

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menguji hubungan beberapa variabel yakni variabel modal sosial dan variabel kinerja pegawai internal di Kantor Kecamatan Puri Kabupaten Mojokerto. Teori yang dipakai pada penelitian tersebut adalah teori modal sosial *Robert D Putnam*. Penelitian ini menggunakan 26 sampel untuk mengetahui adanya hubungan antara modal sosial dan kinerja internal pegawai di Kantor Kecamatan Puri. Hipotesis yang dimunculkan dalam penelitian ini adalah adanya  $H_0$  yang artinya tidak terdapat hubungan antara modal sosial dan kinerja pegawai, dan  $H_1$  yang artinya adanya hubungan antara modal sosial dan kinerja internal pegawai pemerintah Kecamatan Puri Kabupaten Mojokerto.

Dalam analisis data, ada beberapa pengujian supaya data yang akan di korelasikan relevan. Yang pertama adalah uji validitas yaitu perhitungan yang digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya angket yang akan disebar kepada responden atau sampel. Setelah perhitungan uji validitas, Rhitung pada seriap angket di variabel X dan Y lebih besar dari r tabel, yakni r hitung hasil perhitungan *CORREL* yang dilakukan di excel lebih besar dari 0,33, maka seluruh angket di variabel X dan variabel Y dinyatakan Valid semua. Maka soal-soal yang ada diangket hasilnya valid semua, dan bisa melanjutkan ke uji selanjutnya.

Yang kedua yakni uji realibilitas yaitu perhitungan yang dilakukan untuk mengetahui kestabilan data yang sudah di sebar. Apabila penelitian dilakukan lagi, maka hasilnya akan tetap sama, dan artinya data tersebut dapat dipercaya. Setelah perhitungan menggunakan SPSS 2.4 dinyatakan bahwa uji realibilitas *Cronbach Alpha* pada variabel X dan variabel Y lebih besar dari 0,60, maka kuesioner atau angket pada variabel X dan variabel Y dinyatakan reliabel atau konsisten. Artinya apabila penelitian tersebut dilakukan kembali, hasilnya akan tetap sama. Apabila sudah reliabel maka bisa melanjutkan ke uji selanjutnya.

Yang ketiga yakni uji normalitas yaitu perhitungan yang dilakukan untuk mengetahui data yang akan di korelasikan berdistribusi normal atau tidak. Setelah dilakukan perhitungan menggunakan SPSS 24, hasil uji normalitas *pada Shapiro Wilk* menunjukkan nilai statistik *Shapiro Wilk* diperoleh nilai sig nya lebih besar dari 0,05. Maka bisa dinyatakan bahwa populasi nilai variabel X dan variabel Y berdistribusi normal. Apabila sudah berdistribusi normal, maka bisa dilanjutkan dengan perhitungan korelasi.

Yang keempat yakni uji korelasi yaitu perhitungan yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara modal sosial dan kinerja pegawai. Setelah dilakukan perhitungan menggunakan SPSS 24, nilai korelasi pearson sebesar 0,982 menunjukkan kekuatan antara variabel X dan variabel Y, karena nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kekuatan hubungan antara variabel X dengan Y sangat signifikan.

Setelah dilakukan uji validitas, realibilitas, normalitas dan korelasi, dapat disimpulkan bahwasannya ada hubungan antara variabel X dan variabel Y yaitu antara modal sosial dan kinerja pegawai. Artinya bahwa H1 diterima dan Ho ditolak, adanya pengaruh modal sosial terhadap peningkatan kinerja internal pegawai Pemerintah di Kecamatan Puri. Hubungan yang baik antar pegawai di Kantor Kecamatan Puri membuat kinerja menjadi semakin maksimal dan meningkat. Jaringan sosial, kepercayaan, dan norma menjadi salah satu penyebab meningkatnya kinerja internal pegawai pemerintah di Kantor Kecamatan Puri. Maka dapat dikatakan semakin tinggi modal sosial yang dimiliki, kinerja para pegawai akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya, semakin rendah modal sosial yang dimiliki, maka kinerja pegawai pemerintah akan turun.

## **5.2 Saran**

Sebaiknya pegawai lebih bisa mengembangkan dirinya dengan cara apapun agar ada perkembangan juga dalam tingkat kinerjanya dalam melakukan suatu pekerjaan. Cara mengembangkan kualitas diri berbeda-beda, tergantung individualnya. Modal sosial menjadi salah satu cara agar individu dapat berkembang. Modal sosial yang dimiliki harus bisa digunakan semaksimal mungkin untuk meningkatkan kualitas pegawai.