



MEMBANGUN KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL BERBASIS MODAL SOSIAL DAN DISIPLIN KERJA

Fitria Afriyani^{1*}; Djoko Santoso²⁾; Indarto²⁾

¹⁾Program Studi Magister Manajemen, Universitas Semarang, Semarang

²⁾ Magister Manajemen, Universitas Semarang, Semarang

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima 12/3/2022

Disetujui 20/3/2022

Dipublikasikan 28/3/2022

Keywords:

Employee Performance;

Social Capital;

Work Discipline

Organizational

Commitment

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh modal sosial dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi dan dampaknya pada kinerja pegawai pada Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang yaitu sebesar 99 pegawai. Penentuan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling. Sampel yang diambil sejumlah 97 pegawai. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t, koefisien determinasi dan analisis jalur. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel modal sosial dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil lainnya menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara modal sosial, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji efek mediasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh modal sosial dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

BUILDING EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATIONAL COMMITMENT BASED ON SOCIAL CAPITAL AND WORK DISCIPLINE

Abstract

The purpose of this study to analyze the effect of social capital and work discipline on organizational commitment and its impact on employee performance in Pedurungan District, Semarang City. The population in this study were all employees of Pedurungan District, Semarang City, which was 99 employees. Determination of the sample is done by purposive sampling method. The samples taken were 97 employees. Data analysis used multiple linear regression, t test, coefficient of determination and path analysis. The test results show that there is a positive and significant effect between the variables of social capital and work discipline on organizational commitment. Other results show that there is a positive and significant effect between social capital, work discipline and organizational commitment on employee performance. The results of the mediation effect test show that organizational commitment is able to mediate the effect of social capital and work discipline on employee performance..

✉Alamat korespondensi:

* E-mail: raficaimut@gmail.com

PENDAHULUAN

Peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang – Undang 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai yang diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Setiap instansi pemerintah harus mewujudkan pelayanan yang excellent atau prima dan didukung oleh kinerja pegawai secara maksimal. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Pegawai PNS yang bertujuan untuk menjamin objektifitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir, yang dititikberatkan pada sistem kinerja pegawainya. Penilaian kinerja pegawai PNS diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang diisyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati. Penilaian kinerja pegawai PNS dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.

Menurut Mathis dan Jackson (2015), Kinerja adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja dari seseorang, sebuah proses secara keseluruhan dimana hasilnya dapat ditunjukkan bukti konkritnya dan dapat diukur. Menurut Siagian (2016), bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, modal sosial, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, serta komunikasi. Demikian pula dengan instansi, untuk mencapai kinerja pegawai ada faktor-faktor yang mempengaruhinya diantaranya modal sosial, disiplin kerja dan komitmen organisasi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain modal sosial dan disiplin kerja. Beberapa penelitian menjelaskan bahwa modal sosial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Edy et al , 2013; Rusdiana &Wijayanti, 2014); namun demikian penelitian Rusdiana & Wijayanti (2014) menjelaskan bahwa modal sosial tidak berpengaruh pada kinerja. Penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja juga telah dilakukan oleh beberapa peneliti . Lusiana (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sebaliknya Setiawan (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh pada kinerja.

Berkaitan dengan obyek penelitian, Kecamatan Pedurungan Kota Semarang, saat ini menghadapi permasalahan pegawai di lingkungan instansi semakin kompleks yaitu sehubungan dengan pelaksanaan Peraturan Walikota Semarang Nomor 90 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan Kota Semarang, maka khususnya Kecamatan Pedurungan Kota Semarang dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi menuju ke arah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*).

Namun demikian yang terjadi di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang menunjukkan kondisi kinerja pegawai yang masih rendah dan masih perlu ditingkatkan

Pengaruh modal sosial terhadap komitmen organisasi

Cendani dan Tjahjaningsih (2015) menyatakan individu pegawai yang memiliki modal sosial yang kuat, akan lebih mudah untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dan juga bantuan dari rekan kerjanya sehingga membuat pegawai memiliki kesamaan dengan rekan-rekan pegawai tentang visi dan tujuan instansi, memiliki kesamaan komitmen terhadap pencapaian tujuan instansi. Kesamaan pemahaman dengan rekan-rekan pegawai tentang cerita-cerita terkait bagaimana organisasi instansi mencapai kesuksesan atau mengatasi persoalan/kendala yang dihadapi dan kesamaan dengan rekan rekan tentang isu-isu atau topik-topik yang terjadi di instansi sehingga dapat meningkatkan bentuk komitmen terhadap profesinya, karena merasakan suatu tanggungjawab atau kewajiban moral untuk memelihara hubungan, sebagai bentuk tanggungjawab terhadap profesinya. Penelitian terdahulu Hartanti (2017) membuktikan adanya pengaruh secara positif dan signifikan modal sosial terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Modal sosial berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi

Disiplin pegawai yang tinggi dalam pegawai juga akan berdampak pada komitmen pegawai dalam organisasi. Dengan adanya budaya disiplin yang dimiliki oleh pegawai, artinya mereka dapat bekerja dengan baik serta berusaha selalu mematuhi semua aturan-aturan yang telah disepakati. Bagi pihak instansi dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai, maka banyak langkah yang harus ditempuh, misalnya dengan memperbaiki kondisi dan situasi yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut sehingga hal ini akan berdampak pada komitmen pegawai. Penelitian yang dilakukan Liana & Irawati (2014), Astuti (2018) membuktikan adanya pengaruh secara positif dan signifikan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi. . Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh modal sosial terhadap kinerja pegawai

Cendani dan Tjahjaningsih (2015) menyatakan bahwa pegawai yang selalu melakukan tegur sapa, menjaga hubungan baik, melibatkan diri pada setiap kegiatan, selalu menjaga kebersamaan, mempunyai pemahaman yang sama tentang visi organisasi, teman membantu jika ada kesulitan, dan percaya dengan kemampuan rekan kerja. Hal ini akan memberikan semangat dan dorongan pegawai untuk aktif bekerja sehingga kinerjanya dapat dicapai dengan baik. Rusdiana dan Wijayanti (2014) menyatakan bahwa Modal sosial (social capital) sedang berkembang saat ini. Berkembangnya konsep ini didasari pemahaman bahwa modal sosial akan berpengaruh pada kinerja. Pendapat ini didukung oleh Edy et al. (2013) dan Cendani dan Tjahjaningsih (2015) yang menyimpulkan bahwa

modal sosial merupakan prediktor yang baik bagi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Modal sosial berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Rivai dan Sagala (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui disiplin diri karena disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian Lusiana (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

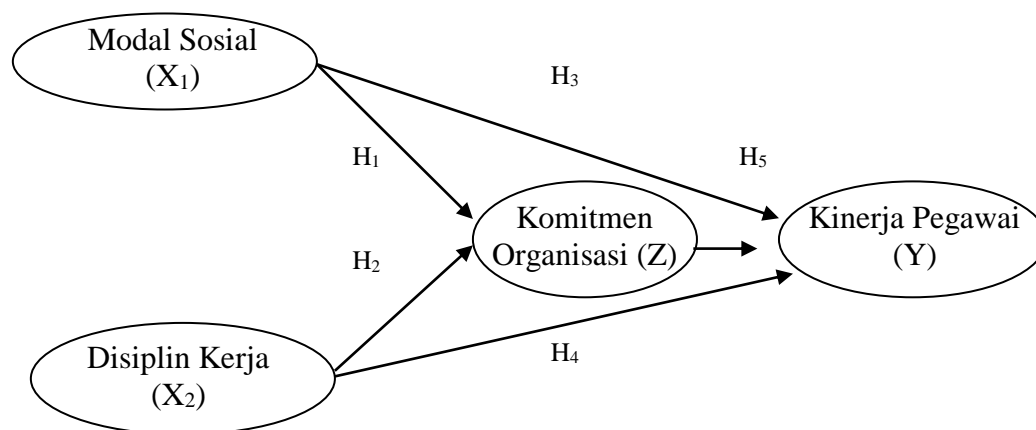
H4: Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Komitmen mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Tingginya komitmen akan berimbas pada kinerja pegawai yang semakin meningkat. Komitmen dari seorang pegawai terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut. Hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Rusdiana (2014), Liana & Irawati (2014) diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Modal sosial yang kuat dan didukung komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan atau harapan instansi dapat tercapai, untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran teoritis tersaji pada Gambar 1



Gambar 1 : Kerangka Hubungan antar Variabel Penelitian

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah “Explanatory research” dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang yaitu sebesar 99 pegawai. Penentuan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling, maka sampel yang diambil sejumlah 97 pegawai.

Modal sosial dalam penelitian ini adalah jumlah sumber daya, yang berkumpul pada seseorang individu atau kelompok karena memiliki jaringan tahan lama berupa hubungan timbal balik perkenalan dan pengakuan yang sedikit banyak terinstitusionalisasikan (Field, 2015). Alat ukur yang digunakan dalam modal sosial antara lain struktural, kognitif dan Relasional (Suryanto, 2011; Ubaididillah, 2017; Cendani & Tjahjaningsih, 2015)

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Sutrisno, 2016) . Instrumen yang digunakan dalam mengukur disiplin kerja antara lain frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja (Setiawan, 2013; Siswanto, 2014)

Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya (Moorhead dan Griffin, 2016). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen berkelanjutan (Mas,ud, 2004)

Kinerja pegawai adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS (PP No.46 Tahun 2011). Indikator Sasaran kerja pegawai sesuai dengan PP no.46 tahun 2011 adalah

kuantitas, kualitas waktu, perilaku kerja, orientasi, pelayanan, integritas, kerjasama, kepemimpinan.

Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Menurut Ghazali (2011), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji Sobel ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu kepuasan. Menurut Ghazali (2011) suatu variabel disebut intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Uji Sobel untuk menguji kekuatan dari pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y2) melalui variabel intervening (Y1).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi pada penelitian ini menggunakan dua tahap. Tahap pertama adalah mengetahui pengaruh modal sosial (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi, dan tahap kedua adalah mengetahui pengaruh modal sosial, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai (Y). Ringkasan hasil pengujian regresi tersaji pada Tabel 1

Tabel 1 Ringkasan hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Koefisien	t	Sign	Simpulan Hipotesis
Modal sosial → komitmen organisasi	,600	7,351	,000	Didukung
Disiplin Kerja → komitmen organisasi	,208	2,543	,013	Didukung
Modal sosial → kinerja pegawai	,358	3,448	,001	Didukung
Disiplin kerja → kinerja pegawai	,224	2,622	,010	Didukung
Komitmen Organisasi → kinerja pegawai	,263	2,517	,014	Didukung
R^2 komitmen organisasi	,516			
R^2 kinerja pegawai	,503			

Nilai koefisien determinasi total adalah

$$R^2_m = 1 - (0,656) \cdot (0,601) = 0,740 \text{ atau } 74\%$$

Hasil perhitungan R^2_m mengindikasikan keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model path tersebut adalah sebesar 74% atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data 74% dapat dijelaskan oleh model tersebut.

Pada pengujian Sobel Test mediasi komitmen organisasi pada pengaruh modal sosial terhadap kinerja pegawai diperoleh Nilai t hitung diperoleh sebesar 5,209. Nilai tersebut

lebih besar dari t tabel yaitu 1,96. Peran komitmen organisasional dalam memediasi pengaruh modal sosial terhadap kinerja pegawai hal ini menunjukkan bahwa terdapat peran yang positif juga dimana ada komitmen organisasional yang memiliki peran positif dalam memediasi pengaruh modal sosial terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian komitmen organisasional dikatakan mampu memediasi pengaruh modal sosial terhadap kinerja pegawai dengan baik artinya peningkatan modal sosial dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, baik secara langsung ataupun dengan adanya mediasi dari komitmen organisasi. Komitmen organisasi juga diketahui juga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai

Perhitungan sobel test pada mediasi komitmen organisasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Nilai t hitung diperoleh sebesar 2,103. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel yaitu 1,96. Peran komitmen organisasional dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai hal ini menunjukkan bahwa terdapat peran yang positif juga dimana ada komitmen organisasional yang memiliki peran positif dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian komitmen organisasional dikatakan mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan baik artinya peningkatan disiplin kerja dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, baik secara langsung ataupun dengan adanya mediasi dari komitmen organisasi. Komitmen organisasi juga diketahui juga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis ada pengaruh yang signifikan antara modal sosial terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin baik dan meningkat dari modal sosial yang dimiliki pegawai maka semakin meningkat pula komitmen organisasi tersebut. Pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang memiliki optimisme modal sosial yang tinggi yang terkait dengan keadaan berkembangnya psikologi individu yang positif yang optimis memandang semua kejadian mengharapkan hal yang terbaik. Sehingga dapat meningkatkan bentuk komitmen terhadap instansinya. Aghajanian (2012) menyatakan bahwa modal sosial merupakan sesuatu yang nyata dalam kehidupan sehari-hari masyarakat seperti simpati, hubungan sosial dalam masyarakat, dan kehidupan bermasyarakat yang membentuk suatu unit sosial. Makna modal sosial itu mengacu pada kekuatan hubungan sosial dalam bermasyarakat, termasuk kehidupan individu dalam keluarga, maupun kelompok sosial. Modal sosial merupakan kemampuan seseorang untuk bekerja sama dalam kelompoknya. Kemampuan tersebut terlaksana karena adanya kepercayaan yang kuat untuk membangun kerja sama melalui jaringan interaksi dan komunikasi yang harmonis dan kondusif. Intensitas komunikasi yang tinggi dan dalam waktu yang lama memungkinkan hubungan tersebut diikat dengan norma aturan yang berlaku. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hartanti (2017) membuktikan adanya pengaruh secara positif dan signifikan modal sosial terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil analisis ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti apabila disiplin kerja semakin meningkat maka

komitmen organisasi akan semakin meningkat. Hal ini berarti disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dan disiplin kerja masih konsisten berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya budaya disiplin yang dimiliki oleh pegawai, artinya mereka dapat bekerja dengan baik serta berusaha selalu mematuhi semua aturan-aturan yang telah disepakati. Bagi pihak instansi dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai, maka banyak langkah yang harus ditempuh, misalnya dengan memperbaiki kondisi dan situasi yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut sehingga hal ini akan berdampak pada komitmen pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Liana & Irawati (2014) dan Astuti (2018) membuktikan adanya pengaruh secara positif dan signifikan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil analisis ada pengaruh yang signifikan antara modal sosial terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti sebuah organisasi harus bisa mengelola dan melaksanakan berbagai dan rangkaian kegiatan atau proses yang diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang di tuangkan ke dalam tugas pokok dan fungsi agar organisasi tersebut memiliki tujuan. Tupoksi atau tugas pokok dan fungsi tersebut harus dijalankan semaksimal mungkin dan sesuai aturan supaya bisa mendapatkan hasil yang maksimal. Ketika pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dilakukan, maka kualitas pegawai harus ditingkatkan, modal sosialpun menjadi salah satu solusi dalam penerapannya agar kinerja pegawai dapat maksimal. Pada awalnya, individu memegang haknya masing-masing, tapi lama kelamaan tidak dapat secara terus menerus memegang haknya sendiri-sendiri. Mereka akan membutuhkan orang lain dalam memenuhi hak-hak hidupnya. Oleh karena itu, modal sosial sangat penting untuk menunjang pengembangan kinerja pegawai dalam kehidupan berorganisasi terutama dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi atau tupoksi. Hasil penelitian ini sejalan dengan Edy et al. (2013) dan Cendani dan Tjahjaningsih (2015) membuktikan adanya pengaruh secara positif dan signifikan modal sosial terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai maka mereka akan melakukan tugas mereka sesuai dengan aturan atau standar yang telah ditetapkan sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin pegawai akan berusaha melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus pula. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian Lusiana (2018) membuktikan adanya hubungan positif disiplin kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisis ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti apabila komitmen organisasi semakin meningkat maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Pegawai akan komitmen

terhadap pekerjaannya karena semakin tinggi dia peduli terhadap pekerjaan maka pegawai dianggap memiliki komitmen yang tinggi di organisasi tersebut. Semakin pegawai itu terlibat dalam organisasi maka semakin tinggi juga komitmen pegawai tersebut di organisasi tersebut bisa dikatakan pegawai yang terlibat aktif dalam organisasi memiliki jiwa yang tinggi dalam organisasi tersebut. Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Seorang pegawai akan bekerja secara maksimal, memanfaatkan kemampuan dan ketrampilannya dengan bersemangat, manakala ia memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Pegawai dengan komitmen tinggi biasanya lebih tahan bekerja, produktif dan berorientasi kearah pencapaian tujuan organisasi, sehingga kinerja menjadi optimal. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Rusdiana (2014), Liana & Irawati (2014), bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh modal sosial terhadap kinerja pegawai. Eksistensi modal sosial pegawai dan komitmen organisasi menjadi penting karena mempengaruhi kinerja pegawai yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja organisasi. Modal sosial merupakan suatu komitmen dari setiap individu untuk saling terbuka, saling percaya, memberikan kewenangan bagi setiap orang yang dipilihnya untuk berperan sesuai dengan tanggungjawabnya. Dengan demikian semakin tinggi modal sosial, maka akan semakin terbentuknya rasa kebersamaan, kesetiakawanan, dan sekaligus tanggungjawab akan kemajuan bersama sehingga akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Modal sosial ini bukan saja berfungsi sebagai aset instansi tetapi juga sebagai instrumen sekaligus tujuan dalam pengembangan instansi. Dengan demikian agar instansi dapat dengan memertahankan dan meningkatkan modal sosial agar semua bentuk modal lainnya memiliki manfaat maksimum. Modal sosial dalam instansi dicirikan oleh adanya interaksi sosial timbal balik diantara pegawai dan manajemen dan antarsesama keduanya. Bentuk interaksi itu didasarkan pada adanya komitmen organisasi. Karena ada rasa percaya maka timbul suatu entitas pegawai (manajemen dan non-manajemen) yang memiliki kebersamaan tentang nilai-nilai kejujuran, kedisiplinan, kebersamaan, dan pentingnya kerja keras-cerdas. Pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang memiliki latar belakang yang berbeda beda, sehingga memberikan output yang berbeda-beda pula dalam bersikap dan bertindak laku. Kondisi tersebut tentu memberikan dampak terhadap suasana kerja dalam organisasi yang pada akhirnya berdampak pada kinerja.

Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai artinya tingginya komitmen organisasional yang disebabkan oleh semakin tingginya disiplin kerja maka cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai. Seorang pegawai dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan baik apabila memiliki disiplin kerja dan komitmen yang dapat menunjang tumbuhnya organisasi sehingga akan menunjukkan kinerja yang baik, karena tidak bisa dipungkiri komitmen merupakan factor penting dalam menentukan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam upaya instansi menumbuhkan, mempertahankan, dan bahkan meningkatkan komitmen kerja

pegawai, disiplin kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja sumber daya manusia. Komitmen kerja pegawai yang tinggi akan dapat terwujud melalui pemeliharaan disiplin kerja dengan membuka peluang pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Semakin kuat disiplin kerja yang tercermin dalam sikap pegawai sehari-hari selama mereka berada dalam organisasi, memberikan komitmen organisasi bagi mereka dalam bekerja

PENUTUP

Terdapat pengaruh positif antara variabel modal sosial dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi. Variabel modal sosial, disiplin kerja dan komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh modal sosial dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai serta yang paling dominan pengaruhnya adalah modal sosial. Kantor Kecamatan Pedurungan hendaknya meningkatkan modal sosial melalui pembinaan pegawai agar selalu melakukan tegur sapa dengan rekan kerja, sebaiknya setiap pegawai perlu pemahaman yang mendasar terhadap arti dan peran organisasi dengan berbagai aktivitas manajerial. Untuk meningkatkan disiplin kerja pimpinan Kecamatan Gayamsari Kota Semarang hendaknya menegur atau memberi sanksi pada pegawai yang melanggar aturan yang ada sesuai tingkat kesalahannya serta memberikan reward atau pengakuan jika pegawai tersebut menjadi pegawai yang teladan. Untuk meningkatkan komitmen organisasi instansi menekankan pegawai untuk mempunyai rasa memiliki terhadap instansi, peduli terhadap masalah yang terjadi dalam instansi, pegawai sebaiknya selalu memiliki kelekatan emosional terhadap instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aghajanian, A. (2012). *Sosial Capital and Conflict*. TAMNEAC (Training and Mobility Network) an Initial Training Network Supported by the European Commissions Seventh Framework Programme
- Astuti, Lia. (2018)., *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi Kasus karyawan Bagian Pelaksana Pada PT Warnatama Cemerlang di Kota Tangerang)*. Skripsi, Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Cendani, Citta, dan Endang Tjahjaningsih, 2015, Pengaruh Employee Engagament dan Modal Sosial Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Sebagai Mediasi (Studi pada Bank Jateng Kantor Pusat), *Media Ekonomi dan Manajemen*, 30 (2), 149-150
- Edy, Yosua Jaya, Haris Maupa dan Hosea Jaya Edy. (2013). Pengaruh Modal Sosial dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Medis di RSUD Kabupaten Kepulauan Talaud, *Pharmacon Jurnal Ilmiah Farmasi-UNSRAT* , 2(3), 19-23
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hartanti, Niken, (2017). Pengaruh modal kognitif dan modal optimisme terhadap

- komitmen berkelanjutan dimediasi oleh komitmen normatif (Studi pada Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal), *Telaah Manajemen*, 14 (1), 96-106
- Liana, Yuyuk dan Rina Irawati, (2014). Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Di Malang Raya, *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3 (1), 17-34
- Lusiana, Herlina. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan), *Al-Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora*, 4 (1), 112-122
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosdakarya, Bandung.
- Mas'ud, Fuad, (2004), *Survai Diagnosis Organisasional*, Badan Penerbit. Universitas Diponegoro, Ghozali, Semarang
- Mathis, Robert dan H. Jackson, John. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Nanda, Irfan dkk, (2013). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera Kantor Cabang Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol.6 No.2.*,
- Nugroho, Restu Adi, Sri Hartono dan Sudarwati, (2016.) Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 23(2), 194-203
- Oka, I. G. Y. K. (2015). Person Organization Fit, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behaviour dan Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Sigaraja dan Seririt. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 12(1), 52–71.
- Rivai. H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Rajawali Pers, Jakarta
- Rusdiana, Eva, dan dan Dewie Tri Wijayanti W, (2014), Pengaruh Modal Sosial, Keterlibatan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 2 Nomor 2 April 2014
- Setiawan, Agung. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245-1253
- Siagian, Sondang, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Siswanto, Bejo. (2014). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Sinar Baru, Bandung.
- Supiyanto, Y,. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan dan Kinerja. *Jurnal Economia*, 11(2), 118-131
- Supriyono, Agus. (2010). Modal Sosial: Definisi, Dimensi dan Tipologi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2 (1),
- Sudirjo, Frans dan Agustinus A. T. (2013). Pengaruh Leader Member Exchange dan Pemberdayaan Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Notaris di Propinsi Jawa Tengah), *Serat Acitya Jurnal Ilmiah*, 2 (2), 134-151
- Suryani, D. & Budiono, (2016), Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening

- pada PT Kerta Rajasa Raya. *Journal of Research in Economics and Management*, 16(1).
- Suryanto. (2011). Internalisasi modal sosial sebagai strategi pemberdayaan masyarakat dalam penanggulangan kemiskinan. *Tesis*. Universitas Hasanuddin. Makassar
- Sutrisno, Edy, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media, Jakarta
- Ubaididillah, Hasan, (2017), Analisa Pengaruh Modal Sosial Terhadap Organizational Citizenship Behaviors (OCB) Dengan Mediasi Kepercayaan Pada Manajemen BUMDESA, *WAHANA* , 68(1), 53-59
- Umar, Husien, (2014), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Warongan. Jonathan, G.M. Sendow., I.W. Ogi. (2014), Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo, *Jurnal EMBA*, 2(4), Hal. 331-342
- Zelvia, D. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan PT. Telkom Medan, *Artikel Ilmiah*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara