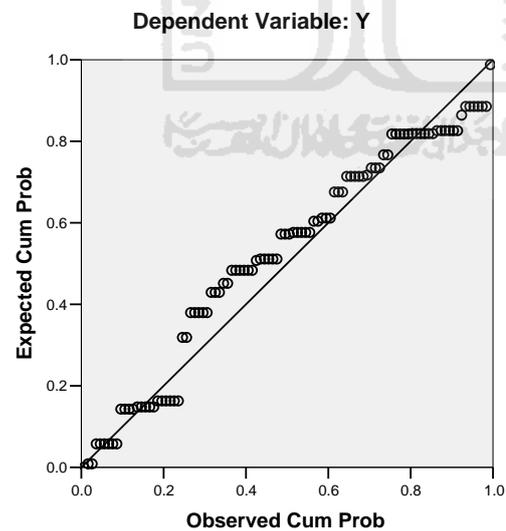
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,23699755
Most Extreme Differences	Absolute	,123
	Positive	,101
	Negative	-,123
Kolmogorov-Smirnov Z		1,232
Asymp. Sig. (2-tailed)		,096

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: ABS_RES

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,295 ^a	,087	,058	,14879924

- a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,202	3	,067	3,039	,033 ^a
	Residual	2,126	96	,022		
	Total	2,327	99			

- a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
 b. Dependent Variable: ABS_RES

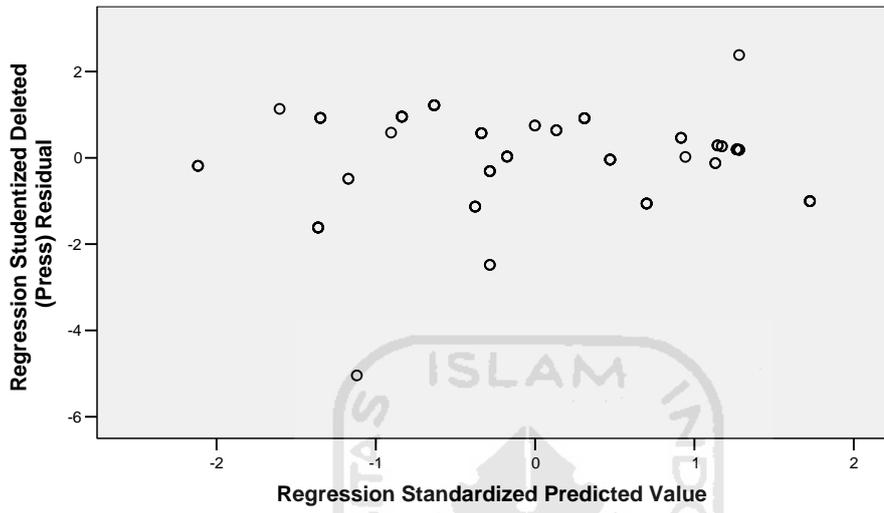
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,725	,182		3,981	,000
	X1	-,041	,045	-,109	-,919	,361
	X2	-,075	,048	-,182	-1,562	,122
	X3	-,023	,030	-,080	-,770	,443

- a. Dependent Variable: ABS_RES

Scatterplot

Dependent Variable: Y



Lampiran 8 : Dokumentasi Penelitian



Gambar 8.1 : Wawancara dengan bagian HRD



Gambar 8.2 : Lobby



Gambar 8.3 : ruangan bagian HDR Hotel



Gambar 8.4 : Dapur



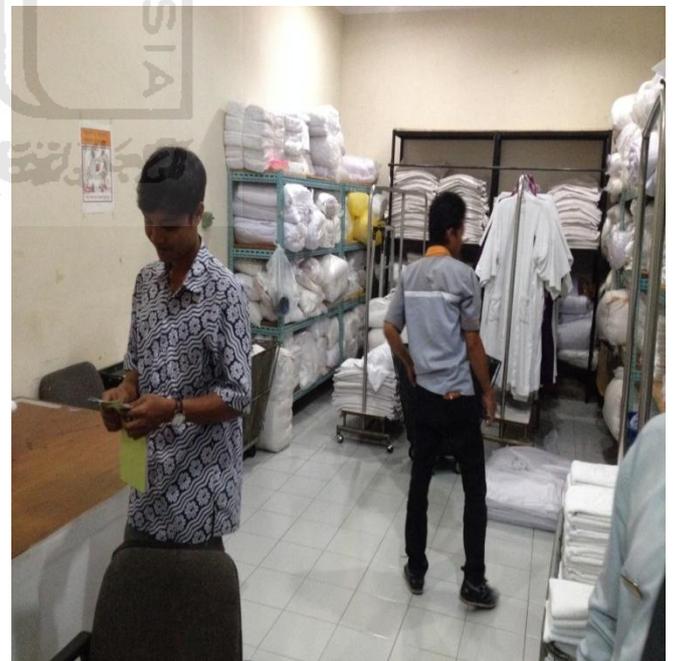
Gambar 8.5 : Foto Bersama HRD



Gambar 8.6 : Pintu masuk hotel



Gambar 8.7 : Depan hotel



Gambar 8.8 : laundry

INNA Garuda
Jl. Malioboro 60, Yogyakarta 55213
Phone : (0274) 566353, 566322
Fax : (0274) 563074
E-mail : sales@innagaruda.com
reservation@innagaruda.com
Website : http://www.innagaruda.com



SURAT KETERANGAN
NO.23/IG-TRN/S.Ket/VII/2014

Yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : ARI WIBOWO BASUKI
NIP : 01926303
JABATAN : MANPOWER MANAGER

Menerangkan bahwa,

NAMA : WIRA WIBOWO
NIM : 10 311 249
JURUSAN : EKONOMI MANAJEMEN
INSTITUSI : UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Telah melakukan Penelitian pada bulan Juni - Juli 2014 di INNA GARUDA Yogyakarta.
Dengan judul "PENGARUH MODAL SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL
INNA GARUDA YOGYAKARTA"

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 18 Juli 2014
MANPOWER DEPARTMENT



ARI WIBOWO BASUKI
MANPOWER MANAGER

Hotel with unique cordiality

Lampiran 9 : Biodata Penulis

Data Pribadi

Identitas

Nama : Wira Wibowo
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat/tgl.lahir : Bengkalis/17 Febuari 1992
Suku : Jawa
Alamat Yogyakarta : Candi Gebang
No Telp : 082327911177
Email : Wirawibowo29@gmail.com



Pendidikan

1998-2003 : SDN 044 Tanjung Damai
2003-2007 : SMPN 1 Lubuk Muda
2007-2010 : SMAN 1 Lubuk Muda

Personality

Jujur
Seorang yang : Sabar

Data Keluarga

Nama ayah : Gatut Riono
Nama ibu : Suliani
Pekerjaan ayah : Wiraswasta
Pekerjaan ibu : Ibu Rumah Tangga
Alamat ayah : Bengkalis
Alamat ibu : Bengkalis