

dituntut untuk memiliki motivasi yang tinggi serta pola kepemimpinan yang dapat memberikan rasa tenang terhadap bawahan dalam upaya untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Fenomena yang terjadi di daerah pada saat ini yaitu otonomi daerah, dengan diberlakukannya peraturan pemerintah No. 32 tahun 2004 (dulunya peraturan pemerintah No 22 tahun 1999) masing-masing daerah dituntut untuk dapat membiayai daerahnya sendiri sehingga tuntutan untuk menggali sumber pendapatan dan pelayanan terhadap masyarakat menjadi masalah yang sangat krusial. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya persepsi tugas yang dijalankan, kurangnya rasa bertanggung jawab dan sulitnya menjalin kepercayaan yang berdampak pada ketidakefektifan pelaksanaan tugas. Agar pelaksanaan peraturan pemerintah tersebut dapat berjalan baik maka peran pemimpin dan pegawai dalam organisasi sangat dibutuhkan.

House (1988, dalam Waridin & Bambang, 2005) menyatakan bahwa perilaku pemimpin memiliki dampak yang signifikan terhadap sikap pegawai. Oleh karena itu, penelitian tentang motivasi, kepemimpinan dan modal sosial ini menjadi penting untuk diteliti karena dipercaya dengan motivasi yang tinggi, pola pemimpin yang berpengaruh serta kemampuan individu dalam membangun kepercayaan dan kerja sama atau solidaritas antar pegawai akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Kondisi ini sangat didambakan oleh semua pegawai ataupun organisasi dalam upaya pelaksanaan peraturan pemerintah tersebut. Modal sosial diyakini mempunyai kekuatan yang tinggi dalam membentuk norma dan kepercayaan dalam hubungannya dengan

motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja. Individu akan merasakan ketenangan dan kenyamanan dalam organisasi apabila ada perasaan saling memiliki dan memberikan dorongan untuk menggunakan pengaruhnya agar tercipta kepercayaan antar individu untuk mencapai tujuan organisasi yang beraneka ragam.

Steer (1985, dalam *Suharto & Cahyono, 2005*) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi pekerja, selanjutnya motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang atau individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarahkan kepada sasaran dalam pekerjaan, sehingga kemampuan individu untuk mengarahkan jaringan lokal dalam membangun kepercayaan sangat berperan dan berhubungan. Maksudnya adalah motivasi mempunyai kekuatan dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sehingga tercipta kepercayaan dari individu tersebut. Kepercayaan ini diyakini akan membantu terciptanya kepuasan dalam pencapaian tujuan pekerjaan. Tanpa motivasi, kepemimpinan serta modal sosial yang kuat kinerja tidak maksimal. Artinya yaitu apabila motivasi dalam diri individu rendah dan kepemimpinan yang dijalankan tidak sesuai dengan harapan pegawai, maka akan menjadi hambatan dalam mencapai tujuan organisasi.

Keberadaan individu dalam memotivasi, menjalankan pengaruh dan membina kepercayaan diyakini akan menjadikan sebuah kekuatan yang maksimal untuk selalu mengevaluasi semua kinerja yang dihasilkan. Terlebih dengan diundukannya peraturan pemerintah No. 32 tahun 2004/ No 22 tahun

1999 tentang otonomi daerah maka setiap pegawai negeri harus dapat memotivasi, bekerjasama dan menjalankan pengaruh di antara semua pegawai agar semua hambatan yang ada dapat menjadi kekuatan yang bernilai dalam pencapaian tujuan. Namun realita yang terjadi di badan kepegawaian daerah saat ini yaitu kurangnya kekuatan motivasi mereka dalam menjalankan pekerjaan, banyaknya jumlah instansi kewilayahan yang sangat banyak juga sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja.

Keadaan tersebut seringkali menjadi hambatan bagi Badan Kepegawaian Daerah Yogyakarta untuk terus bergerak meraih kemajuan. Sistem gaji yang telah ditetapkan sama rata bagi masing-masing golongan, kenaikan pangkat yang telah pasti setiap empat tahun sekali, sistem pemilihan pemimpin yang berdasar pada golongan yaitu setiap pejabat struktural mempunyai hak yang sama untuk dipilih terkadang menjadikan pegawai kurang memiliki kreativitas yang maksimal karena mereka hanya pasrah menerima, menunggu waktu kenaikan pangkat setiap empat tahun sekali.

Fenomena itulah yang menyebabkan pencapaian kinerja tidak maksimal karena mereka beranggapan bahwa semua pasti akan mendapatkan haknya apabila masa jabatannya sudah mencukupi. Dorongan dan penghargaan dari atasan masih dirasakan banyak keterbatasan. Apabila semua menjalankan dengan benar-benar maksimal dan kesungguhan untuk terus berkreativitas tentu kinerja akan lebih baik.

Oleh karena itu penelitian tentang motivasi, kepemimpinan dan kinerja

menjadi menarik untuk diteliti karena tanpa motivasi yang kuat dan pola

kepemimpinan yang terkontrol maka kinerja tidak akan tercapai maksimal. Keberadaan modal dasar yang dimiliki individu sangat dibutuhkan dalam proses pencapaian tujuan tersebut. Modal dasar tersebut adalah modal sosial yang berorientasi pada kelompok atau individu yang dimiliki individu tersebut. Oleh karena itu dalam penelitian ini ditambahkan dengan modal sosial, dimana setiap individu mempunyai modal dasar yang melekat dalam dirinya sendiri untuk terus menjalin kerjasama, menjalankan pengaruh dan membangun kepercayaan agar tercapai peningkatan hasil kerja yang maksimal.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian Suharto dan Cahyono (2005) yang ditambahkan dengan variabel pemoderasian modal sosial dengan menggunakan konsep modal sosial yang diajukan Heru Kurnianto (2006). Penelitian Suharto dan Cahyono (2005) mengambil sampel sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja. Keadaan tersebut secara logika akan terwujud lebih baik apabila setiap individu mampu memainkan peranannya dalam mengaktifkan modal dasar yang dimilikinya yaitu modal sosial dari tiap-tiap individu itu sendiri. Karena orang yang memiliki kemampuan sosial tinggi tentu akan dengan mudah berinteraksi dengan semua individu dalam kelompoknya, sebaliknya orang dengan kemampuan sosial rendah tentu akan mengalami kesulitan dalam berinteraksi dengan individu lainnya.

Modal sosial ini berkaitan dengan isu dan prospek dalam kajian teori modal sosial organisasi. Modal sosial di sini berperan sebagai pemoderasi

hubungan motivasi, kepemimpinan dengan kinerja. Modal sosial ini membedakan individu dalam hal kognitif dan berperilaku, *Granovetter* dalam *Chua*, 2002; *Primeaux*, 2003; *Kostova & Roth*, 2003; *Akdere*, 2005 (dalam Heru Kurnianto, 2006). Secara logika modal sosial akan berhubungan terhadap dorongan individu dalam bekerja, proses saling mempengaruhi dalam organisasi dan akan membantu peningkatan hasil kerja yang maksimal.

Dengan adanya semangat dan pemahaman yang tinggi dari masing-masing individu baik pemimpin ataupun pegawai diharapkan pelaksanaan peraturan pemerintah No 22 tahun 1999/UU No 33 tahun 2004 akan dapat terealisasi. Adapun yang berperan dalam pelaksanaan peraturan pemerintah tersebut adalah personil-personil di daerah khususnya dinas-dinas ataupun badan-badan di bawah wewenang pemerintah yang terkait yaitu dalam penelitian ini Badan Kepegawaian Daerah. Badan Kepegawaian Daerah menjadi ujung tombak dalam menggali potensi daerah dan mengemban amanah untuk mewujudkan kesejahteraan serta kenyamanan para pegawai agar tercipta kelangsungan hidup yang baik.

Selain itu, badan kepegawaian daerah juga harus bisa mewujudkan seorang pegawai yang unggul dan menjalankan tugas sesuai prosedur agar dapat meminimalkan resiko pemecatan pegawai yang timbul karena kelalaian pegawai. Badan Kepegawaian Daerah yang berperan dalam mengontrol kinerja para pegawai-pegawai negeri di daerah harus dapat mewujudkan kinerja yang optimal agar semua elemen terkait tidak ada yang merasa dirugikan.

Terdapat banyak faktor yang mendorong masing-masing pihak untuk selalu

termotivasi dan selalu memelihara hubungan baik antara pemimpin dan bawahan dalam organisasi agar kinerja memuaskan serta dapat membentuk pola perilaku individu baik dalam hal berfikir atau menjalin kerjasama.

Adanya tuntutan dan persaingan yang sangat ketat di era reformasi ini, maka Badan Kepegawaian Daerah dan instansi-instansi yang terkait dalam menjalankan peran sebagai media penyalur aspirasi pegawai diwajibkan untuk senantiasa meningkatkan kerjasama dan kepercayaan yang tinggi. Kewajiban tersebut merupakan hal yang pokok karena masih banyak terlihat adanya ketimpangan sosial yang terjadi baik dalam organisasi ataupun pegawai dalam kaitannya proses mempengaruhi, mendorong individu untuk terus berkeaktifitas. Hal tersebut akan mengakibatkan ketidakstabilan pegawai ataupun pemimpin dalam mencapai kepuasan kerja sehingga akan berdampak pada menurunnya kredibilitas tiap-tiap elemen itu sendiri.

Oleh karena itu, untuk menghindari berbagai permasalahan yang semakin rumit dalam sebuah organisasi maka sikap saling memahami dan bekerjasama untuk membangun kepercayaan sangatlah penting, agar terwujud kestabilan antara atasan dan bawahan.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Peran Pemoderasian Modal Sosial Terhadap Hubungan Antara Motivasi Dan Kepemimpinan Dengan Kinerja Individu (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berhubungan terhadap kinerja individu ?
2. Apakah kepemimpinan berhubungan terhadap kinerja individu ?
3. Apakah modal sosial berperan memoderasi hubungan motivasi dengan kinerja individu ?
4. Apakah modal sosial berperan memoderasi hubungan kepemimpinan dengan kinerja individu ?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menguji hubungan motivasi terhadap kinerja individu.
2. Untuk menguji kepemimpinan terhadap kinerja individu.
3. Untuk menguji peran pemoderasian modal sosial pada hubungan motivasi dengan kinerja individu.
4. Untuk menguji peran pemoderasian modal sosial pada hubungan kepemimpinan dengan kinerja individu.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Organisasi

Penelitian ini merupakan kontribusi empiris yang bersifat informatif bagi pihak organisasi (Badan Kepegawaian Daerah) untuk dapat menjadi bahan pertimbangan dalam membuat keputusan bagi organisasi dalam mengelola

sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian daerah pemerintah kota Yogyakarta.

2. Bagi Teori

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris atau referensi untuk mereka yang tertarik mengkaji pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja dengan modal sosial sebagai variabel pemoderasi.

3. Bagi penulis

Sebagai cara untuk melakukan *up dating* pengetahuan dan penelitian, yaitu ingin melakukan penelitian ulang tentang motivasi, kepemimpinan, dan kinerja dengan modal sosial sebagai variabel pemoderasi