

**THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND SOCIAL CAPITAL DYNAMICS OF PERFORMANCE  
ASSESSMENT WITH WORK LOADS AS MODERATOR VARIABLES  
(Case Study at PT Skinsae Megamulya Distribution Company)**

**Etri Septivia<sup>1)</sup>Azis Fathoni, SE,MM <sup>2)</sup>Dheasey Amboningtyas, SE,MM<sup>3)</sup>**

<sup>1)</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

<sup>2),3)</sup>Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

**ABSTRAK**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dinamika lingkungan kerja dan modal sosial terhadap penilaian kinerja dengan beban kerja sebagai variabel moderator (Studi Kasus Pada Perusahaan Distribusi PT Skinsae Megamulya). Jenis data yang digunakan adalah data subyek jenis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Sales yang bekerja di PT Skinsae Megamulya sebesar 135 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yang menghasilkan sampel sebanyak 57 orang Sales PT Skinsae Megamulya, yang diperoleh dari rumus *slovin*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan analisis regresi moderasi / *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel dinamika lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja (Y). Variabel modal sosial(X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja (Y). Interaksi X1\*Z terhadap Y hasilnya adalah positif (0,040), yang berarti bahwa moderasi dari Z memperkuat pengaruh dari X1 terhadap Y. Interaksi X2\*Z terhadap Y hasilnya adalah positif (0,041), yang berarti bahwa moderasi dari Z memperkuat pengaruh dari X2 terhadap Y.

**Kata Kunci : Dinamika Lingkungan Kerja, Modal Sosial, Penilaian Kinerja, dan Beban Kerja**

**ABSTRACT**

*The purpose of this research was to determine the effect of work environment dynamics and social capital on performance appraisal with workload as a moderating variable (Case Study at PT Skinsae Megamulya Distribution Company). The type of data used is subject type data. The population in this study were all Sales employees who worked at PT Skinsae Megamulya by 135 people. Sampling in this study uses a purposive sampling method, which produces a sample of 57 Sales of PT Skinsae Megamulya, obtained from the Slovin formula. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis and Moderated Regression Analysis (MRA) with SPSS (Statistical Product and Service Solution) version 25.0. The results of this study indicate that The dynamics variable work environment (X1) partially positive and significant effect on performance appraisal (Y). Variable social capital (X2) partially positive and significant effect on performance appraisal (Y). The interaction of X1 \* Z to Y is positive (0.040), which means that the moderation of Z amplifies the effect of X1 on Y. The interaction of X2 \* Y on Y is positive (0.041), which means that moderation of Z amplifies the effect of X2 on Y.*

**Keywords : The Dynamics of the Work Environment, Social Capital, Performance Appraisal, and Workload**

**PENDAHULUAN**

Modal sosial yang mencakup sumber daya manusia, modal struktural, dan modal relasional merupakan aset *intangible* yang berperan penting sebagai sumber daya untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Melalui pengelolaan modal sosial secara tepat perusahaan dapat mengembangkan sumber daya yang dimiliki untuk menunjang pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. Modal sosial memberikan diversitas nilai-nilai organisasi yang berbeda-beda seperti peningkatan keuntungan akuisisi inovasi dari perusahaan lain, pengurangan biaya, dan perbaikan kinerja karyawan.

Sedangkan modal sosial sangat penting bagi berhasilnya proses produksi karena dengannya akan sangat mungkin membentuk kelompok-kelompok yang erat sehingga mengurangi varietas mekanisme koordinasi formal seperti kontrak, hierarki, konstitusi, sistem hukum, dan semacamnya. Di sisi lain, norma-norma informal sangat besar pengaruhnya apa yang disebut ekonom sebagai biaya

transaksi (*transaction cost*) seperti biaya pemantauan, kontrak, keputusan, dan pelaksanaan kesepakatan formal.

Meningkatnya modal sosial dalam sebuah industri akan mendorong berlanjutnya kehidupan industri dengan tatanan yang jauh lebih maju, dalam artian masyarakat bisa diandalkan untuk tetap menjaga komitmen, norma-norma saling menolong yang terhormat, dan menghindari perilaku oportunistik, maka terbentuk sebuah kelompok dimana kelompok tersebut akan mampu mencapai tujuan-tujuan bersama secara lebih efisien. sehingga meningkatkan nilai tambah pada diri karyawan ketika melakukan suatu pekerjaan mereka akan berperilaku kooperatif kepada sesama karyawan, karena diantara mereka terdapat kepercayaan sebagai efek dari norma-norma kooperatif yang memunculkan modal sosial.

Menurutnya, modal sosial terwujud dalam pelbagai aspek penting, seperti (1.) kewajiban, ekspektasi, dan kredibilitas struktur sosial; (2.) saluran informasi; (3.) norma dan sanksi efektif. Modal sosial seperti ini terjadi dalam suatu jaringan relasi antarpribadi. Secara tidak langsung Modal sosial memfasilitasi perwujudan modal

sosial karena peningkatan modal manusia memberikan Pembangunan modal sosial. Pada titik ini, Coleman memperlihatkan bahwa modal sosial dapat berkembang efektif sejauh terjadi dalam sebuah relasi sosial yang efektif sehingga memunculkan sinergi antara modal sosial dan modal sosial maka akan tercipta kinerja karyawan yang luar biasa.

PT. Skynsae merupakan salah satu perusahaan alat Kesehatan dan Kosmetika yang merupakan bagian dari Holding Company dari Swiss. Sampai saat ini jumlah karyawan keseluruhan perusahaan ini berjumlah 150 Orang.CV Skynsae Mega Mulia adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi *cosmoceutical and beauty* dari Switzerland. Produk yang terkenal diantaranya: Skin Matrix, Phyto 5, dan Enavose. Pada Industri penjualan alat kesehatan dan Kosmetika peran seorang Marketing Cosmoceutical sangat menjadi penting karena diperlukan beberapa tanggung jawab sebagai berikut :

1. Membangun relasi kerja dan kerja sama yang baik dengan klien
2. Mampu mencapai target bulanan
3. Mengikuti setiap exhibition yang diadakan perusahaan
4. Berpenampilan menarik serta memiliki kemampuan komunikasi dan negoisasi yang baik

Kecantikan semakin berkembang dan berkembang dari masa ke masa, bukan lagi hanya menjadi sebuah keinginan, melainkan sudah menjadi sebuah kebutuhan yang akhirnya berdampak pada semakin meningkatnya industri kosmetik di dunia, termasuk juga di Indonesia. Indonesia tidak terlepas dari gaya hidup modern saat ini. Hal ini terbukti dari tingginya produksi kosmetik di Indonesia, dimana dari tahun ke tahun penjualannya semakin meningkat dan meningkat baik kosmetik produksi dalam negeri, maupun kosmetik impor.

PT Martina Berto Tbk adalah perusahaan yang memproduksi Caring, PT Mustika Ratu Tbk adalah perusahaan yang memproduksi Mustika Ratu, dan PT Mandom Indonesia Tbk adalah perusahaan yang memproduksi Pixy. Ketiga perusahaan kosmetik dalam negeri inilah yang memiliki pangsa pasar kosmetik dalam negeri terbesar dibandingkan dengan kosmetik-kosmetik lainnya.

Selain memenuhi kebutuhan di pasar domestic untuk pelengkap Salon , Perawatan Kulit , dan klinik kecantikan membuat Posisi seorang *Beauty Advisor* dan *Marketing Cosmoceutical* sangat penuh beban. Beban kerja yang tinggi serta adanya tekanan fisik, mental dan emosional yang dialami pekerja pada bidang kecantikan mampu memberi dampak pada penurunan kinerja tenaga penjualan. Kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan dalam jangka panjang dengan situasi yang penuh dengan tuntutan adalah kelelahan yang dialami oleh seorang individu yang disebabkan karena adanya tuntutan-tuntutan dan tekanan- tekanan yang diterima dalam jangka waktu yang panjang. Kelelahan tersebut dapat berupa kelelahan fisik, mental dan emosional individu yang dapat menyebabkan adanya penurunan kinerja gangguan pada pencapaian tujuan atau prestasi individu tersebut

Setiap pekerjaan pasti mempunyai fungsi dan tanggung jawab masing-masing. Dalam setiap organisasi juga terdiri dari bermacam-macam seksi dan tugasnya sendiri. Divisi *sales* bertanggung jawab menjual barang /jasa

untuk konsumen demi kemajuan perusahaan. Lingkungan Kerja team *Sales* .sangat bertanggung jawab atas hal hal teknis di lapangan penjualan. Setiap divisi mempunyai tanggung jawab yang berbeda. Setiap perusahaan menginginkan suatu laba yang besar. Dalam laba tersebut, biasanya perusahaan menjual barang/jasa mereka kepada konsumen. *Sales/marketing* merupakan pendelegasian perusahaan ke lapangan untuk terjun langsung kepada masyarakat menjual barang/jasa mereka demi terciptanya sebuah laba. Menerjang derasnya hujan, teriknya panasnya matahari yang menimbulkan derasnya bulir-bulir tetes keringat dan sumpeknya arus lalu lintas adalah hal biasa yang mereka hadapi. Apabila *sales/marketing* kurang beruntung karena rasa lelah yang melanda hingga bisa menyebabkan kendaraan yang mereka kendarai dapat memicu terjadinya kecelakaan. “berangkat untuk tugas, pulang demi beras”, mungkin adalah slogan yang mereka biasa dengungkan tiap pagi demi meningkatkan semangat kinerja dan demi tercapainya sebuah laba. Maka tidaklah salah bahwa *sales/marketing* adalah ujung tombak perusahaan. yang semakin berkembang saat ini dihadapkan dengan banyaknya pesaing dan banyaknya perusahaan yang menjalankan bisnisnya dengan berbagai strategi untuk mencapai tujuan suatu perusahaan yaitu mendapatkan keuntungan yang maksimal.

Berbagai cara dilakukan dengan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya tersebut dapat berupa aset tidak berwujud. Banyak perusahaan yang membangun usahanya hanya berlandaskan aset berwujud saja, tetapi mereka tidak mengetahui kemampuan suatu perusahaan dibidang pengetahuan. Persaingan antar perusahaan tidak hanya memenangkan dalam kepemilikan aset berwujud saja tetapi juga persaingan tersebut tergantung pada pengelolaan aset tidak berwujud.

Untuk mempertahankan perusahaan agar terus berkembang, perusahaan harus dengan cepat mengubah strateginya dari bisnis yang didasarkan pada *Labor Based Bussines* (Bisnis berbasis tenaga kerja) menuju *Knowledge Based Bussines* (Bisnis berbasis pengetahuan), sehingga karakteristik utama dari perusahaannya menjadi sebuah perusahaan yang berbasis ilmu pengetahuan. Penggunaan ilmu pengetahuan dan teknologi akan membuat perusahaan menggunakan sumber daya lainnya yang secara efisien dan ekonomis, sehingga dapat memberikan keunggulan dalam persaingan perusahaan.

Perusahaan memiliki berbagai sumber utama untuk dapat meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang, salah satunya adalah kemampuan sumber daya dan pengetahuan. Sumber daya digunakan untuk mendorong pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia (*human resources*) baik itu proses pembelajaran, pertumbuhan maupun kemampuan inovasi yang lebih besar untuk menghasilkan kinerja keuangan dan kunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

## PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka akan muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Dinamika Lingkungan Kerja terhadap Penilaian kinerja karyawan PT Skynsae Megamulya ?

2. Bagaimana pengaruh Modal Sosial terhadap Penilaian kinerja karyawan PT Skinsae Megamulya ?
3. Apakah Beban Kerja memoderasi pengaruh Dinamika Lingkungan Kerja terhadap Penilaian Kinerja PT Skinsae Megamulya ?
4. Apakah Beban Kerja memoderasi pengaruh Modal Sosial terhadap Penilaian Kinerja PT Skinsae Megamulya ?

## TELAAH PUSTAKA

### Definisi Penilaian Kinerja

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh karyawan untuk mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan harus dilakukan penilaian kinerja karyawan tersebut. Pengertian Penilaian Kinerja tenaga marketing merupakan mengevaluasi kinerja tenaga marketing sesuai dengan standar praktik profesional dan peraturan yang berlaku. Penilaian kinerja tenaga marketing merupakan suatu cara untuk menjamin tercapainya standar praktek ketenaga marketing. Penilaian kinerja merupakan alat yang paling dapat dipercaya oleh manajer tenaga marketing dalam mengontrol sumber daya manusia dan produktivitas.

### Tujuan Penilaian Kinerja

Proses penilaian kinerja dapat digunakan secara efektif dalam mengarahkan perilaku pegawai dalam rangka menghasilkan jasa pada ketenaga marketing dalam kualitas dan nilai yang tinggi. Perusahaan dapat menggunakan proses penilaian kinerja untuk mengatur arah kerja dalam memilih, melatih, bimbingan perencanaan karir, serta pemberian penghargaan kepada tenaga marketing yang berkompeten. Hasibuan (2012) .

### Modal Sosial

Pendekatan lain juga menjelaskan bahwa pendekatan kolaboratif merupakan sumber keunggulan bersaing perusahaan. Pendekatan ini sering kali disebut sebagai “teori modal sosial “. Modal sosial sebagaimana yang dikemukakan oleh Timberlake ( 2005 ) merupakan sebuah konsep yang telah diterima sebagai suatu aset bernilai untuk melindungi dan mengamankan masyarakat, pemberdayaan organisasi dan masyarakat. Lebih lanjut dikatakan bahwa modal sosial memainkan peranan penting dalam memenuhi kebutuhan organisasi dan memberikan kontribusi bagi keberlangsungan hidup organisasi di era persaingan global saat ini. Hal tersebut merupakan sarana manajemen dalam mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif dan berbiaya rendah. Atau dengan kata lain, modal sosial memfasilitasi aktivitas berbagi pengetahuan ( *Knowledge Sharing* ), penciptaan nilai ( *valuecreation* ), keunggulan bersaing ( *Competitive advantage* ), kinerja yang lebih baik, dan pengembangan organisasi, ( Abili dan Faraji, 2009 ) .

### Beban Kerja dan Stress Kerja

Beban Kerja dapat didefinisikan sebagai frekuensi rata-rata kegiatan dari pekerja dalam waktu tertentu.

Menurut Menpan Beban Kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan dalam organisasi dalam kurun waktu tertentu. Definisi lain dikemukakan oleh Gopher dan Doncin (2011) yang mendefinisikan, Beban Kerja sebagai satu konsep yang timbul karena adanya keterbatasan yang dimiliki dalam menerima dan memproses informasi. Dalam mengerjakan tugas yang diberikan individu diharapkan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan kriteria atau standar yang telah ditentukan organisasi, namun dengan adanya kekurangan atau keterbatasan individu tersebut mampu menghambat ataupun menghalangi pencapaian hasil kerja pada standar yang ditentukan.

Dari pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa beban kerja adalah kewajiban yang harus dikerjakan individu dalam jangka waktu tertentu. Beban Kerja tersebut akan muncul apabila tugas atau pekerjaan yang diberikan berada di luar batas kemampuan pekerja untuk dilakukan.

### Dinamika Lingkungan Kerja

Proses pengembangan strategi yang baik dalam bidang pemasaran umumnya, distribusi pada khususnya, akan ditentukan pula oleh kesadaran untuk mengkaji faktor-faktor dukungan dan ancaman lingkungan yang ada disekitar organisasi. Studi Ferdinand (2004) menunjukkan bahwa kajian terhadap lingkungan dapat menuntun manajemen untuk melakukan screening terhadap faktor-faktor dukungan lingkungan serta faktor-faktor yang merupakan ancaman lingkungan. Perusahaan telah mengembangkan bermacam pendekatan untuk memposisikan kembali prioritas kompetitifnya untuk menghadapi lingkungan dinamis tersebut. Pendekatan yang dilakukan seperti perencanaan proses distribusi yang baik untuk mencapai tujuan utama kinerja pemasaran (Montagno et.al., 1995). Analisis terhadap lingkungan secara menyeluruh memang merupakan sebuah studi yang rumit karena faktor faktor lingkungan itu bersifat kompleks dan interconnected. Karena itu peneliti manajemen menyarankan agar studi terhadap lingkungan dapat dilakukan secara independent seperti studi mengenai “dampak kolektif” lingkungan terhadap kinerja pemasaran (Ferdinand, 2000). Jauch et.al., (1980; dalam, Ferdinand 2000), dalam studinya menyajikan delapan faktor strategik lingkungan yaitu pesaing, pelanggan, pemasok (supplier), teknologi, regulasi, ekonomi, sosial budaya dan internasional. Perusahaan dapat mendefinisikan lingkungan kedalam, pertama pengertian bentuk bentuk tekanan lingkungan yang dihadapi dan kedua, kemampuan mengadaptasi atau menyesuaikan diri melalui kapabilitas manajerialnya untuk meredam atau memanfaatkan pengaruh lingkungan tersebut.

### Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2013) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis adalah anggapan dasar terhadap masalah yang kebenarannya harus diselidiki dengan cara survey data yang dikumpulkan melalui penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1 = Diduga Dinamika Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penilaian Kinerja PT Skinsae Megamulya.

H2 = Diduga Modal Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja PT Skinsae Megamulya.

H3 = Diduga Beban Kerja mampu memoderasi Dinamika Lingkungan Kerja terhadap Penilaian Kinerja PT Skinsae Megamulya

H4 = Diduga Beban Kerja mampu memoderasi Modal Sosial terhadap Penilaian Kinerja PT Skinsae Megamulya

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer atau data langsung, dimana data yang diperoleh diambil secara langsung dari perusahaan atau institusi yang bersangkutan, atau biasa disebut dengan penelitian yang bersifat kuantitatif. Karena penelitian kuantitatif melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab akibat (kausal).

### Sumber Data

Sumber data yang diperoleh berupa hasil kuesioner responden karyawan Sales yang bekerja di PT Skinsae Megamulya sebesar 135 orang.

### Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan program statistik, yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 25.0. Tujuannya adalah untuk mengetahui dan menetapkan apakah hipotesis akan diterima atau ditolak pada tingkat kesalahan yang ditetapkan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif yang digunakan untuk menggambarkan tentang deskripsi data dan ringkasan data penelitian seperti nilai minimum, nilai maximum, nilai mean dan standar deviasi.

### Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas yaitu dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi (Asymp. Sig) > 0,05 maka data residual dapat dikatakan terdistribusi dengan normal dan jika nilai signifikansi (Asymp. Sig) < 0,05 maka data residual tidak terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas dengan dasar pengambilan keputusan dimana jika nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka kesimpulannya yaitu terdapat heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi dengan dasar pengambilan keputusan jika DW lebih kecil dari dL atau DW lebih besar dari (4-dL) yang berarti terdapat autokorelasi dan jika DW terletak antara dU dan (4-dU) yang berarti tidak ada autokorelasi sedangkan jika DW terletak antara dL dan dU atau diantara (4-dU) dan (4-dL), maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen yaitu Dinamika Lingkungan Kerja (X1), Modal Sosial (X2), Beban Kerja (Z) dan Penilaian Kerja (Y).

Analisis Regresi Linier Berganda dapat menggunakan model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$  = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> = Variabel Independen

e = *error term* (tingkat kesalahan penduga dalam penelitian)

### Analisis Regresi Moderasi

Analisis regresi moderasi merupakan analisis regresi yang melibatkan variabel moderasi dalam membangun model hubungannya. artinya bahwa suatu variabel dapat dikatakan memoderasi apabila dalam hubungannya dapat memperkuat ataupun memperlemah variabel dependen.

Analisis Regresi Moderasi dapat menggunakan model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_{MRA} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_1 Z + \beta_5 X_2 Z + \beta_6 X_3 Z + e$$

Keterangan :

Y = Nilai Perusahaan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1 - \beta_6$  = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> = Variabel Independen

Z = Variabel Moderating

X<sub>1</sub>Z, X<sub>2</sub>Z, X<sub>3</sub>Z = Interaksi antara Variabel Independen dengan Variabel Moderating

e = *error term* (tingkat kesalahan penduga dalam penelitian)

Dengan kriteria sebagai berikut :

- Pure Moderator*, apabila pengaruh Z terhadap Y pada output pertama dan pengaruh X\*Z pada output kedua, salah satunya signifikan.
- Quasi Moderator*, apabila pengaruh Z terhadap Y pada output pertama dan pengaruh X\*Z pada output keduanya signifikan.
- Bukan *Pure Moderator*, apabila pengaruh Z terhadap Y pada output pertama dan pengaruh X\*Z pada output kedua tidak ada satupun yang signifikan.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi menunjukkan angka dalam R<sup>2</sup> (*R Square*) yang akan diubah kedalam bentuk persen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Sedangkan

nilai determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square*. Jika nilai  $R^2$  adalah kecil berarti variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen masih sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel-variabel independen.

### Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t) dengan dasar pengambilan keputusan apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  di tolak. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.  $t$  hitung  $< t$  tabel atau  $-t$  hitung  $> -t$  tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.  $t$  hitung  $>$  tabel atau  $-t$  hitung  $<$  -tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

Menurut Sugiono (2004) Statistik merupakan alat yang berfungsi mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum dari data tersebut. Dapat juga dikatakan sebagai statistik yang menggambarkan variabel penelitian dan digunakan untuk mengetahui karakteristik data sampel yang digunakan dalam penelitian. Objek penelitian yang digunakan adalah karyawan *sales* PT Skinsae mega Mulya. Dalam penelitian ini sampel diambil dengan teknik *random sampling* menggunakan rumus Slovin, maka terpilihlah 57 responden yang memenuhi kriteria penelitian yang ditentukan.

### Deskripsi Responden

#### Keadaan Umum Responden Penelitian

Pada pembahasan berikut disajikan deskripsi data yang telah diperoleh dalam penelitian. Data hasil penelitian diperoleh secara langsung dari kuisioner yang telah diajukan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 57 responden yang bekerja sebagai karyawan *sales* PT Skinsae Mega Mulya.

#### a. Keadaan umum responden berdasarkan jenis kelamin.

Pada penelitian ini menyajikan informasi mengenai keadaan umum responden berdasarkan jenis kelamin. Adapun besarnya presentase antara responden laki – laki dan perempuan disajikan pada tabel frekuensi berikut :

**Tabel Frekuensi Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	laki-laki	22	38.0	38.0
	perempuan	35	62.0	62.0
	Total	57	100.0	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, hasil identifikasi keadaan umum menurut jenis kelamin menunjukkan 22 responden penelitian adalah laki – laki, dan 35 responden penelitian adalah perempuan. Maka dapat disimpulkan mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

#### b. Keadaan umum responden berdasarkan usia

Pada bagian ini menyajikan informasi mengenai data keadaan umum responden berdasarkan usia. Adapun besarnya presentase berdasarkan usia disajikan dalam tabel frekuensi berikut ini :

Frekuensi Tabel Usia				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	16-18	5	9.0	9.0
	19-26	12	21.0	21.0
	27-34	40	70.0	70.0
	Total	57	100.0	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa hasil identifikasi usia responden menunjukkan hasil responden dengan usia 16-18 tahun sebanyak 9%, usia 19-26 tahun 21%, dan usia 27-34 tahun sebanyak 70%. Dari hasil diagram dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia 27-34 tahun.

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan pengujian validitas konstruk (*construct validity*).

Melalui tabel nilai-nilai  $r$  kritis *product moment* dengan taraf signifikansi 5% dan  $N = 57$  diperoleh nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,260. Masing-masing butir soal instrumen kemudian dihitung nilai  $r_{hitung}$  dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ , maka dapat diperoleh harga  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir soal instrumen yang diuji bersifat valid. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

#### Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Dinamika Lingkungan Kerja	X1.1	0.740	0,260	Valid
	X1.2	0.869	0,260	Valid
	X1.3	0.709	0,260	Valid
	X1.4	0.752	0,260	Valid
Modal Sosial	X2.1	0.639	0,260	Valid
	X2.2	0.827	0,260	Valid
	X2.3	0.761	0,260	Valid
	X2.4	0.916	0,260	Valid
Beban Kerja	Z.1	0.619	0,260	Valid
	Z.2	0.732	0,260	Valid
	Z.3	0.839	0,260	Valid
	Z.4	0.745	0,260	Valid
Penilaian Kinerja	Y.1	0.831	0,260	Valid
	Y.2	0.726	0,260	Valid
	Y.3	0.798	0,260	Valid
	Y.4	0.780	0,260	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

## Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen sudah baik (Arikunto, 2013). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas yang digunakan adalah rumus *Cronbach's Alpha*.

Selanjutnya, menafsirkan perolehan angka koefisien reliabilitas dengan berpedoman pada penggolongan yang disampaikan oleh Arikunto (2013) dengan menggunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi yang diperoleh atau nilai r. Interpretasi tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Antara 0,800 sampai 1,000 : sangat tinggi
- 2) Antara 0,600 sampai 0,800 : tinggi
- 3) Antara 0,400 sampai 0,600 : cukup
- 4) Antara 0,200 sampai 0,400 : rendah
- 5) Antara 0,000 sampai 0,200 : sangat rendah

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen dinamika lingkungan kerja sebagai berikut:

### Hasil Uji Reliabilitas Variabel Dinamika Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.771	4

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen dinamika lingkungan kerja diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,771. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut tinggi.

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen modal sosial sebagai berikut:

### Hasil Uji Reliabilitas Variabel Modal Sosial

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.799	4

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen modal sosial diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,799. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut tinggi.

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen beban kerja sebagai berikut:

### Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.720	4

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen beban kerja diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,720. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut tinggi.

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen penilaian kinerja sebagai berikut:

### Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penilaian Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.790	4

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penilaian kinerja diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,790. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut tinggi.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Residual adalah nilai selisih antara variabel Y dengan variabel Y yang diprediksikan. Dalam metode regresi linier, hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai *random error* (e) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang terdistribusikan secara normal atau mendekati normal sehingga data layak untuk diuji secara statistik. Uji normalitas pada regresi ini menggunakan metode non-parametrik Kolmogorov-Smirnov Z dan *normal probability plots* dengan hasil sebagai berikut :

### Hasil Uji One Kolmogorov-Smirnov Z

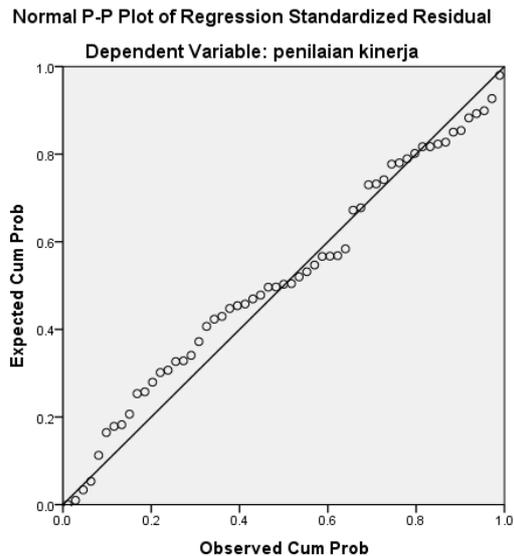
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.75601247
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.063
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

## Hasil Uji Multikolinearitas

Metode pengambilan keputusan untuk uji normalitas data yaitu jika Signifikansi (Asymp.sig) > 0,05 maka data residual berdistribusi normal dan jika Signifikansi (Asymp.sig) < 0,05 maka data residual tidak berdistribusi normal. Pada *output* dapat diketahui bahwa nilai Z hitung sebesar 0,200 dengan data residual nilai Asymp.sig (2-tailed) taraf signifikansi sebesar 0,200 > 0,05 yang artinya data berdistribusi normal.

### Uji Normal Probability Plots



Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Cara melihat *normal probability plot* yaitu dengan membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi kenormalan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka residual terdistribusi normal. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka residual tidak terdistribusi normal. Pada output diatas dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data residual berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali,2016). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF pada hasil regresi linier.

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	dinamika lingkungan kerja	.735	1.361
	modal sosial	.759	1.317
	beban kerja	.737	1.356

a. Dependent Variable: penilaian kinerja

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Metode pengambilan keputusan yaitu jika *Tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil perhitungan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas jauh dibawah 10 dan hasil perhitungan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau terjadi heteroskidastisitas. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan metode glejser dan scatterplots. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

### Uji Heteroskedastisitas

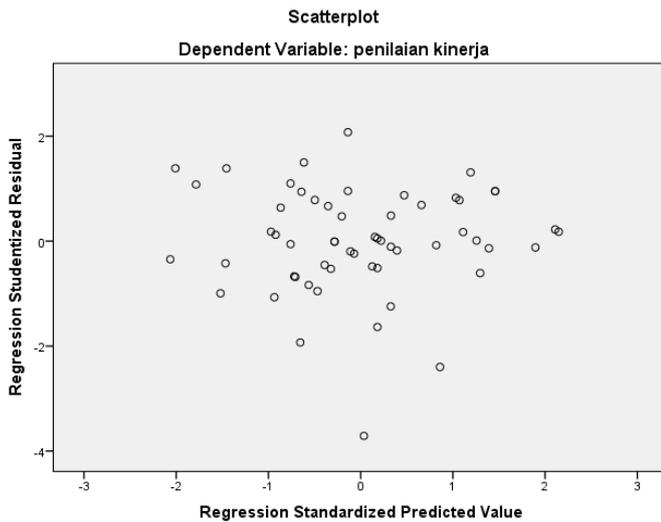
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.566	1.165		2.203	.032
	dinamika lingkungan kerja	-.008	.074	-.018	-.112	.911
	modal sosial	.002	.062	.004	.028	.977
	beban kerja	-.078	.071	-.173	-1.100	.276

a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan output diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kualitas produk, harga produk dan kualitas pelayanan memiliki nilai lebih besar dari 0,05, yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada ketiga variabel tersebut.

## Uji Scaterplots



Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat titik- titik menyebar yang dapat diartikan data residual tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi

Regresi merupakan suatu metode dalam statistik yang dapat digunakan untuk melihat ada atau tidak adanya hubungan (hubungan kausal atau sebab akibat) dan ditampilkan dalam bentuk model sistematis atau persamaan. Regresi bisa digunakan untuk memprediksi atau mengembangkan sebuah model yang diwujudkan dalam bentuk persamaan regresi. Analisis regresi sendiri digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu variabel berpengaruh pada variabel lainnya atau beberapa variabel lainnya.

### Hasil Regresi Linier Berganda Tahap I Pengaruh Dinamika Lingkungan Kerja Dan Modal Sosial Terhadap Penilaian Kinerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.854	1.665		2.315	.024
	dinamika lingkungan kerja	.507	.109	.499	4.637	.000
	modal sosial	.273	.092	.318	2.955	.005

a. Dependent Variable: penilaian kinerja

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Persamaan regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut : Variabel dinamika lingkungan kerja (X1) dan modal social (X2), memiliki koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti kedua variabel penelitian tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap penilaian kinerja, sehingga apabila terjadi peningkatan dinamika lingkungan kerja (X1) dan modal social (X2), maka akan meningkatkan penilaian kinerja (Y)

- a. Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar = 3,854

Analisis :

Apabila dinamika lingkungan kerja dan modal sosial sama dengan 0 atau ditiadakan, maka penilaian kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 3,854 satuan.

- b. Nilai  $b_1 = 0,507$

Analisis :

Variabel dinamika lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan penilaian kinerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel dinamika lingkungan kerja, maka penilaian kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 50,7 persen dengan asumsi variabel modal sosial adalah konstan.

- c. Nilai  $b_2 = 0,273$

Analisis :

Variabel modal sosial mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan penilaian kinerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel modal sosial, maka penilaian kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 27,3 persen dengan asumsi variabel dinamika lingkungan kerja adalah konstan.

- d. Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 3,854 + 0,507X_1 + 0,273X_2 + e$$

### Hasil Regresi Linier Berganda Tahap II Pengaruh Dinamika Lingkungan Kerja, Modal Sosial Dan Beban Kerja Terhadap Penilaian Kinerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.004	1.721		1.164	.250
	dinamika lingkungan kerja	.410	.110	.404	3.736	.000
	modal sosial	.204	.091	.238	2.242	.029
	beban kerja	.281	.105	.289	2.684	.010

a. Dependent Variable: penilaian kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

- a. Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar = 2,004

Analisis :

Apabila dinamika lingkungan kerja, modal sosial dan beban kerja sama dengan 0 atau ditiadakan, maka penilaian kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 2,004satuan.

- b. Nilai  $b_1 = 0,410$

Analisis :

Variabel dinamika lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap penilaian kinerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel dinamika lingkungan kerja, maka penilaian kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 41 persen dengan asumsi variabel modal sosial dan beban kerja adalah konstan.

- c. Nilai  $b_2 = 0,204$

Analisis :

Variabel modal sosial mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan penilaian kinerja. Apabila terjadi

kenaikan 1 persen pada variabel modal sosial maka penilaian kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 20,4 persen dengan asumsi variabel dinamika lingkungan kerja dan beban kerja adalah konstan.

d. Nilai  $b_3 = 0,281$

Analisis :

Variabel beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap penilaian kinerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel beban kerja, maka penilaian kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 28,1 persen dengan asumsi variabel dinamika lingkungan kerja dan modal sosial adalah konstan.

e. Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 2,004 + 0,410 X_1 + 0,204 X_2 + 0,281 Z + e$$

### Uji Kelayakan Model

#### Uji Signifikansi Parameter Parsial ( Uji Statistik t )

Uji t digunakan untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (sendiri – sendiri), maka digunakan uji t. Rumus  $t_{tabel} = \text{jumlah responden dikurangi dua}$  atau dituliskan dengan rumus :  $t_{tabel} = 57-2 = 55$ , ditemukan nilai  $t_{tabel} 1,67303$ .

#### Hasil Uji t

### Pengaruh Dinamika Lingkungan Kerja Dan Modal Sosial Terhadap Penilaian Kinerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.854	1.665		2.315	.024
	dinamika lingkungan kerja	.507	.109	.499	4.637	.000
	modal sosial	.273	.092	.318	2.955	.005

a. Dependent Variable: penilaian kinerja

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh :

1. Variabel dinamika lingkungan kerja (X1)

Analisis :

Variabel dinamika lingkungan kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,637 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai  $t_{hitung} 4,637 > t_{tabel} 1,67303$  dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$  dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya dinamika lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja (Y).

2. Variabel modal sosial (X2)

Analisis :

Variabel modal sosial memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,955 dan signifikansi sebesar 0,005, karena nilai  $t_{hitung} 2,955 > t_{tabel} 1,67303$  dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,005 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya modal sosial (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja (Y).

### Koefisien Determinasi ( R Square )

Analisis  $R^2$  ( R Square ) atau koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat. Nilai koefisien determinasi antara nol (0) dan satu (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel - variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

### Hasil Analisis Koefisien Determinasi $R^2$ ( Adjusted R Square )

### Pengaruh Dinamika Lingkungan Kerja Dan Modal Sosial Terhadap Penilaian Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 <sup>a</sup>	.484	.465	1.90591

a. Predictors: (Constant), modal sosial, dinamika lingkungan kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Hasil analisis koefisien determinasi pada regresi linier berganda dengan nilai  $R^2$  ( Adjusted R Square ) 0,465 yang berarti pengaruh dari variabel independen dinamika lingkungan kerja dan modal sosial terhadap variabel penilaian kinerja sebesar 46,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### Uji Moderasi

Variabel Moderating mempengaruhi hubungan langsung antara variabel independen dengan variabel dependen. Pengaruh ini dapat memperkuat atau memperlemah hubungan langsung antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji keberadaan Z apakah benar sebagai *Pure Moderator*, *Potensial Moderator*, *Quasi Moderator*, atau *Predictor Mediator*, dapat diamati dengan kriteria sebagai berikut:

- Pure Moderator*, apabila pengaruh dari Z terhadap Y tidak memiliki pengaruh signifikan sedangkan Interaksi  $X*Z$  berpengaruh signifikan.
- Potensial Moderator* apabila pengaruh dari Z terhadap Y tidak berpengaruh signifikan, dan interaksi  $X*Z$  juga tidak berpengaruh signifikan.
- Quasi Moderator*, apabila pengaruh dari Z terhadap Y berpengaruh signifikan dan pengaruh Interaksi  $X*Z$  juga berpengaruh signifikan.
- Predictor Moderator*, apabila pengaruh dari Z terhadap Y memiliki pengaruh signifikan dan pengaruh Interaksi  $X*Z$  tidak berpengaruh signifikan.

### Uji Regresi Moderasi Tahap 1

- Uji regresi dari variabel X1 dan Z ke variabel Y
- Uji regresi dari variabel X1, Z dan  $X1*Z$  ke variabel

## Uji Regresi Moderasi Tahap 1

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.036	1.719		1.766	.083
	dinamika lingkungan kerja	.481	.109	.473	4.411	.000
	beban kerja	.346	.104	.357	3.330	.002

a. Dependent Variable: penilaian kinerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.599	10.200		1.235	.222
	dinamika lingkungan kerja	-.178	.701	-.175	-.254	.801
	beban kerja	-.249	.634	-.257	-.392	.696
	X1*Z	.040	.043	1.077	.951	.346

a. Dependent Variable: penilaian kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Beta yang dihasilkan dari pengaruh interaksi X1\*Z terhadap Y hasilnya adalah positif (0,040), yang berarti bahwa moderasi dari Z memperkuat pengaruh dari X1 terhadap Y. Meskipun memperkuat, tetapi pengaruhnya tidak signifikan (0,346 > 0,05). Pengaruh dari Z terhadap Y pada output pertama berpengaruh signifikan dan pengaruh interaksi X1\*Z pada output kedua tidak signifikan, berarti beban kerja sebagai variabel moderating dalam hubungan antara dinamika lingkungan kerja terhadap penilaian kinerja adalah *predictor moderator*.

### Uji regresi Moderasi Tahap 2

- Uji regresi dari variabel X2 dan Z ke variabel Y
- Uji regresi dari variabel X2, Z dan X2\*Z ke variabel Y

## Uji Regresi Moderasi Tahap 2

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.636	1.749		2.652	.010
	modal sosial	.302	.097	.352	3.108	.003
	beban kerja	.409	.110	.422	3.726	.000

a. Dependent Variable: penilaian kinerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.830	7.297		1.895	.064
	modal sosial	-.336	.501	-.391	-.670	.506
	beban kerja	-.183	.470	-.189	-.390	.698
	X2*Z	.041	.031	1.150	1.297	.200

a. Dependent Variable: penilaian kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Beta yang dihasilkan dari pengaruh interaksi X2\*Z terhadap Y hasilnya adalah positif (0,041), yang berarti bahwa moderasi dari Z memperkuat pengaruh dari X2 terhadap Y. Meskipun memperkuat, tetapi pengaruhnya tidak signifikan (0,200 > 0,05). Pengaruh dari Z terhadap Y pada output pertama berpengaruh signifikan dan pengaruh interaksi X2\*Z pada output kedua tidak berpengaruh signifikan, berarti kualitas pelayanan sebagai variabel moderating dalam hubungan antara harga produk terhadap keputusan pembelian adalah *predictor moderator*.

## Pembahasan

### Pengaruh Dinamika Lingkungan Kerja Terhadap Penilaian Kinerja

Pada hasil output SPSS menunjukkan variabel dinamika lingkungan kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,637 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai  $t_{hitung} 4,637 > t_{tabel} 1,67303$  dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$  dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya dinamika lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja (Y). **Dengan demikian H1 diterima.**

### Pengaruh Modal Sosial Terhadap Penilaian Kinerja

Pada hasil output SPSS menunjukkan variabel modal sosial memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,955 dan signifikansi sebesar 0,005, karena nilai  $t_{hitung} 2,955 > t_{tabel} 1,67303$  dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,005 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya modal sosial (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja (Y). **Dengan demikian H2 diterima.**

### Pengaruh Beban Kerja Memoderasi Dinamika Lingkungan Kerja Terhadap Penilaian Kinerja

Pada hasil output SPSS menunjukkan beta yang dihasilkan dari pengaruh interaksi X1\*Z terhadap Y hasilnya adalah positif (0,040), yang berarti bahwa moderasi dari Z memperkuat pengaruh dari X1 terhadap Y. Meskipun memperkuat, tetapi pengaruhnya tidak signifikan (0,346 > 0,05). Pengaruh dari Z terhadap Y pada output pertama berpengaruh signifikan dan pengaruh interaksi X1\*Z pada output kedua tidak signifikan, berarti beban kerja sebagai variabel moderating dalam hubungan antara dinamika lingkungan kerja terhadap penilaian kinerja adalah *predictor moderator*. **Dengan demikian H3 diterima.**

### Pengaruh Beban Kerja Memoderasi Modal Sosial Terhadap Penilaian Kinerja

Pada hasil output nilai beta yang dihasilkan dari pengaruh interaksi X2\*Z terhadap Y hasilnya adalah positif (0,041), yang berarti bahwa moderasi dari Z memperkuat pengaruh dari X2 terhadap Y. Meskipun memperkuat, tetapi pengaruhnya tidak signifikan (0,200 > 0,05). Pengaruh dari Z terhadap Y pada output pertama berpengaruh signifikan dan pengaruh interaksi X2\*Z pada output kedua tidak

berpengaruh signifikan, berarti kualitas pelayanan sebagai variabel moderating dalam hubungan antara harga produk terhadap keputusan pembelian adalah *predictor moderator*.

**Dengan demikian H4 diterima.**

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Variabel dinamika lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja (Y). Dinamika lingkungan kerja ditanamkan suatu sikap dimana individu harus mampu bekerja secara tim, bukan bekerja secara individu. Pergeseran ini tentunya sangat mempengaruhi efektivitas kerja dan kinerja dari karyawan. Namun tidak sedikit karyawan yang mengalami kesulitan dalam bekerja secara tim. Perlunya kemampuan individu dalam berkomunikasi secara terbuka dan jujur, bekerja dengan orang lain, berbagi informasi yang diperlukan, mampu mengatasi konflik yang muncul, dan mengakui perbedaan diri masing-masing serta dapat membedakan kepentingan pribadi dan kepentingan tim adalah berbagai macam persoalan yang muncul ketika bekerja dalam tim.
2. Variabel modal sosial(X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja (Y). Penilaian kinerja merupakan suatu sistem untuk menilai hasil kerja karyawan sehingga perusahaan dapat mengetahui kualitas dan kuantitas karyawan mengenai seberapa produktif karyawan melakukan pekerjaannya secara keseluruhan baik dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang. Modal sosial memainkan peranan penting dalam memenuhi kebutuhan organisasi dan memberikan kontribusi bagi keberlangsungan hidup organisasi di era persaingan global saat ini. Hal tersebut merupakan sarana manajemen dalam mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif dan berbiaya rendah.
3. Interaksi X1\*Z terhadap Y hasilnya adalah positif (0,040), yang berarti bahwa moderasi dari Z memperkuat pengaruh dari X1 terhadap Y. Meskipun memperkuat, tetapi pengaruhnya tidak signifikan (0,346 > 0,05). Pengaruh dari Z terhadap Y pada output pertama berpengaruh signifikan dan pengaruh interaksi X1\*Z pada output kedua tidak signifikan, berarti beban kerja sebagai variabel moderating dalam hubungan antara dinamika lingkungan kerja terhadap penilaian kinerja adalah predictor moderator.
4. interaksi X2\*Z terhadap Y hasilnya adalah positif (0,041), yang berarti bahwa moderasi dari Z memperkuat pengaruh dari X2 terhadap Y. Meskipun memperkuat, tetapi pengaruhnya tidak signifikan (0,200 > 0,05). Pengaruh dari Z terhadap Y pada output pertama berpengaruh signifikan dan pengaruh interaksi X2\*Z pada output kedua tidak berpengaruh signifikan, berarti kualitas pelayanan sebagai variabel moderating dalam hubungan antara harga produk terhadap keputusan pembelian adalah predictor moderator.

### Saran

1. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya peneliti menggunakan metode lain dalam pengambilan data seperti metode wawancara, agar responden bisa

memberikan jawaban yang sesuai dengan kehendaknya.

2. Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan pada beberapa lokasi, agar hasilnya tidak hanya mewakili satu lokasi saja, dan diharapkan dapat menambah sampel penelitian sehingga akan diperoleh data yang lebih valid dan kesimpulan dapat digeneralisasikan.
3. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel yang lebih bervariasi dengan menambah variabel lainnya yang juga memiliki pengaruh terhadap penilaian kinerja, agar hasil penelitian lebih lengkap dan maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoragan, Pandji dan Sri Suyati. 1995. Perilaku Organisasi. PT. Dunia Pustaka Jaya., Cetakan Pertama.
- Ariana, L., Kusbiantono & Setiawan, S. 2006. Pengaruh Modal Sosial dalam Kemandirian Sentra Industri yang Berada di Daerah Pedesaan. Jakarta: LIPI - Pusat Penelitian Perkembangan Iptek.
- Arikunto, S. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis. Bina Aksara. Jakarta.
- Baker, W. 2001. Building Social Capital as a HR Competence. IHRIM Journal, (April-June 2001): 98-109.
- Baldoni, G.L & Patrucco, P.P. 2001. High Road to Work Organisation Case Study. The Bologna Packaging Machinery Cluster. NOMISMA, September 2001.
- Djamhari, C. 2006. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Sentra UKM menjadi Kluster Dinamis. Infokop, 29: 83-91.
- Ghozali, I. (2013). Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Badan Penerbit UNDIP: Semarang.
- Marijan, K. 2005. Mengembangkan Industri Kecil Menengah melalui Pendekatan Kluster. INSAN, 7(3): 216-225.
- Mubyarto. 2000. Membangun Sistem Ekonomi. Yogyakarta: BPF
- Peraturan BPK RI No. 1 Tahun 2007. Tentang Standar Pemeriksaan Keuangan Negara Peraturan BPK RI Nomor 2 Tahun 2007.
- Kode Etik Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. BPK RI. Jakarta
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pemeriksa Pegawai Negeri Sipil. PT. Refika Aditama. Jakarta.
- Sugiyono. (2012). Statistik Untuk Penelitian. Alfabeta: Bandung.
- Sukoco, B. M. dan Hardi. (2013). Pengaruh Modal Sosial Dan Perilaku Berbagai Pengetahuan Dan Kinerja : Studi Kasus Di Pemasok Komponen Otomotif Astra Grup, ISSN 1412-1700, 12 (3).
- Uniati, M. I. (2014). Learning organization, komitmen pada organisasi, kepuasan kerja, efektivitas penerapan sistem ISO dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. Jurnal Manajemen Pemasaran.
- Wahyuningrum, P. (2013). Model Peningkatan Kinerja Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Kluster Kerajinan Kota Depok melalui Modal Insani dan Modal Sosial.
- Yustika, A.E. 2006. Ekonomi Kelembagaan: Definisi, Teori, & Strategi. (Edisi Pertama, September 2006). Malang: Bayu Media.