HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN KINERJA PEGAWAI PT GRESIK MIGAS

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh:

Roghibah Nida' Faradisi
NIM : D20185004

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
JULI 2022

HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN KINERJA

PEGAWAI PT GRESIK MIGAS

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam

Oleh :

Roghibah Nida' Faradisi

NIM : D20185004

Disetujui Pembimbing

Muhammad Ali Makki, M.Si.

NIP. 197503152009121004

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN KINERJA PEGAWAI PT GRESIK MIGAS

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam

Hari : Senin
Tanggal : 04 Juli 2022

Tim Penguji

Ketua	**Sekretaris**
Muhammad Muhib Alwi, MA.,	**Silfiyah Rohmawati, M.Pd.I.**
NIP. 197807192009121005	**NIP. 198810302019332010**

Anggota :

1. **Dr. Imam Turmudi, S.Pd., M.M.** (
2. **Muhammad Ali Makki, M.Si** (

Menyetujui
Dekan Fakultas Dakwah

Prof. Dr. Nihdul Asror, M.Ag.
NIP. 197406062000031003

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

MOTTO

إِنَّ اللهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمُ العَمَلَ اَن يُتقِنَهُ (رواه الطبران)

Artinya: "Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan dilakukan dengan Itqan/Profesional (tepat, terarah, jelas dan tuntas)."
(Hadist Riwayat Imam Thabrani)[1]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[1] Marhum Sayyid Ahmad al-Hasyimi, *Mukhtarul Ahaadis wa al-hukmu al-Muhammadiyah,* (Surabaya : Dar an-Nasyr-Misriyyah, tt), 34.

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Sujud dan syukurku kepada Allah SWT yang tiada henti senantiasa melimpahkan kasih dan sayangnya sampai pada akhirnya karya sederhana ini dapat diselesaikan. Sholawat serta salam tak lupa ku persembahkan kepada baginda Rasulullah SAW atas perjuangannya kita semua bisa menikmati indahnya mencari ilmu sekaligus bentuk rasa bangga dan cinta kepada bangsa dan agama.

Betapa bahagianya saya karena dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan waktu yang tepat dan dalam pengerjannya tentunya butuh perjuangan, pengorbanan baik pikiran, tenaga maupun hati. Karya ini dipersembahkan bukan hanya sebagai syarat formal mendapatkan gelar (S.Psi) semata. Melainkan jauh dari hal itu, karya ini ditulis agar dapat menjadi salah satu rujukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui dukungan sosial. Tak lupa pula, peneliti mempersembahkan pada orang-orang yang selalu memberikan dukungan dan do'a tiada henti sehingga membuat peneliti selalu memiliki semangat dalam menjalani hidup demi menggapai cita-cita, diantaranya kepada :

1. Ayahanda Achmad Nurul Ichsan dan Ibunda Nurush Shobah tercinta yang telah melahirkan penleiti di muka bumi ini dan membimbing, merawat, mensupport dengan penuh kesabaran serta keikhlasan tanpa meminta balasan apapun dan juga selalu mendoakan peneliti setiap waktu agar menjadi orang yang berguna bagi agama, bangsa, dan Negara.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

2. Adik kandung peneliti yang pertama Muhammad Rehan Firdausi dan yang kedua Roghib ‘Allamah yang juga menjadi salah satu semangat bagi peneliti.
3. Keluarga besar peneliti yaitu Bani Abdul Latif dan Bani Mad Syafak yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu yang selalu mendukung dan mendo’akan serta membantu dalam keadaan apapun.
4. Guru-guru dari MI-MTS-MA Masyhudiyah Giri, dan juga kampus Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah sabar serta ikhlas dalam memberikan ilmunya kepada peneliti.
5. Bapak Muhammad Ali Makki, M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan banyak waktu untuk memberikan saran, semangat, petunjuk, dan bimbingan yang sangat berarti bagi peneliti dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
6. Saudara seperjuangan saya sejak awal di Institut Agama Islam Negeri Jember hingga saat ini yaitu keluarga besar Psikologi Islam seluruh angkatan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT sebagai puncak kekaguman dari ke-Agungan hanya semata tertuju kepada-Nya. Dengan rahmat dan ridha Allah SWT yang telah menurunkan kitab suci Al-Qur'an sebagai pedoman dalam berdakwah yang berfungsi hudan li an-nas dan rahmatan lil alamin. Allah yang maha mengetahui hakikat makna dan maksud kandunan didalamnya. Shalawat serta salam tetap tercurah limpahkan kepada baginda agung Nabi Muhammad SAW yang telah membawa peradaban cemerlang yang senantiasa kita nantikan Syafaatnya di Hari Kiamat.

Atas inayah dan izin Allah SWT, peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) Pada Fakultas Dakwah UIN KHAS Jember dengan judul : " HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN KINERJA PEGAWAI PT GRESIK MIGAS".

Peneliti menyadari dalam penelitian skripsi ini tidak terlepas dari adanya kendala, hambatan, dan kesulitan-kesulitan. Namun dengan adanya keterlibatan berbagai pihak yang telah menyumbangkan bantuan, bimbingan, dan petunjuk serta saran maupun kritik bagi peneliti skripsi ini, maka pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E.,M.M. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Prof. Dr. Ahidul Asror, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

3. Ibu Fuadatul Huroniyah, S.Ag., M.Si selaku kaprodi Psikologi Islam periode 2018-2022 yang telah membantu dan mengarahkan dalam proses pengajuan judul skripsi.
4. Bapak Muhib Alwi, M.A selaku kaprodi baru Psikologi Islam.
5. Bapak Muhammad Ali Makki, M.Si. selaku Dosen Pembimbing dalam pembuatan Skripsi ini.
6. Bapak Ibu Dosen Fakultas Dakwah khususnya prodi Psikologi Islam yang telah menyalurkan ilmunya kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi tepat waktu serta menjadi pengganti orangtua selama melaksanakan pendidikan.
7. Tim penguji Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
8. Pimpinan dan seluruh pegawai PT Gresik Migas yang telah membantu peneliti dalam melaksanakan penelitian.
9. Ayahanda Achmad Nurul Ichsan dan Ibunda Nurush Shobah selaku orang tua penulis yang selalu memberikan nasihat, arahan dan bimbingan selama masa studi dan khususnya dalam proses penyelesaian skripsi ini.
10. Kedua adik kandung Penulis Muhammad Rehan Firdausi dan Roghib 'Allamah yang telah memberikan semangat selama perkuliahan.
11. Sahabat seperjuangan yang selalu mensupport dan menemani penulis dalam keadaan suka maupun duka (Fitriatul Ishlahah, Nur Laily R, Erny Fitroh Nabila M, Naurah Faradillah R, Rahma Lestari D.).
12. Muhammad Ali Wahyudi yang mensupport dalam keadaan apapun saat mengerjakan skripsi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

13. Terimakasih juga untuk diri saya sendiri (Roghibah Nida' Faradisi) yang telah berjuang dan bertahan hingga saat ini. *I'm proud if me and i love me*.
14. Dan semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini terdapat banyak kekurangan untuk menuju titik kesempurnaan, karena itu sangat diperlukan adanya kritik dan saran yang dapat membangun dan penulis berharap agar skripsi ini berguna sebagai tambahan ilmu pengetahuan serta dapat memberikan manfaat bagi semua pihak dan dijadikan implikasi selanjutnya bagi mahasiswa.

Jember, 02 Maret 2022

Penulis,

Roghibah Nida' Faradisi

D20185004

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

ABSTRAK

Roghibah Nida' Faradisi, 2022: *"Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kinerja Pegawai PT Gresik Migas"*

Kata Kunci: Dukungan Sosial, Kinerja, Pegawai

Dukungan sosial merupakan salah satu hal yang dibutuhkan bagi para pegawai dalam menghasilkan sebuah kinerja yang baik dalam pekerjaannya. Dukungan sosial berkaitan dengan kinerja pegawai, karena seorang pegawai yang mendapatkan sebuah dukungan sosial dari orang-orang disekitar lingkungan kerja akan dapat menghasilkan suatu kinerja yang baik dan tentunya dapat sesuai dengan ketentuan yang ada dalam perusahaan tersebut. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) apakah ada hubungan antara dukungan sosial dengan kinerja pegawai di PT Gresik Migas, 2) seberapa besar dukungan sosial yang dimiliki pegawai PT Gresik Migas, 3) seberapa besar kinerja yang dimiliki pegawai PT Gresik Migas. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk dapat mengetahui ada tidaknya hubungan antara dukungan sosial dengan kinerja pegawai PT Gresik Migas, untuk dapat mengetahui seberapa besar dukungan sosial dan kinerja yang dimiliki pegawai PT Gresik Migas.

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional dengan analis data kuantitatif, populasi dari penelitian ini adalah pegawai PT Gresik Migas, dengan sampel penelitian seluruh pegawai PT Gresik Migas sebanyak 30 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi dan angket/kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan rumus korelasi *Product Moment Pearson.* Penafsiran besaran dari nilai koefisien korelasi dilakukan untuk dapat melihat kuat atau tidaknya korelasi yang terjadi melalui pengujian hipotesis dengan ketentuan jika nilai sig < 0,05 , maka hipotesis penelitian dapat diterima.

Hasil penelitian yang pertama menunjukkan nilai koefisien korelasi rxy= 0,855, angka ini menunjukkan tingkat korelasi positif yang sempurna antara dukungan sosial dengan kinerja pegawai. Sementara itu dari pengujian hipotesis diketahui nilai sig (0,000)<0,05 sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima dan terbukti yang artinya dukungan sosial memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Hasil yang kedua menunjukkan bahwa pegawai PT Gresik Migas memiliki rata-rata dukungan sosial yang sedang, hal tersebut ditunjukkan dari hasil kategorisasi data yang mana ada 24 pegawai dengan presentase 80%. Hasil yang ketiga menunjukkan bahwa pegawai PT Gresik Migas memiliki rata-rata kinerja yang sedang, hal tersebut ditunjukkan dari hasil kategorisasi data yang mana ada 26 pegawai dengan presentase 80,6%.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

ABSTRACT

Roghibah Nida' Faradisi, 2022: "The Relationship Between Social Support and Employee Performance of PT Gresik Migas"

Keywords: Social Support, Performance, Employees

Social support is one of the things needed for employees in producing a good performance in their work. Social support is related to employee performance, because an employee who gets social support from people around the work environment will be able to produce a good performance and of course be in accordance with the existing provisions in the company. The formulation of the problem in this study is 1) is there a relationship between social support and employee performance at PT Gresik Migas, 2) how much social support is owned by PT Gresik Migas employees, 3) how much performance is owned by PT Gresik Migas employees. The purpose of this research is to find out whether there is a relationship between social support and the performance of PT Gresik Migas employees, to be able to find out how much social support and performance are owned by PT Gresik Migas employees.

This type of research is a correlational study with quantitative data analysts, the population of this research is employees of PT Gresik Migas, with a research sample of 30 employees of PT Gresik Migas. Data collection techniques using observation and questionnaires/questionnaires. Analysis of the data used in this study is the Pearson Product Moment correlation formula. The interpretation of the magnitude of the correlation coefficient value is carried out to be able to see whether or not the correlation is strong through hypothesis testing provided that if the value of sig < 0.05, then the research hypothesis can be accepted.

The results of the first study show the correlation coefficient rxy = 0.855, this figure indicates a perfect level of positive correlation between social support and employee performance. Meanwhile, from hypothesis testing, it is known that the value of sig (0.000) <0.05 so that the hypothesis in this study can be accepted and proven, which means that social support has a relationship with employee performance. The second result shows that employees of PT Gresik Migas have a moderate average of social support, this is shown from the results of data categorization in which there are 24 employees with a percentage of 80%. The third result shows that employees of PT Gresik Migas have a moderate average performance, this is shown from the results of data categorization in which there are 26 employees with a percentage of 80.6%.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL i

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING ii

LEMBAR PENGESAHAN iii

MOTTO ..... **iv**

PERSEMBAHAN ..... **v**

KATA PENGANTAR ..... **vii**

ABSTRAK ..... **x**

DAFTAR ISI ..... **xii**

DAFTAR TABEL ..... **xv**

DAFTAR GAMBAR ..... **xvii**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 11
C. Tujuan Penelitian 12
D. Manfaat Penelitian 12
E. Ruang Lingkup Penelitian 13
1. Variabel Penelitian 13
2. Indikator Variabel 14
F. Definisi Operasional 14
G. Asumsi Penelitian 15
H. Hipotesis 15
I. Sistematika Pembahasan 17

BAB II KAJIAN PUSTAKA **19**

A. Penelitian Terdahulu 19
B. Kajian Teori 22

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

1. Dukungan Sosial 22
2. Kinerja Pegawai 29
3. Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kinerja 41

BAB III METODE PENELITIAN 44

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian..... 44
B. Populasi dan Sampel 44
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data..... 46
D. Analisis Data 57

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS 61

A. Gambaran Obyek Penelitian 61
B. Penyajian Data 68
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis..... 77
D. Pembahasan..... 83

BAB V PENUTUP..... 88

A. Simpulan 88
B. Saran-Saran 89

DAFTAR PUSTAKA..... 91

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Pernyataan Keaslian Tulisan 96
Lampiran 2. Surat Izin Penelitian..... 97
Lampiran 3. Jurnal Kegiatan Penelitian 98
Lampiran 4. Surat Keterangan Selesai Penelitian 99
Lampiran 5. Blanko Bimbingan..... 100
Lampiran 6. Matriks Penelitian..... 101
Lampiran 7. Blue Print Uji Coba 104
Lampiran 8. Angket Kuesioner Uji Coba 106
Lampiran 9. Angket Kuesioner Penelitian 112
Lampiran 10. Hasil Spss Skala Uji Coba 118
Lampiran 11. Tabulasi Uji Coba..... 121

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 12. Dokumentasi 123
Lampiran 13. Biodata Penulis 126

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR TABEL

No	Uraian	HAL
3.1	Skala Likert	48
3.2	Skala Blue Print Dukungan Sosial	49
3.3	Skala Blue Print Kinerja	50
3.4	Hasil Uji Validitas Skala Dukungan Sosial	53
3.5	Hasil Uji Validitas Skala Kinerja	54
3.6	Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas	56
3.7	Hasil Uji Reliabilitas Skala Dukungan Sosial	56
3.8	Hasil Uji Reliabilitas Skala Kinerja	57
4.1	Tabulasi Data Dukungan Sosial	68
4.2	Tabulasi Data Kinerja	69
4.3	Data Responden Berdasrakan Nama	70
4.4	Deskripsi Statistik Dukungan Sosial dan Kinerja	74
4.5	Pedoman Kategorisasi Tingkat Variabel	75
4.6	Hasil Uji Kategorisasi Data Dukungan Sosial	76
4.7	Hasil Uji Kategorisasi Data Kinerja	77
4.8	Pedoman Uji Normalitas	78
4.9	Hail Uji Normalitas	78
4.10	Pedoman Uji Linieritas	79
4.11	Hasil Uji Linieritas	80
4.12	Pedoman Uji Korelasi	81

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

4.13 Pedoman Tingkat Korelasi 81

4.14 Hasil Uji Hipotesis 82

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR GAMBAR

No	Uraian	HAL
4.1	Struktur Organisasi PT Gresik Migas	65
4.2	Data Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	70
4.3	Data Responden Penelitian Berdasarkan Umur	70
4.4	Data Responden Penelitian Berdasarkan Masa Kerja	71

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang secara kuantitas maupun kualitas dapat dicapai oleh sorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pada pegawai. Kinerja dapat menjadi hasil kerja yang nyata dalam aktivitas atau perannanya di sebuah organisasi. Apabila suatu perusahaan memiliki pegawai yang kinerja yang baik, maka perusahaan tersebut akan lebih mudah langkahnya dalam mencapai tujuan. Sedangkan Sumber Daya Manusia merupakan sebuah komponen utama pada suatu perusahaan tersebut, keberhasilan supaya bisa mengelola Sumber Daya Manusia guna memperlancar tercapainya tujuan sebuah organisasi pada suatu perusahaan. Pegawai adalah sebuah kekayaan yang dimiliki perusahaan, tanpa keikutsertaan mereka maka aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana dan tidak dapat berjalan dengan lancar. Dengan adanya Pegawai aktifitas dalam perusahaan akan dapat berlangsung dengan lancar sehingga dapat mecapai target dari sebuah perusahaan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Pegawai yang bekerja dalam perusahaan tentunya membutuhkan suatu dukungan yang berasal dari orang-orang di sekitarnya, baik itu dukungan diri dalam sebuah organisasi, dukungan rekan kerja, maupun keluarga. Muluk mengungkapkan jika dukungan sosial merupakan sebuah kapasitas komunitas sosial yang termasuk dalam dukungan emosional

yang dapat memacu timbulnya pengungkpan perasaan, ide, nasihat, pemberitahuan, bantuan serta moril.[2] Gottlieb juga mengartikan dukungan sosial sebagai suatu bentuk dukungan yang terdiri atas suatu pemberitahuan atau pesan baik verbal dan nonverbal, pertolongan nyata, maupun perbuatan yang diterima dari keeratan atau diperoleh akibat adanya kehadiran individu lain dan dalam hal itu mempunyai keuntungan emosional atau dampak sosial pada seseorang yang mendapatkannya.[3] Sarafino menjelaskan jika dukungan sosial diperoleh dari seseorang di sekitar individu, misalnya keluarga, teman kerja, dan sahabat.[4] Pada dasarnya seorang pegawai akan merasa bahwa dirinya diakui akan keberadaannya oleh pegawai lain maupun atasannya jika mendapatkan suatu bentuk dukungan sosial, pegawai tersebut akan merasakan jika dirinya diperhatikan, dipedulikan oleh yang lainnya. Pada saat para pegawai bekerja kadang-kadang karena kapasitas atau beban pekerjaan terlalu susah dan rumit yang mungkin tidak dapat diselesaikan sendiri tanpa ada pertolongan dari pegawai yang lainya, maka dari permasalahan itu rekan kerja lain dapat memberikan sebuah solusi untuk memecahkan masalahannya, bila diperlukan memberikan pertolongan secara langsung baik dari segi usaha ataupun finansial. Hal tersebut diperkuat dengan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[2] Isnovijanti. "*Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Polres Pati Jateng)".* 2002.
[3] Kurniya Lestari, *"Hubungan Antara Bentuk-Bentuk Dukungan Sosial Dengan Tingkat Resiliensi Penyintas Gempa di Desa Canan, Kecamatan Wedi, Kabupaten Klaten." (*Skripsi, Universitas Diponegoro Semarang, 2007).
[4] Silvana Wara Mustika, *"Hubungan Antara Dukungan Sosial Keluarga Dengan Kestabilan Emosi Pada Pasien Pasca Stroke."* (Skripsi, Universitas Negeri Semarang, 2019).

adanya dalil Al-Qur'an Surat Al-Balad ayat 17 mengenai dukungan sosial, yang berbunyi :

ثُمَّ كَانَ مِنَ ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ وَتَوَاصَوۡاْ بِٱلصَّبۡرِ وَتَوَاصَوۡاْ بِٱلۡمَرۡحَمَةِ ١٧

Artinya:"Dan dia (tidak pula) termasuk orang-orang yang beriman dan saling berpesan untuk bersabar dan saling berpesan untuk berkasih sayang."[5]

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Refzy Fiqa Afrida dari Universitas Muhammadiyah Malang Fakultas Psilkologi, tahun 2016, dengan judul "Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Kanroe Gubernur Kalimantan Timur". Dari pnelitian yang telah dilakukan didapatkan kesimpulan hasil dari riset yang melihatkan bahwa adanya pengaruh yang sangat besar pada variabel dukungan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan begitu maka bisa dimengerti jika dari adanya dukungan sosial pada pegawai negeri sipil di kantor gubernur Samarinda adalah sebuah komponen yang bisa menimbulkan produktivitas kerja pegawai yang ada disana menjadi meningkat.[6]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[5] Al-Qur'anulkarim, *"Al-Qur'an Hafalan"* (Bandung: Cordoba, 2019), 594
[6] Refzy Fiqa Afrida. *"Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Produktivitas Pegawai Negeri Sipil Kantor Gubernur Kalimantan Timur".* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang Fakultas Psikologi, 2016)

Penelitian lain juga dilakukan Ainun Ni'mah dari Universitas Negeri Semarang (UNNES) Program Studi Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan, tahun 2014, dengan sebuah judul penelitian "Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan *Self Efficacy* Dalam Menyelesaikan Skripsi Pada Mahasiswa Jurusan Bimbingan Dan Konseling Universitas Negeri Semarang Angkatan Tahun 2009". Pada riset yang sudah dilaksanakan maka hasil riset memperlihatkan adanya hubungan positif antara dukungan sosial dengan *self efficacy* mahasiswa Unnes dari program studi bimbingan dan konseling yang sedang menata tugas akhir cenderung menerima dukungan sosial yang memiliki kategori dengan rata-rata tinggi dan mempunyai self efficacy yang cenderung tinggi juga. Jadi semakin tinggi dukungan sosial yang ada maka akan semakin tinggi pula *self efficacy* juga sebaliknya.[7]

Dari penjabaran mengenai dukungan sosial diatas, maka hal tersebut adalah salah satu suntikan moral yang terpenting bagi seorang pegawai pada suatu perusahaan untuk mendapatkan dukungan sosial agar pegawai tersebut memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja, sehingga individu dapat menghasilkan sebuah produktivitas dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan nilai yang berkualitas.

Mangkunegara berpendapat mengenai kata 'kinerja' yang berawal dari bahasa inggris yakni *Job performance* atau *Actual Permormanse* yang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[7] Ainun, Ni'mah, *"Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Self Efficacy Dalam Menyelesaikan Skripsi Pada Mahasiswa Jurusan Bimbingan Dan Konseling Universitas Negeri Semarang Angkatan Tahun 2009".* (Skripsi, Universitas Negeri Semarang, Jurusan Bimbingan Dan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan, 2014)

artinya suatu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang digapai indivdu. Ia juga menyatakan kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang secara kualitas maupun kuantitas dapat diperoleh bagi tiap pegawai selama melakukan pekerjaan sesuai pada tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.[8] Edison juga menyatakan jika kinerja yaitu hasil dari sebuah proses yang berpacu dan diperkirakan dalam kurun waktu tertentu, mengingat dari ketetapan maupun susunan yang telah ditentukan perusahaan sebelumnya.[9]

Sedangkan Moeheriono mengemukakan bahwa kinerja yakni suatu gambaran mengenai tingkat dari perolehan melaksanakan sebuah program atau kegiatan kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi maupun misi dari suatu organisasi yang dicetak melewati perencanaan yang strategis.[10] Roziqin juga mengatakan jika kinerja pegawai secara global bisa dikatakan sebagai keseluruhan dari adanya proses kerja seseorang yang hasilnya dipergunakan sebagai dasar agar dapat menetapkan apakah pekerjaan seseorang tersebut bagus atau sebaliknya.[11] Hal tersebut diperkuat dengan adanya dalil Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 105 mengenai kinerja, yang berbunyi :

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[8] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *"Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*." (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2016).
[9] Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah, *"Manajemen Sumber Daya Manusia*." (Bandung: Alfabeta, 2016).
[10] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), 195.
[11] Roziqin, Muhammad Zainur. *Kepuasan Kerja*. Malang: Avorres Press. 2010.

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

Artinya: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya beserta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."[12]

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mailul Hashfi dari Universitas Negeri Semarang Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, tahun 2010 dengan judul "Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Daop IV Semarang". Dari riset yang telah dilaksanakan maka terdapat hasil yang memperlihatkan jika memiliki pengaruh yang positif, signifikan dari kepemimpinan dan tempat kerja pada kinerja karyawan baik itu sampai batas tertentu maupun simultan.[13]

Penelitian lain juga dilaksanakan oleh Suci Fitria dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Agama Islam Medan, tahun 2018 dengan judul "Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Pada

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[12] Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an Dan Terjemah Aisyah.* (Bandung: Jabal, 2010). 203.
[13] Mailul, Hashfi. *"Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Daop IV Semarang".* (Skripsi, Universitas Negeri Semarang, Jurusan Manajemen, Fakultas Eknomi, 2010).

BMT El-Munawar Medan". Dari riset yang telah dilakukan maka terdapat kesimpulan bahwa Ho di tolak menandakan jika *burnout* memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan di BMT El-Munawar Medan.[14]

Setiap perusahaan tentu selalu mengharapkan bagi para pegawainya untuk dapat mempunyai kinerja yang baik, karena dengan begitu maka akan dapat memberikan hasil produktifitas yang optimal pada setiap perusahaan. Selain itu, perusahaan yang mempunyai pegawai dengan kinerja baik tentunya akan dapat menunjukkan hasil kinerja yang meningkat dari tugas pekerjaan yang sedang menjadi tanggung jawab pegawai tersebut terhadap perusahaan. Dalam perusahaan di PT Gresik Migas memiliki beberapa hasil kinerja yang dilakukan oleh pegawai dibeberapa divisi yang ada didalamnya, laporan hasil kinerja pegawai ada tiga yaitu a) laporan harian yang berupa input data daily report dari penyaluran gas kepada beberapa supplier (Bahtera Abadi Gas, PT Puspetindo, Perusahaan Gas Negara), input data laporan keuangan harian. b) laporan bulanan berupa data laporan validasi gas metering system, membuat invoice (tagihan) bulanan kepada beberapa supplier gas, membuat absensi manual bagi pegawai, rekap surat keluar-masuk perusahaan. c) laporan tahunan yang berupa laporan rencana anggaran kerja dan anggaran perusahaan (RKAP), audit data keuangan perusahaan, laporan data pendapatan asli daerah (PAD) melalui *Focus Group Discussions*. Seorang pegawai pada sebuah perusahaan yang menjadi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[14] Suci, Fitria,*"Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan".* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Fakultas Agama Islam, Medan, 2018).

sumber daya manusia akan dapat membuat perusahaan berjalan secara efektif, dengan pengertian lain kelancaran atau kelangsungan dari sebuah perusahaan akan ditentukan oleh kinerja pegawainya. Maka dalam meningkatkan atau menghasilkan sebuah kinerja yang baik, setiap pegawai perlu adanya dukungan sosial khususnya dukungan dari lingkungan sekitarnya, dan salah satunya yakni dukungan dari rekan kerja.

Studi pendahuluan telah dilakukan peneliti kepada tiga pegawai PT Gresik Migas yang merupakan pegawai inti di kantor pusat, yang bernama Pak Zunaidi dari divisi Teknik dan Operasi, Pak Agus dari divisi SDM dan Umum, dan Bu Tata dari divisi Keuangan, dengan melakukan wawancara secara tidak terstruktur mengenai dukungan sosial yang berkaitan dengan tingkat kinerja pegawai di dalam perusahaan di PT Gresik Migas.[15] Ketiga pegawai mengatakan jika memang benar adanya bahwa dukungan sosial khususnya seperti dukungan dari rekan kerja, kerja sama antar pegawai, dan yang lainnya di dalam PT Gresik Migas itu nomor satu dan erat kaitannya dengan kinerja yang dihasilkan dari tiap pegawai di perusahaan tersebut. Ketiga pegawai juga mengatakan jika ketika ada salah satu pegawai ada yang mengalami kesulitan atau memiliki kendala dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya maka pegawai yang lain akan membantunya dalam menyelesaikan tugas pekerjaan tersebut dalam kata lain saling bahu membahu, dan tingkat dari kerja sama antar pegawai di PT Gresik Migas yang tinggi menyebabkan kinerja yang dihasilkan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[15] Wawancara. Hari Kamis, 16 Desember 2021. Via *Whats App*.

semakin tinggi. Dengan begitu tugas pekerjaan mereka selalu dapat diselesaikan secara cepat dan tepat bahkan sebelum deadline waktu yang telah ditentukan para pegawai yang ada disana telah menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sebelum wawancara dilakukan peneliti sudah melakukan observasi lapangan secara langsung selama kurang lebih 4-5 hari di masa pra-penelitian.[16] Peneliti mendapatkan hasil dari observasi secara langsung tersebut bahwa dukungan sosial dalam perusahaan PT Gresik Migas sangatlah baik dimana mereka (antar pegawai) selalu memberikan dukungan satu sama lain, dukungan tersebut dapat berupa dukungan secara langsung, seperti yang peneliti lihat saat melakukan observasi, yang kebetulan dari divisi keuangan telah membuat laporan rencana anggaran kerja dan anggaran perusahaan (RKAP) namun pegawai tersebut meminta bantuan kepada pegawai lain dari divisi hukum dan administrasi untuk edit laporan tersebut karena ada yang tidak di pahami, maka pegawai dari divisi hukum dan administrasi tersebut membantu untuk edit laporan yang sedang dikerjakan oleh pegawai divisi keuangan. Dan peneliti juga menemukan bentuk dukungan sosial yang bentuknya berupa moral, seperti yang dijalankan oleh semua pegawai yang berada di kantor pusat yang antara satu sama lain salin mensupport, menyemangati ketika ada salah satu pegawai yang merasa kesulitan atau kurang memahami saat menuntaskan suatu pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[16] Observasi. Hari Senin-Kamis, 06-10 Desember 2021. Kantor *PT Gresik Migas (PERSERODA).*

Berdasarkan pada data yang dihasilkan selama proses wawancara dan observasi secara langsung dari pra penelitian yang dilakukan peneliti, dukungan sosial yang ada dalam PT Gresik Migas dapat dikatakan baik dan hal tersebut dapat berkaitan dengan kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai khususnya bagi ketiga pegawai yang telah melakukan proses wawancara dengan peneliti, namun karena keterbatasan peneliti yang melakukan wawancara hanya pada tiga pegawai, sedangkan di dalam perusahaan PT Gresik Migas (PERSERODA) memiliki total keseluruhan pegawai yang berjumlah 30 pegawai, maka peneliti masih belum mengetahui secara keseluruhan dari sejumlah pegawai yang bekerja di sana apakah memiliki pendapat yang sama seperti ketiga pegawai yang sudah melakukan wawancara dengan peneliti sebelumnya. Selain itu dalam proses pra observasi atau pengamatan pada PT Gresik Migas peneliti dapat melihat bahwa kinerja yang dihasilkan pegawai disana cukup baik dimana dalam perusahaan tersebut sangatlah mengedepankan rasa kekeluargaan sehingga terbentuknya rasa peduli antar rekan kerja melalui adanya suatu dukungan sosial. Hal tersebut jarang terlihat pada beberapa perusahaan yang berada dibawah pemerintah daerah kabupaten Gresik, yang mana setelah proses pra observasi peneliti melihat permasalahan dalam kepemimpinan yang ada di perusahaan lain milik daerah Gresik dan dari fenomena itu peneliti dapat menilai jika tentu saja dalam perusahaan yang bersangkutan tidak memiliki dukungan sosial yang tinggi antar pegawai, karena suatu dukungan sosial yang baik akan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

terbentuk dari sikap pemimpin yang memberikan sikap terbaik pada para pegawainya dalam memimpin suatu perusahaan untuk dapat menghasilkan hasil kinerja yang baik juga optimal.

Sebab itulah yang menyebabkan peneliti tertarik untuk melaksanakan sebuah penelitian di salah satu instansi milik Pemerintah yaitu tepatnya di daerah Kabupaten Gresik yaitu di PT Gresik Migas (Perseroda). Dimana PT Gresik Migas merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang Sumber Daya Alam (Gas). Berdasarkan pada latar belakang yang sudah dijelaskan peneliti, maka peneliti tertarik dari permasalahan diatas dengan mengangkat judul penelitian "Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kinerja Pegawai PT Gresik Migas".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian ini, maka peneliti merumuskan masalah penelitian yaitu :

1. Apakah ada hubungan antara dukungan sosial dengan kinerja pegawai di PT Gresik Migas ?
2. Seberapa besar dukungan sosial yang dimiliki pegawai PT Gresik Migas ?
3. Seberapa besar kinerja yang dimiliki pegawai PT Gresik Migas ?

C. Tujuan Penelitian

Dengan memperhatikan uraian latar belakang permasalahan dan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang diinginkan pada penelitian ini yakni

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

1. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dukungan sosial dengan kinerja pegawai PT Gresik Migas.
2. Untuk mengetahui seberapa besar dukungan sosial yang dimiliki pegawai PT Gresik Migas.
3. Untuk mengetahui seberapa besar kinerja yang dimiliki pegawai PT Gresik Migas.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Dari hasil penelitian nantinya diinginkan bisa menjadi imbuhan informasi pada bidang Psikologi khususnya peminatan Industri dan Organisasi yang berkenaan dengan dukungan sosial dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Penelitian

   a. Bagi Penulis

      Hasil dari penelitian ini diinginkan bisa dipergunakan sebagai kajian pada Ilmu Psikologi Industri dan Organisasi terkait pada hubungan antara dukungan sosial dengan kinerja pegawai.

   b. Bagi Peneliti Selanjutnya

      Hasil penelitian ini nantinya diharapkan bisa menjadi referensi juga bisa menjadi alat pembanding pada peneliti selanjutnya yang hendak melakukan suatu riset penelitian yang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

berkenaan dengan hubungan antara dukungan sosial dengan kinerja pegawai

c. Bagi insan akademisi

Diharap dengan adanya hasil penelitian ini nantinya bisa menambah pengetahuan mengenai dukungan sosial dengan kinerja pegawai.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel adalah sebuah objek yang menjadi fokus bagi peneliti untuk dliihat. Pada riset ini memakai 2 variabel, yaitu :

a. Variabel Bebas *(Independen)*

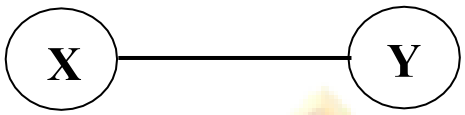
Variabel bebas adalah variabel yang dapat mempengaruhi atau menjadi sebab dari adanya perubahan atau timbulnya variabel terikat *(dependen).* Sehingga yang menjadi variabel bebas *(independen)* dari penelitian ini yaitu Dukungan Sosial dan dilambangkan dengan huruf X.

b. Variabel Terikat *(Dependen)*

Variabel terikat adalah variabel yang terpengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Maka yang menjadi variabel terikat pada penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai dan dilambangkan dengan huruf Y.

Desain dari penelitian yang peneliti laksanakan di gambarkan berikut ini :

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



Keterangan:

X: Dukungan Sosial

Y: Kinerja Pegawai

2. Indikator Variabel

Indikator yakni variabel-variabel yang mengindikasikan atau dapat rnemberikan arahan pada peneliti mengenai sebuah kondisi tertentu, sehingga bisa dipergunakan dalam mengukur perubahan.[17] Pada penelitian ini, indikator dari variabel X yakni Dukungan Sosial ada 4 (empat), antara lain : Dukungan Emosional, Dukungan Instrumental, Dukungan Informasi, dan Dukungan Penghargaan. Sedangkan indikator dari variabel Y yaitu Kinerja Pegawai ada 5 (lima), antara lain : Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Kehadiran dan Kemampuan Bekerja Sama.

F. Definisi Operasional

a. Dukungan Sosial

Dukungan sosial memiliki arti sebagai sebuah pertolongan yang diberikan individu pada orang lain yang dapat berbentuk dukungan emosional, bantuan instrumental, pemberian informasi dan juga

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[17] Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, 67.

dukungan penghargaan melalui hubungan interpersonal dengan orang lain.

b. Kinerja

Kinerja mermiliki arti sebuah hasil yang diraih seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu pada sebuah organisasi yang dijalankan sesuai dengan wewenang juga tanggung jawab dari setiap individu, dalam usaha agar dapat memenuhi tujuan di sebuah perusahaan maupun organisasi, dengan melihat dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran dan juga kemampuan bekerja sama pegawai yang bersangkutan.

G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian merupakan dugaan awal yang dirasa benar tetapi kebenarannya belum pasti. Sebelum penelitian dilakukan, asumsi penelitian atau dugaan dasar harus dirumuskan terlebih dahulu dengan jelas.[18] Maka asumsi pada penelitian ini yaitu dukungan sosial akan memiliki hubungan dengan kinerja pegawai.

H. Hipotesis

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Hipotesis penelitian yakni sebuah jawaban sementara dari masalah penelitian yang sudah dipilih dan nantinya kebenaran perlu di uji secara empiris antara dua variabel melalui analisis data yang didapat di lapangan. Tidak semua penelitian perlu adanya suatu hipotesis, hanya

[18] STAIN Jember Press, "Pedoman Penulisan Karya Ilmiah", (Jember: STAIN Jember Press, 2018): 37.

penelitian kuantitatif saja yang memerlukan hipotesis dengan tujuan untuk memperjelas permasalahan penelitian dan variabel-variabel yang akan diuji, sebagai pedoman agar dapat menetapkan alat analisis data, sebagai dasar dalam menciptakan sebuah kesimpulan penelitian.[19]

Hipotesis pada penelitian ini ada 2,. yakni Ho (Hipotesis nihil) merupakan hipotesis yang mengatakan bahwa tidak adanya hubungan atau pengaruh antara variabel dengan variabel lain, dan Ha (Hipotesis alternatif) yakni hipotesis yang mengatakan terdapat suatu hubungan atau pengaruh antara variabel dengan variabel yang lain. Dengan begitu hipotesis yang diajukan peneliti dalam bentuk pernyataan sementara terhadap hasil penelitian, sebagai berikut:

Ho :

1. Dukungan sosial tidak memiliki hubungan dengan kinerja pegawai.
2. Pegawai PT Gresik Migas memiliki dukungan sosial yang rendah.
3. Pegawai PT Gresik Migas memiliki kinerja yang rendah.

Ha :

1. Dukungan sosial memiliki hubungan dengan kinerja pegawai.
2. Pegawai PT Gresik Migas memiliki dukungan sosial yang tinggi.
3. Pegawai PT Gresik Migas memiliki dukungan sosial yang tinggi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[19] Ma'ruf Abullah, "Metode Penelitian Kuantitatif", (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015): 205-206.

I. Sistematika Pembahasan

Terdapat sistematika pembahasan pada penelitian ini untuk tujuan agar dapat memudahkan bagi pembaca untuk dapat memahami, yang terbagi kedalam lima bab dengan penjelasan dibawah ini:

BAB I berisi mengenai pendahuluan. Pada bab ini akan diurai mengenai gambaran singkat dari keseluruhan pembahasan yang kemudian dicantumkan ke dalam beberapa bab selanjutnya. Bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian yang terbagi menjadi dua sub yakni variabel penelitian dan indikator variabel, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis, dan sistematika pembahasan.

BAB II berisi tentang kajian pustaka. Dalam bab ini membahas tentang penelitian terdahulu yang di dalamnya dimasukkan berbagai hasil penelitian dan kajian teori terkait dengan "Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kinerja Pegawai PT Gresik Migas".

BAB III berisi mengenai metode penelitian. Pada bab ini akan dijelaskan mengenai pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sample penelitian, tekhnik dan instrumen pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV berisi mengenai penyajian data dan analisis data. Pada bab empat akan diuraikan mengenai gambaran objek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis, dan pembahasan dari temuan penelitian.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB V berisi tentang penutup. Pada bab ini membahas mengenai kesimpulan yang didapat dari rumusan masalah dan di *brackdown* ke pembahasan dalam hasil riset yang diteliti, serta saran-saran yang sesuai dengan hasil penelitian yang bersangkutan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Tujuan adanya penelitian terdahulu menjadi sebuah acuan bagi peneliti ketika melaksanakan sebuah riset penelitian, yang nantinya bisa memperbanyak teori-teori yang digunakan agar dapat menghindari adanya plagiarisme pada penelitian tersebut. Berikut beberapa riset terdahulu yang berkenaan dengan penelitian ini, yakni :

1. Nyoman Adinda Adnyaswari dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani, tahun 2017, dengan judul "Pengaruh Dukungan Sosial Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah". Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan maka bisa menghasilkan kesimpulan jika disini untuk dukungan sosial sendiri disebutkan terdapat pengaruh positif terhadap kinerja perawat RSUP Sanglah Denpasar. Semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan maka kinerja pada perawat RSUP Sanglah Denpasar akan alami kenaikan.[20]

   Persamaan antara penelitian tersebut dengan penelitian yang hendak dilaksanakan peneliti yakni terletak pada variabel bebas dan terikat yang sama-sama memakai dukungan sosial dan kinerja. Sementara perbedaan dari penelitian ini dengan yang peneliti laksanakan terletak pada subjek variabel terikatnya, yakni pada penelitian tersebut variabel

[20] Nyoman Adinda Adnyaswari, I Gusti Ayu Dewu Adnyani. *"Pengaruh Dukungan Sosial dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah".* (E-Jurnal Manajemen Unud, Vol 6, No 5, 2017): 2474-2500.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

terikat menggunakan kinerja perawat di RSUP Sanglah sedangkan pada penelitian yang hendak dilaksanakan peneliti subjek variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai di PT Gresik Migas. Perbedaan lain dari jurnal Adinda dan Ayu terletak pada jenis penelitian yang dipakai yakni dengan menerapkan jenis penelitian kualitatif dan jenis penelitian kuantitatif, sedangkan jenis penelitian yang diterapkan peneliti merupakan jenis penelitian kuantitatif saja.

2. Refzy Fiqa Afrida, tahun 2016, dengan judul "Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Kanroe Gubernur Kalimantan Timur". Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan maka kesimpulan yang dihasilkan yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara variabel dukungan sosial dengan produktivitas kerja karyawan, pernyataan tersebut bisa dimengerti maka dengan terdapatnya suatu dukungan sosial pada pegawai negeri sipil di kantor gubernur Samarinda adalah salah sebuah faktor yang bisa menumbuhkan produktivitas kerja pegawai yang ada disana menjadi meningkat.[21]

   Persamaan antara penelitian Refzy dengan riset yang hendak dilaksanakn peneliti terletak pada variabel bebas, yakni memakai dukungan sosial dan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan dari riset ini dengan riset yang hendak dilaksanakan peneliti terletak pada variabel terikatnya, yakni pada riset

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[21] Refzy Fiqa Afrida. *"Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Produktivitas Pegawai Negeri Sipil Kantor Gubernur Kalimantan Timur".* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang Fakultas Psikologi, 2016).

tersebut variabel terikat menggunakan produktivitas kerja sedangkan pada riset yang hendak dilaksanakan peneliti variabel bebasnya yaitu kinerja pegawai.

3. Adi Julian Mehta Sitepu, tahun 2018 dengan judul "Pengaruh Dukungan Sosial, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Pada Satuan Reserse Narkoba di Kepolisian Resor Banjarbaru". Berdasarkan penelitian yang selesai dilaksanakan maka bisa disimpulkan jika secara keseluruhan variabel dukungan sosial dan kepuasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota, sementara untuk variabel stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota.[22]

   Persamaan pada riset Adi dengan riset yang hendak dilaksanakan oleh peneliti terletak pada variabel bebas dan terikat, yakni memakai dukungan sosial dan kinerja. Sementara perbedaan dari riset ini dengan riset yang hendak peneliti laksanakan terletak pada subjek variabel terikatnya, yakni dalam riset tersebut subjek variabel terikat menggunakan kinerja anggota satuan reserse narkoba, sedangkan pada riset yang hendak dilaksanakan peneliti subjek variabel terikat menggunakan kinerja pegawai PT Gresik Migas. Perbedaan lain dari jurnal penelitian adi dengan penelitian yang hendak dilaksanakan peneliti terletak pada jenis penelitian, dimana jenis penelitian yang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[22] Adi Julian Mehta Sitepu. *"Pengaruh Dukungan Sosial, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Pada Satuan Reserse Narkoba di Kepolisian Resor Banjarbaru".* KINDAL, Vol 14, No 3, Juli 2018, 201-209.

dipakai dalam jurnal adi adalah jenis penelitian penjelasan sedangkan yang digunakan oleh peneliti jenis penelitian kuantitatif.

B. Kajan Teori

1. Dukungan Sosial

a. Pengertian Dukungan Sosial

Menyikapi sebuah situasi yang penuh tuntutan, individu memerlukan yang namanya dukungan sosial. Uchino mengatakan jika dukungan sosial memiliki arti suatu bentuk kenyamanan, perngghargaan, kepedulian, ataupun pertolongan dengan bentuk lainnya yang diperoleh seseorang dari individu lain maupun dari kelompok.[23] Sama dengan pendapat Gottlieb yang mengartikan dukungan sosial sebagai suatu bentuk dukungan yang meliputi pemberitahuan atau pesan verbal dan nonverbal, bantuan yang nyata, maupun sikap yang diberikan dari kedekatan atau diperoleh dari adanya kehadiran individu lain dan dalam hal demikian mempunyai manfaat emosional maupun efek perilaku pada setiap orang yang memperolehnya.[24]

Sarafino & Smith mengungkapkan jika dukungan sosial bukan hanya berpacu pada setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu lain melainkan berpacu pada persepsi individu jika kenyamanan, kepedulian, dan pertolongan yang ada bisa dirasakan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[23] Sarafino, E. P., & Smith T. W. *Health Psychology : Biopsychosocial Interactions.* New Jearsey : John Wiley Sons Inc, 2012.
[24] Kurniya Lestari, *"Hubungan Antara Bentuk-Bentuk Dukungan Sosial Dengan Tingkat Resiliensi Penyintas Gempa di Desa Canan, Kecamatan Wedi, Kabupaten Klaten." (*Skripsi, Universitas Diponegoro Semarang, 2007).

dukungannya.[25] Dukungan sosial dapat dipersepsi positif jika seseorang dapat merasakan manfaat dari dukungan yang diperolehnya dari seseorang atau orang lain. Begitupun sebaliknya, ketika seseorang tersebut memiliki persepsi negatif, maka dukungan yang akan diperolehnya dirasakan tidak berguna dan tidak memiliki arti sehingga seseorang akan merasakan jika dirinya tidak diperhatikan, tidak dicintai, dan tidak dihargai. Hal tersebut selaras pada pendapat Cobb yang mengatakan jika dukungan sosial berpacu terhadap pemahaman akan kenyamanan, kepedulian, penghargaan, atau pertolongan yang diperoleh seseorang dari orang lain yang membuat seseorang tersebut dapat merasakan jika ia diperhatikan juga disayangi.[26]

Sitepu juga mengungkapkan jika dukungan sosial dikatakan sebagai sebuah hubungan antar individu yang saling membantu, yang terpenting untuk individu yang memperolehnya.[27] Dukungan sosial yang dimaksud bisa bersumber dari siapapun semisal dari pasangan, keluarga, teman dekat, ataupun dari komunitas sebuah organisasi, pernyataan tersebut sama dengan pendapat dari Taylor yang mengatakan jika dukungan sosial bisa lebih bermakna pada

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[25] Silvana Wara Mustika, *"Hubungan Antara Dukungan Sosial Keluarga Dengan Kestabilan Emosi Pada Pasien Pasca Stroke."* (Skripsi, Universitas Negeri Semarang, 2019).
[26] Mulyati, *"Dukungan Sosial Dan Ekonomi Keluarga Terhadap Kualitas Hidup Dan Kesejahteraan Lansia di Kota Bogor."* (Tesis, Institut Pertanian Bogor, 2012).
[27] Sitepu, A. J. M. *"Pengaruh Dukungan Sosial, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Pada Satuan Reserse Narkoba Di Kepolisian Resor Banjarbaru*. Kindai, Vol. 14. No. 3. 9. 2018.

setiap orang jika diberikan dari seseorang yang mempunyai jalinan dekat pada seseorang yang bersangkutan.[28] Cohen dan Hoberman juga menyatakan jika dukungan sosial dapat berpacu dalam berbagai sumber daya yang tersedia dari adanya hubungan antar individu.[29]

Berdasarkan bebrapa uraian penjelasan tentang dukungan sosial diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan jika dukungan sosial berpacu pada pemahaman seorang individu mengenai suatu dukungan yang dapat berbentuk dukungan emosional, instrumental, dan finansial yang bersumber dari individu lain yang mempunyai jalinan dekat dengan seseorang serta mempunyai manfaat emosional atau berdampak perilaku pada seseorang tersebut.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial

Stanley menyatakan dukungan sosial memiliki beberapa faktor yang dapat memempengaruhi, antara lain:[30]

1. Kebutuhan Fisik, yang dimaksud bisa mempengaruhi suatu dukungan sosial, yang dapat berupa sandang, pangan, dan papan. Jika seseorang tidak dapat mencukupi keperluan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[28] Saputri, M. A. W & Indrawati, E. S. "*Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Depresi Pada Lanjut Usia Yang Tinggal Di Panti Wreda Wening Wardoyo Jawa Tengah.* (Jurnal Psikologi Undip, Vol. 9, No. 1, 2011) 65-72.
[29] Bernadeta Pramesi Ramania, et.al, *"Peran Dukungan Sosial Pada Stress AKlturatif Mahasiswa Asing di Universitas Sebelas Maret."* (Jurnal Ilmiah Psikologi, 4(2), 2019): 118-114.
[30] Stanley dan Beare. *Buku Ajar Keperawatan Gerontik*. Jakarta, EGC, 2007.

fisiknya sehingga seseorang yang bersangkutan akan merasa kurang memperoleh dukungan sosial.

2. Kebutuhan Sosial, seseorang yang mempunyai aktualisasi yang bagus maka orang tersebut mudah di kenal banyak masyarakat dari pada seseorang yang jarang melakukan sosialisasi di tengah masyarakat. Individu yang memiliki aktualisasi diri yang bagus akan cenderung selalu berkeinginan memperoleh pengakuan didalam kehidupan bermasyarakat. Maka dari itu pengakuan sangat dibutuhkan dalam memberikan sebuah penghargaan.
3. Kebutuhan Psikis, individu yang saat menemui suatu permasalahan baik itu ringan maupun berat, maka orang yang bersangkutan akan cenderung untuk mencari dukungan sosial dari orang disekitarnya sehingga ia dapat merasa diperhatikan, dihargai, dan dicintai.

Sedangkan menurut Santrock dukungan sosial dipengaruhi oleh 3 faktor, antara lain:[31]

1) Dukungan Keluarga, adalah wadah untuk pertumbuhan dan perkembangan seseorang.
2) Dukungan teman bergaul, yakni seseorang yang sudah bekerja dan bergaul tentu memerlukan dukungan atau suatu bentuk dorongan moral dari rekan kerja dan teman bergaulnya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[31] John, W. Santrock. *Psikologi pendidikan.* Jakarta: Prenada Media Group, 2008.

3) Dukungan Masyarakat, yang dimaksud adalah masyarakat sekitar yang dapat menerima, mendukung, dan menyukai serta dapat memahami kelebihan juga kekurangan dari seseorang.

c. Sumber-Sumber Dukungan Sosial

Dukungan sosial bisa didapat seseorang dari sebuah kelompok sosial yang dipunyai seseorang yang bersangkutan. Berdasarkan pendapat Sarafino & Smith yang mengatakan jika dukungan sosial juga bisa diperoleh dari orang tua, pasangan, sahabat sepergaulan, teman kerja, dan organisasi komunitas.[32] Sedangkan Kahn & Antonucci meyebutkan bahwa dukungan sosial bisa berasal dari tiga sumber, sebagai berikut:[33]

1) Sumber dukungan sosial yang bersumber dari orang sekitar yang selalu hadir didalam kesehariannya dan selalu mendukung. Misalnya *family*, teman dekat, atau pasangan.
2) Sumber dukungan sosial bersumber dari orang lain yang menurut seseorang tersebut dapat berperan di kehidupannya, dan dapat menghadapi perubahan sesuai berjalannya waktu. Seperti rekan bekerja, teman pergulan.
3) Sumber dukungan sosial dapat bersumber dari seseorang yang jarang memberikan dukungan tetapi mempunyai peranan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[32] Sarafino, E. P., & Smith T. W. 2012. *Health Psychology : Biopsychosocial Interactions.* New Jearsey : John Wiley Sons Inc.
[33] Selvia Helmi, *"Hubungan Dukungan Sosial Dengan Perilaku Agresif Pada Remaja di SOS Children's Village Meulaboh."* (Skripsi, Universitas Medan Area, 2018).

terhadap perubahan pada individu yang bersangkutan. Dukungan ini biasanya berasal dari keluarga jauh individu.

d. Aspek / Indikator Dukungan Sosial

Sarafino menyebutkan jika dukungan sosial memiliki 4 dukungan, antara lain:[34]

1) Dukungan Emosional

Dalam dukungan ini menyangkut pada suatu pernyataan dari rasa empati dan perhatian pada seseorang, sehingga seseorang dapat merasakan nyaman, dicintai, dan merasa diperhatikan. Dukungan ini terdiri dari sebuah perilaku misalnya memberikan perhatian dan empati/simpati serta dapat suka rela mendengarkan keluh kesah dari individu lain.

2) Dukungan Instrumental

Bentuk dari dukungan ini adalah pertolongan langsung, seperti pertolongan yang berbentuk finansial atau pertolongan dalam menyeleaikan tugas dari suatu pekerjaan.

3) Dukungan Informasi

Dukungan yang bersifat informasi ini bisa berbentuk saran, pengarahan, dan umpan balik mengenai bagaimana cara agar dapat menyelesaikan suatu permasalahan yang ada.

4) Dukungan Penghargaan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[34] Oktavia, Nurmalasari, *"Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Pada Guru Perempuan.* Riau, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Fakultas Psikologi, 2019).

Bentuk dukungan ini meliputi sebuah ungkapan yang berbentuk pernyataan setuju dan penilaian positif terhadap ide-ide, perasaan, dan performa dari individu lain.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka bisa disimpulkan jika dukungan sosial adalah suatu bentuk pertolongan yang diterima tiap pegawai guna untuk bisa memberi sebuah perhatian dan penilaian positif. Dukungan sosial merupakan sebuah bentuk pertolongan dari orang lain yang meliputi beberapa dukungan seperti dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan penghargaan.

e. Dampak Dukungan Sosial

Menurut Johnson & Johnson yang mengatakan jika pada dukungan sosial mempunyai beberapa dampak, antara lain:[35]

1) Meningkatkan kinerja pada pekerjaannya.
2) Meningkatkan ketentraman pada psikis dan perubahan pribadi dengan memberikan perasaan mempunyai.
3) Memperjelas indentitas diri, menambah harga diri serta berkurang rasa stress.
4) Meningkatkan dan menjaga kesehatan fisik serta pengelolahan terhadap stress dan tekanan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[35] Daniel Rizky Wicaksono, *"Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kecemasan Dalam Menghadapi Dunia Kerja Pada Siswa SMK."* (Skripsi, Universitas Sanata Dharma, 2016).

Dukungan sosial bisa menyebabkan seseorang bisa merasakan kenyamanan dan bisa mengurangi stress yang dirasakan. Hal tersebut selaras dari pernyataan Sarafino bahwa dukungan sosial yang secara positf bisa mengembalikan keadaan fsik dan psikis individu. Sedangkan Sarason mengatakan jika dukungan sosial yang tinggi serta bisa mengakibatkan seseorang mempunyai pengalaman berharga dikehidupan yang lebih baik, kepercayaan diri yang cukup tinggi, serta individu dapat mempunyai pengetahuan yang bersifat positif dalam kehidupan.

2. Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Setiap individu dalam melaksanakan aktifitas kerjanya, maka individu yang disebut sebagai pegawai tersebut akan menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Mangkunegara mengatakan jika istilah dari kata kinerja berawal dari bahasa inggris yakni *Job performance* atau *Actual Permormanse* yang artinya suatu prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya diraih setiap individu. Ia juga mengatakan jika kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai tiap pegawai ketika melaksanakan pekerjaan yang sesuai pada tanggung jawab yang diberikan untuk pegawai tersebut.[36] Edison menyatakan jika kinerja adalah hasil dari suatu proses yang berpacu dan diukur pada

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[36] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2016.

jangka waktu tertentu yang berdasar dari ketetapan atau kesepakatan yang sudah ditentukan sebelumnya.[37]

Bangun mengungkapkan jika kinerja (*performance*) yakni hasil dari sebuah pekerjaan yang sudah diselesaikan, baik itu berbentuk material atau fisik maupun berupa non material atau non fisik.[38] Kinerja menurut Kasmir yaitu sebuah hasil kerja dan perilaku kerja yang sudah tercapai pada seseorang ketika menuntaskan pekerjaan serta tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.[39] Moeheriono juga mengemukakan bahwa kinerja yakni gambaran tentang tingkat dari pencapaian terlaksananya sebuah program kegiatan maupun kebijakan guna untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi maupun misi dalam komunitas yang mengacu pada perencanaan strategis dari suatu organisasi.[40] Sedangkan secara umum Roziqin mengatakan bahwa kinerja pegawai memiliki pengertian sebagai keseluruhan dari adanya proses bekerja seorang pegawai yang hasilnya bisa dipergunakan sebagai dasar dalam menentukan apakah pekerjaan pegawai tersebut baik atau sebaliknya.[41]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[37] Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.
[38] Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.
[39] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016), 182
[40] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), 195.
[41] Roziqin, Muhammad Zainur. *Kepuasan Kerja*. Malang: Avorres Press, 2010.

Berdasarkan beberapa pengertian dari tokoh tersebut mengenai kinerja, maka peneliti mneyimpulkan bahwa kinerja pada dasarnya memiliki arti yang sama, dimana kinerja merupakan sebuah hasil yang diperoleh pegawai pada kurun waktu tertentu di dalam sebuah perusahaan/organisasi yang dilaksanakan dan sesuai pada wewenang juga tanggung jawab, dengan upaya agar dapat merealisasikan tujuan dalam sebuah perusahaan maupun organisasi.

Kinerja juga dijelaskan pada Al-qur'an secara jelas dari ayat-ayat yang mengindikasinya seperti:

1) Pada Al-qur'an Surat At-Taubah (9): 105 yang berbunyi:

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ
وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ
وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

Artinya: *"Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya beserta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."*[42]

2) Pada Al-qur'an Surat Al-Ahqaaf (46):19 yang berbunyi:

وَلِكُلّٖ دَرَجَٰتٞ مِّمَّا عَمِلُواْۖ وَلِيُوَفِّيَهُمۡ أَعۡمَٰلَهُمۡ وَهُمۡ لَا يُظۡلَمُونَ ١٩

[42] Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an Dan Terjemah Aisyah.* (Bandung: Jabal, 2010). 203.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Artinya: *"Dan masing-masing dari mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) dari pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan."*[43]

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Beberapa faktor yang bisa mempengaruhi dalam kinerja pegawai yakni sebuah hal yang bisa menjadikan penentu kinerja dapat terlaksana dengan maksimal atau tidak. Pada dasarnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Kasmir, berikut ini:[44]

1) Kemampuan dan Keahlian

Pegawai yang mempunyai suatu kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka dapat memberi sebuah kinerja yang baik pula. Dan begitupun sebaliknya, bagi para pegawai yang tidak mempunyai kemampuan agar dapat menghasilkan pekerjaan secara tepat, maka akan dapat memberi hasil yang kurang baik pula, yang nantinya akan menunjukkan kinerja pegawai yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian tentu dapat mempengaruhi kinerja pada pegawai.

2) Pengetahuan

Pengetahuan yang dimaksud yakni pengetahuan mengenai pekerjaan. Seorang individu yang mempunyai pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik, maka tentu bisa

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[43] Departemen Agama Republik Indonesia, 504
[44] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016), 189.

menghasilkan pekerjaan yang baik pula, dan begitupun sebaliknya.

3) Rancangan Kerja

Yaitu suatu rencana pekerjaan yang mungkin dapat mempermudah pegawai untuk mencapai tujuannya, yang berarti ketika sebuah pekerjaan mempunyai perencanaan yang baik, maka dapat mempermudah bagi seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan tersebut dengan tepat dan benar.

4) Kepribadian

Kepribadian disini maksudnya adalah suatu kepribadian individu atau karakter yang dimiliki seseorang tersebut, dimana tiap individu jelas mempunyai kepribadian atau karakteristik yang berbeda satu sama lainnya.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dukungan pada seorang individu dalam melaksanakan pekerjaan. Jika pegawai mempunyai dukungan yang kuat dari dalam dirinya atau dukungan dari luar dirinya seperti dari pihak perusahaan, maka pegawai akan terdorong melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu perilaku seorang pemimpin ketika mengendalikan, mengelola, dan memerintah pegawainya

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

agar dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan.

7) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang dimaksud yaitu gaya maupun sikap bagi tiap pemimpin saat menemui atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Yaitu kebiasaan-kebiasaan atau tradisi/standar yang berlaku dan dipunyai sebuah perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah adanya perasaan senang/gembira, maupun perasaan suka dari seorang individu sebelum dan sesudah melaksanakan sebuah pekerjaan. Ketika pegawai merasakan rasa senang atau gembira atau suka dalam bekerja, maka hasil dari pekerjaannya tentu dapat diselesaikan secara optimal.

10) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu sebuah keadaan atau suasana yang berasal dari area sekitar tempat kerja. Area/lingkungan kerja yang dimaksud bisa berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja pada sesama teman kerja.

11) Loyalitas

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Yaitu ketaatan pegawai agar tetap bekerja dan memebela perusahaan dimana tempat pegawai tersebut bekerja, ketaatan ini dapat dilihatkan dengan selalu melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh meskipun perusahaannya berada pada keadaan yang kurang baik.

12) Komitmen

Adalah ketaatan dari seorang pegawai agar dapat menerapkan kebijakan atau peraturan perusahaan saat ia kerja.

13) Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang dimaksud yaitu sebuah upaya pegawai agar dapat menlakukan aktivitas kerjanya dengan keyakinan.

3) Aspek / Indikator Kinerja Pegawai

Dengan memahami pada kelemahan dan kelebihan, rintangan serta dorongan, ataupun dari berbagai faktor keberhasilan pada kinerja pegawai serta institusi, maka terciptalah jalan mengarah pada *profesionalisme*, yakni dengan memulihkan dari kesalahan-kesalahan yang pernah diperbuat.

Adapun indikator dari kinerja yang diungkakan oleh Mathis Dan Jackson, antara lain:[45]

1) Kuantitas

yakni jumlah yang dihasilkan dapat diakui dalam arti seperti jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang telah dituntaskan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[45] Methis, R.I., & Jackson. *Human Resource Management.* Jakarta: Salemba Empat, 2006.

Kuantitas bisa diukur dari sebuah pemahaman individu pada banyaknya jumlah aktivitas yang menjadi tugasnya beserta hasilnya.

2) Kualitas

Yaitu suatu kepatuhan saat menjalankan peraturan, disiplin, dan dedikasi. Tingkat dimana hasil dari kegiatan yang diharapkan mendekati sempurna, dalam pengertian dapat mencocokkan berbagai cara ideal dalam segi penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diinginkan dari sebuah aktivitas. Kualitas kerja bisa diukur dari adanya pemahaman individu terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kelengkapan pekerjaan terhadap keterampilan dan keahlian individu itu sendiri.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu yang dimaksud yaitu pegawai yang bisa menuntaskan tugas pada waktu yang sudah ditentukan sebelumnya dan dapat mengoptimalkan waktu yang ada untuk kegiatan yang lain.

4) Kehadiran

Yakni kepercayaan akan masuk kerja setiap hari yang sesuai dari ketentuan waktu kerja dalam perusahaan.

5) Kemampuan Bekerja Sama

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Merupakan keahlian seorang pegawai agar bisa bekerja sama dengan teman kerja yang lainnya guna menuntaskan sebuah tugas pekerjaan yang sudah ditentukann sehingga bisa mencapai daya guna dan hasil guna yang bernilai besar.

Sedangkan beberapa indikator Kinerja menurut Mangkunegara, adalah:[46]

1) Kualitas Kerja, merupakan suatu keahlian dalam menghasilkan sesuatu yang sesuai pada kualitas standar yang telah ditentukan perusahaan.
2) Kuantitas Kerja, merupakan kemampuan menghasilkan sesuatu yang sesuai dari jumlah standar yang telah ditentukan perusahaan sebelumnya.
3) Keandalan Kerja, merupakan sebuah kemampuan pegawai dalam memberi integritas pribadi dengan tujuan untuk dapat meningkatkan tata laksana perusahaan melalui pinsip dasar yang terbaik.
4) Sikap Kerja, suatu sikap pada pegawai perusahaan yang lain serta kerja sama antar teman kerja, kepatuhann terhadap atasan atau pimpinan yang juga pada hal tersebut dapat memotivasi seluruh pegawai dalam memajukan kinerjanya pada perusahaan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[46] Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), 75.

Adapun beberapa indikator kinerja pegawai menurut pendapat lain, antara lain:[47]

1) Tujuan, sebuah kondisi yang lebih baik, yang ingin diraih sesorang dimasa mendatang.
2) Standar, sebuah ukuran apakah dari tujuan yang diharapkan individu bisa tercapai.
3) Umpan balik, sebuah pengarahan yang dipergunakan dalam mengukur peningkatan dari kinerja dan standar kerja.
4) Alat atau sarana, merupakan suatu faktor penunjang dalam mencapai tujuan.
5) Kompetensi, sebuah keahlian yang dipunyai individu agar dapat memahami suatu pekerjaan yang diberikan kepaanya.
6) Motivasi, suatu dorongan atau alasan pada seorang individu agar dapat mengerjakan sesuatu.
7) Peluang, dalam peluang pekerja membutuhkan kesempatan agar dapat menunjukkan prestasi kinerjanya.

Berdasarkan dari bermacam indikator yang telah disebutkan tersebut, maka bisa ditarik kesimpulan jika agar dapat mengetahui baik atau tidaknya kinerja yang dikerjakan seorang pegawai, bisa diketahui dari berbagai aspek yang ada seperti baik atau tidaknya kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kualitas yang dimaksud diatas melibatkan seberapa banyak yang bisa dihasilkan dari setiap pegawai, periode

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[47] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 86.

waktu seberapa lama pekerjaan dari pegawai tersebut dengan membandingkan sebuah hasil yang telah didapat, sikap suportif dapat diketahui karena adanya kerja sama yang dijalin dan mempunyai loyalitas tinggi. Dengan begitu perusahaan dapat menjadi lebih maju dan sukses kedepannya.

4) Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan proses pengukuran (assesment) kemajuan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, termasuk informasi mengenai efisiensi atas output yang dihasilkan; kualitas output yang dihasilkan, termasuk kualitas layanan yang diberikan dan hasil-hasil aktivitas program.

Pengukuran kinerja yang dimaksudkan yaitu untuk mengukur kinerja organisasi, termasuk pengukuran atas produktivitas, efektivitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

Terdapat beberapa teknik pengukuran kinerja yang digunakan kerangka pengukuran kinerja seperti *Sig Sigma*, *Balanced Scorecard*, *Malcolm Baldridge*, maupun kerangka pengukuran kinerja yang lainnya. Adapun mekanisme dalam pengukuran kinerja, sebagai berikut:[48]

a) Identifikasi kinerja yang akan diukur, yang mencakup tujuan atau sasaran yang ingin dicapai.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[48] Taufiq Effendi, *"Pengukuran dan Analisis Kinerja Di Lingkungan Instansi Pemerintah"* (Modul, Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, 2008) 31-33

b) Memilih alat ukur yang akan digunakan, yang dapat berupa indikator kinerja agar nantinya dapat mencapai tujuan maupun sasaran.

c) Menetapkan target yang hendak dicapai, target kinerja yang ingin dicapai dalam periode tertentu.

d) Menetapkan sistem pengumpulan data kinerja, sebuah tahapan yang dipersiapkan dalam memperoleh hasil kinerja.

e) Melakukan pengumpulan data kinerja, mengumpulkan informasi-informasi terkait dengan kinerja yang akan dihasilkan.

f) Mengukur kinerja, dengan membandingkan realisasi dengan rencana yang telah ditetapkan.

g) Melakukan evaluasi dan analisis atas kinerja untuk dapat pemahaman atas kinerja yang diperoleh.

h) Menyimpulkan mengenai kinerja, proses penilaian mengenai keberhasilan maupun kegagalan dalam mencapai kinerja yang direncanakan.

5) Karakteristik Kinerja Pegawai

Adapun beberapa karakteristik seorang pegawai yang mempunyai kinerja tinggi menurut Mangkunegara, antara lain:[49]

1) Mempunyai tanggung jawab individu dengan tingkat tinggi.

2) Berani ambil keputusan dan menanggung resiko yang sedang dihadapi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[49] Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), 68.

3) Mempunyai tujuan yang nyata.
4) Mempunyai perencanaan kerja yang lengkap dan mampu bergerak agar dapat merealisasikan tujuan.
5) Dapat memanfaatkan adanya umpan balik *(feed back)* yang nyata dari semua aktivitas pekerjaan yang dilakukan individu.
6) Mencari peluang agar dapat mewujudkan perencanaan yang telah diagendakan sebelumnya.

3. Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kinerja Pegawai

Seorang pegawai yang bekerja pada sebuah perusahaan tentunya telah diberikan wewenang dan tanggung jawab masing-masing agar dapat melakukan serta menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah diharapkan juga ditentukan oleh perusahaan tersebut. Hal tersebut selaras dengan pendapat Mangkunegara yang mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai tiap pegawai ketika melaksanakan pekerjaan yang sesuai pada tanggung jawab yang diberikan untuk pegawai tersebut. Namun, suatu kinerja pegawai yang baik tidak akan terjadi dengan sendirinya. Untuk itu para pegawai membutuhkan suatu pemberian perhatian yang mana dapat berupa dukungan-dukungan yang dapat memberikan kemudahan dalam melakukan maupun menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dukungan-dukungan yang dimaksud disini melainkan suatu bentuk dukungan sosial yang diperoleh dari orang-orang di sekitarnya atau dilingkungan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

kerja. Bentuk dukungan sosial menurut sarafino ada empat bentuk yang dapat diterima oleh individu, yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan pemberian informasi, dan dukungan penghargaan. Dukungan emosional dapat mendorong para pegawai untuk lebih bersemangat dalam bekerja, selain itu dukungan instrumental maupun dukungan pemberian informasi disini dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sedangkan dukungan penghargaan berupa sebuah bentuk dukungan yang positif dari perusahaan pada pegawai untuk dapat memberi dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan lebih baik kedepannya.

Hal penting dari adanya suatu dukungan sosial yang diberikan individu kepada orang lain adalah seorang pegawai akan merasa diakui dan dihargai keberadaannya oleh perusahaan tempat pegawai bekerja. Hal tersebut selaras dengan pendapat dari Cobb yang mengatakan jika dukungan sosial berpacu terhadap pemahaman akan kenyamanan, kepedulian, penghargaan, atau pertolongan yang diperoleh seseorang dari orang lain yang membuat seesorang tersebut merasa bahwa ia diperhatikan dan disayangi. Para pegawai tentu saja memiliki rekan kerja dalam lingkungan perusahaan, yang mana dengan memiliki rekan kerja akan dapat membuat setiap pegawai merasa terbantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan karena adanya pemberian informasi, pertolongan, maupun nasihat-nasihat yang diberikan antar sesama pegawai, dan dengan begitu para pegawai akan dapat membangkitkan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

rasa semangat mereka dalam melakukan serta menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik. Selain itu, dengan adanya pemberian dukungan sosial disini diharapkan natinya pegawai dapat memberikan hasil kinerja yang baik pada perusahaan.

Berdasarkan uaraian diatas, dapat disimpulkan bahwa jika pegawai mendapatkan sebuah dukungan sosial pada suatu perusahaan dimana pegawai tersebut bekerja akan dapat memberikan hasil kinerja yang baik serta berkualitas terhadap perusahaan tersebut.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pada penelitian hubungan antara dukungan sosial dengan kinerja pegawai PT Gresik Migas ini menerapkan pendekatan dan jenis penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif yakni sebuah metode penelitian yang berdasar pada sifat positivisme yang dipakai dalam meneliti populasi ataupun sampel tertentu, pengumpulan data memakai instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, untuk tujuan agar dapat menguji hipotesis yang sudah ditentukan.[50]

Adapun jenis pendekatan penelitian ini yakni menerapkan pendekatan kuantitatif korelasional karena pada riset ini bertujuan guna mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih yang sudah ditetapkan sebelumnya dari peneliti.[51] Sedangkan pada penelitian ini ditujukan agar dapat mengetahui hubungan antara dua variabel yakni variabel dukungan sosial sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat yang harus diketahui hubungan keduanya dengan menggunakan penelitian kuantitatif pendekatan korelasi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

B. Popaluasi dan Sampel

1. Populasi

[50] Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Penerbit Alfabeta :Bandung, 2013), cet. Ke-4, 11

[51] Zulia Tasnim, *"Hubungan Antara Persepsi Agresi dengan Psychological Well-being pada Santri Putra pondok pesantren X"*, (Skripsi, Universitas Negeri Surabaya, 2021).

Populasi yaitu wilayah dari sebuah generalisasi yang meliputi subjek atau objek yang memiliki karakter dan kuantitas tertentu sehingga biasanya ditentukan bagi para peneliti dengan tujuan untuk dapat dipahami dan berujung pada perolehan suatu kesimpulan. Untuk lebih mudahnya populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan dari subjek atau objek baik berupa benda alam, manusia, ataupun yang lain yang bisa mengambil data darinya.[52] Adapun yang akan dijadikan populasi pada penelitian ini merupakan keseluruhan pegawai yang kerja dalam PT. Gresik Migas dengan jumlah 30 pegawai.

2. Sampel

Sampel yakni bagian dari sejumlah karakter yang dipunyai oleh populasi tersebut.[53] Saat pengambilan sampel penelitian, peneliti memakai teknik sampling jenuh. Sampling jenuh yakni teknik dalam menentukan sampel apabila seluruh anggota populasi dipergunakan menjadi sampel penelitian. Adapun yang menjadi sampel pada penelitian ini yakni pegawai PT Gresik Migas dari jumlah populasi sebanyak 30 pegawai dan memakai sampel secara keseluruhan, jumlah sampel yang akan diteliti ada 30 orang pegawai yang bekerja di PT. Gresik Migas. Maka dari itu, peneliti memilih dengan teknik sampling jenuh dan menetapkan standar positif yang harus sesuai melalui sampel yang dipergunakan pada penelitian ini.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[52] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2018), 51-52.
[53] Sugiyono., 73

Pada penelitian ini, polanya adalah pegawai yang memenuhi kriteria. Kriteria yang dipergunakan sebagai sampel pada penelitian ini yakni:

a. Umur 20-50th
b. Laki-Laki dan Perempuan
c. Masa Kerja Lebih Dari 1 Tahun

C. Teknik dan Instrument Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yakni salah satu cara yang dilaksanakan bagi peneliti agar dapat memperoleh data yang nantinya akan dianalisis atau diolah sehingga bisa memunculkan sebuah kesimpulan.[54] Untuk itu agar peneliti dapat memperoleh data yang lengkap dan teliti, maka tekhnik pengumpulan data yang dipilih peneliti pada penelitian ini yakni:

a) Observasi

Observasi yakni metode dalam mengumpulkan data yang dipergunakan dengan cara peneliti melaksanakan pengamatan dan pencatatan dengan cara sitematik pada fenomena yang terlihat pada objek penelitian.[55]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[54] Oktafiani, Eli. *"Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Perlni (Persero)".* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2020) 47
[55] S. Margono, Metodologi Penelitian Pendidikan, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2005), 158

Teknik observasi ini juga digunakan untuk mendapatkan data observasi awal untuk dapat mengetahui kategori dukungan sosial dan kinerja pegawai di PT Gresik Migas (Perseroda).

b) Angket

Angket men Angket juga diartikan sebagai tekhnik pengumpulan data yang efisien jika peneliti dapat mengetahui dengan pasti variabel yang hendak diukur dan mengetahui apa yang diinginkan dari responden.[56]

Kuesioner tersebut bisa berbentuk pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, bisa diberikan pada responden secara langsung atau dikirim melewati internet. Dan dalam penelitian ini angket dibagikan pada pegawai PT Gresik Migas (Perseroda).

2. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yaitu sebuah alat atau fasilitas yang dipakai bagi peneliti untuk mengumpulkan data-data dengan tujuan untuk dapat mempermudah peneliti dan hasilnya dapat lebih baik.[57] Untuk dapat memperoleh data yang diperlukan dalam riset ini, maka peneliti memakai instrument penelitian dengan jenis skala lykert, dimana dari tiap pertanyaan maupun pernyataan memiliki 5 (lima) pilihan jawaban yang telah diberikan bobot nilai dan harus dipilih salah satu oleh sampel penelitian dengan memberi tanda *checklist* (√) di salah satu jawaban yang dipilih, opsi tersebut yakni Sangat Setuju

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[56] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung : cv Alfabeta, 2017), 142

[57] Notoadmodjo, Soekidjo. 2012. *"Metodologi Penelitian Kesehatan".* Jakarta. Rineka Cipta.

(SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS), sebagaimana dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3.1
Skala Likert

No	Pernyataan	Skor Favourable	Skor Unfavorable
1.	Sangat Setuju (SS)	05	01
2.	Setuju (S)	04	02
3.	Kurang Setuju (KS)	03	03
4.	Tidak Setuju (TS)	02	04
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	01	05

Aitem pernyataan pada skala likert mempunyai dua kategori, yakni *favourable* (F) dan *unfavourable* (UF). Kategori *favourable* (F) memperlihatkan indikator yang bisa mendukung variabel yang akan diukur, sedangkan kategori *unfavourable* (UF) memperlihatkan indikator variabel yang tidak mendukung atau bertolak belakang dengan yang akan diukur dalam penelitian. Indikator dikembangkan berdasarkan pada aspek masing-masing variabel. Setiap aitem pernyataan baik *favourable* (F) maupun *unfavourable* (UF) memiliki skor masing-masing, skor tersebut dapat dilihat pada setiap skala variabel yang telah ditentukan sebelumnya :

1. Skala Dukungan Sosial

Skala dukugan sosial yang ditetapkan dalam penelitian ini menurut Sarafino terdiri dari 4 aspek, antara lain: 1) Dukungan Emosional, 2)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Dukungan Intrumental, 3) Dukungan Informasi, 4) Dukungan Penghargaan.[58]

Adapun table *blue print* dari skala Dukungan Sosial, antaran lain:

Tabel 3.2
Skala *Blue Print* Dukungan Sosial

No.	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Dukungan Emosional	a. Merasa mendapat kepedulian/ perhatian	1,2,3	4,5	5
2.	Dukungan Instrumental	a. Merasa memperoleh bantuan secara langsung	6,7	8	3
3.	Dukungan Informasi	a. Merasa mendapat nasihat	9,10	11,12	4
		b. Merasa mendapat petunjuk-petunjuk	13,14	15	3
4.	Dukungan Penghargaan	a. Merasa mendapat penghargaan positif	16,17, 18	19	4
		b. Merasa mendapat dorongan untuk maju	20,21, 22	23,24,25	6

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

2. Skala Kinerja

Skala kinerja yang digunakan pada penelitian ini menurut Mathis dan Jackson (2006) terdiri dari 5 (lima) aspek, antara

[58] Oktavia, Nurmalasari. *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Pada Guru Perempuan.* Riau, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Fakultas Psikologi, 2019).

lain : Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Kehadiran dan Kemampuan Bekerja Sama.Adapun tabel *blue print* dalam skala Kinerja, antara lain:

Tabel 3.3
Skala *Blue Print* Kinerja

No.	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Kualitas	a. Keterampilan dan kemampuan pegawai	26,27, 28	29,30	5
		b. Kesempurnaan menyelesaikan tugas	31,32, 33	34,35	5
2.	Kuantitas	a. Penetapan target kerja	36,37, 38	39,40	5
3.	Ketepatan Waktu	a. Tepat waktu menyelesaikan tugas	41,42	43,44	4
4.	Kehadiran	a. Disiplin Kehadiran	45,46	47,48,49,50	6
5.	Kemampuan Bekerja Sama	a. Bekerjasama dengan atasan	51,52, 53	54	4
		b. Bekerjasama dengan rekan kerja	55,56, 57,58, 59,60, 61	62,63,64	10

Sebelum instumen tersebut digunakan untuk mengumpulkan data, suatu cobaan diselesaikan terlebih dahulu. Menurut Arikunto, kisaran topik lihat 10-20.[59] Maka dari itu uji coba instrumen sudah dilaksanakan pada karyawan pabrik MK Prima yang ada di kota Gresik, berusia 20-50 sebanyak 20 karyawan yang dilaksanakan pada tanggal 13 Januari 2022. Uji coba instrument yang telah

[59] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Peraktek,* (Jakarta, Rineka Cipta, 2010), 165.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

dilaksanakan peneliti sebelumnya menggunakan bantuan dari program angket yang disebar melalui link (*online*), alasan peneliti memakai program tersebut dikarenakan uji coba tidak bisa dilaksanakan secara langsung dan agar lebih memudahkan target. Setelah peneliti melakukan uji coba instrumen maka dapat dihasilkan jika ada 13 aitem pernyataan yang gugur dari 68 aitem pernyataan yang di uji cobakan sehingga tersisa 55 aitem pernyataan, dari skala dukungan sosial ada 5 aitem yang gugur sedangkan dari skala kinerja ada 8 aitem yang gugur. Tujuan uji coba instrumen yaitu untuk memperoleh instrumen dari aitem pernyataan yang betul-betul baik.[60] Perangkat penelitian yang tepat harus dapat memenuhi persyaratan penting, terutama validitas dan reliabilitas. Perangkat penelitian yang valid dan dapat diandalkan adalah syarat mutlak dalam mencapai hasil studi yang sah dan dapat diandalkan.[61]

Dengan adanya skala dukungan sosial dan skala kinerja, maka perlu adanya uji validitas dan realibilitas dari masing-masing skala, sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilaksanakan agar dapat melihat sejauh mana ketepatan dan akurasi dari sebuah alat ukur saat menjalankan fungsi pengukurannya agar bisa diukur dengan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[60] Suharsimi Arikunto, 144.
[61] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*, (Bandung Alfabeta 2007), 122.

semestinya. Semakin tinggi validitas instrumen penelitian, maka akan semakin tepat pula fungsi alat tes tersebut.[62] Syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat validitas yaitu jika r hitung > dari r tabel dengan nilai r tabel 0,3494 (dengan taraf signifikansi 0,05) karena jumlah responden sebanyak 30 pegawai. Dari 25 skala dukungan sosial, semua dinyatakan valid. Sedangkan dari 39 skala kinerja, ada 4 aitem pernyataan yang dinyatakan gugur atau tidak valid sehingga skala kinerja yang tersisa ada 35 aitem yang dinyatakan benar atau valid.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[62] Antonius E , " Analisis Korelasi Antara Harga, Kualitas Produk, Distribusi Dan Minat Beli Ulang Sepeda Motor Merek Honda", (Skripsi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2014).

Tabel 3.4

Hasil Uji Validtas Skala Dukungan Sosial

HASIL UJI VALIDITAS				
VARIABEL DUKUNGAN SOSIAL (V.x)				
ITEM	R HITUNG	R TABEL (0,3494) 5 %	SIG	KRITERIA
X. 1	0,462	0,3494	0,010	BENAR
X. 2	0,550	0,3494	0,002	BENAR
X. 3	0,615	0,3494	0,000	BENAR
X. 4	0,474	0,3494	0,008	BENAR
X. 5	0,404	0,3494	0,027	BENAR
X. 6	0,629	0,3494	0,000	BENAR
X. 7	0,739	0,3494	0,000	BENAR
X. 8	0,389	0,3494	0,034	BENAR
X. 9	0,699	0,3494	0,000	BENAR
X. 10	0,648	0,3494	0,000	BENAR
X. 11	0,607	0,3494	0,000	BENAR
X. 12	0,630	0,3494	0,000	BENAR
X. 13	0,746	0,3494	0,000	BENAR
X. 14	0,774	0,3494	0,000	BENAR
X. 15	0,658	0,3494	0,000	BENAR
X. 16	0,509	0,3494	0,004	BENAR
X. 17	0,727	0,3494	0,000	BENAR
X. 18	0,727	0,3494	0,000	BENAR
X. 19	0,450	0,3494	0,013	BENAR
X. 20	0,745	0,3494	0,000	BENAR
X. 21	0,787	0,3494	0,000	BENAR
X. 22	0,778	0,3494	0,000	BENAR
X. 23	0,386	0,3494	0,035	BENAR
X. 24	0,391	0,3494	0,032	BENAR
X. 25	0,365	0,3494	0,047	BENAR

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Tabel 3.5

Hasil Uji Validtas Skala Kinerja

HASIL UJI VALIDTAS				
VARIABEL DUKUNGAN SOSIAL (V. y)				
ITEM	R HTUNG	R TABEL 0,3494) 5 %	SIG	KRITERIA
Y. 1	0,683	0,3494	0,010	BENAR
Y. 2	0,771	0,3494	0,002	BENAR
Y. 3	0,744	0,3494	0,000	BENAR
Y. 4	0,540	0,3494	0,002	BENAR
Y. 5	0,748	0,3494	0,000	BENAR
Y. 6	0,898	0,3494	0,000	BENAR
Y. 7	0,837	0,3494	0,000	BENAR
Y. 8	0,818	0,3494	0,000	BENAR
Y. 9	0,848	0,3494	0,000	BENAR
Y. 10	0,778	0,3494	0,000	BENAR
Y. 11	0,503	0,3494	0,005	BENAR
Y. 12	0,674	0,3494	0,000	BENAR
Y. 13	0,802	0,3494	0,000	BENAR
Y. 14	0,816	0,3494	0,000	BENAR
Y. 15	0,670	0,3494	0,000	BENAR
Y. 16	0,737	0,3494	0,000	BENAR
Y. 17	0,634	0,3494	0,000	BENAR
Y. 18	0,531	0,3494	0,003	BENAR
Y. 19	0,516	0,3494	0,004	BENAR
Y. 20	0,462	0,3494	0,010	BENAR
Y. 21	0,427	0,3494	0,019	BENAR
Y. 22	0,609	0,3494	0,000	BENAR
Y. 23	0,718	0,3494	0,000	BENAR
Y. 24	0,750	0,3494	0,000	BENAR
Y. 25	0,643	0,3494	0,000	BENAR
Y. 26	0,740	0,3494	0,000	BENAR

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Y. 27	0,765	0,3494	0,000	BENAR
Y. 28	0,703	0,3494	0,000	BENAR
Y. 29	0,830	0,3494	0,000	BENAR
Y. 30	0,761	0,3494	0,000	BENAR
Y. 31	0,782	0,3494	0,000	BENAR
Y. 32	0,793	0,3494	0,000	BENAR
Y. 33	0,447	0,3494	0,013	BENAR
Y. 34	0,433	0,3494	0,000	BENAR
Y. 35	0,416	0,3494	0,022	BENAR

b. Uji Reliabilitas

Instrumen reliabel yaitu suatu instrumen yang saat dipakai berulang kali dalam mengukur objek yang sama, maka mendapat hasil data yang sama (Sugiyono, 2017). Peneliti melakukan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan bantuan aplikasi *SPSS for windows 24*. Terdapat indeks koefisien dalam menentukan reliabilitas penelitian menurut Wiratna antara lain : 1) Saat nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka alat ukur dikatakan reliabel, dan 2) Saat nilai *Cronbach's Alfha* < 0,60 maka alat ukur dikatakan tidak reliable. Reliabilitas instrumen penelitian bisa diukur dengan menerapkan rumus *Alpha Cronbach's* yakni:[63]

$$r_{i=\frac{k}{k-1}}\left\{1-\frac{\Sigma\sigma_b^2}{\sigma_1^2}\right\}$$

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Keterangan:

[63] Aziz Alimul Hidayat, "*Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas – Reliabilitas*". (Surabaya: Health Books Publishing, 2021). 11 – 13.

r_i = ReliabilitasInstrumen

k = BanyaknyaButir pernyataan

Σa_b^2 = Jumlah varian butir

σ_1^2 = Varians total

berikut adalah indeks koefisien reliabilitas :

Tabel 3.6

Rekapitulasi Hasul Uji Reliablitas

Skala	Koefisien Alpha
Dukungan Sosial	0,922
Kinerja	0,960

1) Skala Dukungan Social

Tabel 3.7

Hasil Uji Reliabilitas Skala Dukungan Sosial

Reliabiliti Statistic

Cronbach's Alfha	N of Item
0,922	25

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Berdasarkan pada hasil perhitungan *SPSS for windows 24* tersebut, maka bisa dilihat jika nilai *Cronbach's Alpha* Skala Dukungan Sosial sebesar 0,922 > 0,060 yang artinya skala dukungan sosial dikatakan reliable dengan interval koefisien kuat.

2) Skala Kinerja

Tabel 3.8

Hasil Uji Relibilitas Skala Kinerja

Reliabiliti Statistic

Cronbach's Alfha	N of Item
.983	35

Berdasarkan hasil perhitungan pada *SPSS* tersebut, jadi bisa dilihat jika nilai dari *Cronbach's Alfha* Skala Kinerja sebesar 0,983 > 0,060 yang artinya skala kinerja tersebut dapat dikatakan reliable dengan interval koefisien kuat.

D. Analisis Data

Analisis data yaitu suatu proses yang dipergunakan oleh peneliti agar dapat membandingkan dua atau lebih dari variabel penelitian yang digunakan dalam memecahkan sebuah masalah, melihat hubungan antar variabel, dan menarik kesimpulan pada penelitian. Teknik analisis data yang dipergunakan pada riset ini memakai tekhnik korelasional sederhana *product momen't pearson* dengan bantun aplikasi *SPSS for windows* 24, dengan rumus angka kasar yang dirumuskan oleh Karl Pearson, sebagai berikut:[64]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[64] Rusydi Ananda dan Muhammad Fadhli, *Statistik Pendidikan (Teori Dan Praktik Dalam Pendidikan)*, (Medan: CV Widya Puspita, 2018), 242

$$r = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

- *r* : Koefisien korelasi Pearson
- N : Banyak pasangan nilaiX dan Y
- ∑XY : Jumlah dari hasil kali nilaiX dan nilai Y
- ∑X : Jumlah nilaiX
- ∑Y : Jumlah nilaiY
- $\sum X^2$: Jumlah dari kuadreat nilaiX
- $\sum Y^2$: Jumlah dari kuadrat nilaiY

Tekhnik analisis data yang dipergunakan peneliti dalam penelitian ini yakni dengan cara melakukan uji normalitas, uji linieritas, dan uji hipotesis.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai agar dapat melihat hasil dari penelitian yang sudah dilaksanakan berdistribusi normal atau tidak. Apabila disribusi normal, jadi data dari hasil riset telah bisa menggantikan populasi yang dipakai dalam riset. Menggunakan bantuan dari *SPSS for windows 24,* penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan memakai uji *Kolmogorov Smirnov*. Dinyatakan berdistribusi normal apabila data hasil dari nilai signifikansi *Monte Carlo Sig. (2-Tailed)*>0,05. Namun sebaliknya, jika nilai signifikansi *Monte Carlo*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Sig. (2-Tailed)<0,05 maka hasil data penelitian tersebut tidak berdistribusikan normal.[65]

2. Uji Linieritas

Uji linieritas yaitu proses yang diterapkan agar bisa melihat variabel penelitian memiliki hubungan dan membentuk garis linier atau tidak (Gunawan, 2017). Uji linieritas dapat menunjukkan sebuah hubungan antara variabel yang bisa bersifat positif maupun negatif. Uji linieritas yang diterapkan menggunakan *annova* dengan bantuan aplikasi *SPSS for windows 24*. Berikut ketetuan/kriteria untuk melakukan uji linieritas sebagai berikut:

a) Ketika nilai *deviation form linierity* sig > 0,05, jadi terdapat adanya hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.
b) Ketika nilai *deviation form linierity* sig < 0,05, jadi tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah proses perhitungan dalam menentukan suatu keputusan. Uji hipotesis dipergunakan untuk bisa melihat ada tidaknya hubungan antara dukungan sosial dengan kinerja pegawai PT Gresik Migas. Uji hipotesis yang dipergunakan peneliti dalam penelitian ini yakni korelasi *product momen't pearsons* yang berfungsi agar dapat menghitung koefisien korelasi antara variabel bebas interval (skor) dengan variable terikat interval (skor) lainnya (Agung, 2016). Untuk

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[65] Imam Ghozali. *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25"* (Universitas Diponegoro; Semarang, 2018).

melakukan uji hipotesis korelasi *produc't moment pearson* melalui bantuan aplikasi *SPSS for windows 24*. Berikut kriteria ketika melakukan uji hipotesis antara lain :

a) Saat nilai signifikansi < 0,05, jadi terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
b) Saat nilai signifikansi > 0,05, jadi tidak terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Profil PT Gresik Migas (PERSERODA)

PT Gresik Migas atau bisa disebut dengan PTGM yakni Perusahaan Perseorangan Daerah, yang berdiri di Gresik, Jawa Timur pada Tahun 2006 dan selesai diundangkan pada sebuah lembaran daerah Kabupaten Gresik Nomor 2 Tahun 2006 yang selanjutnya diteruskan dengan Anggaran Dasar yang sebagaimana terdapat pada akta pembangunan dan tercantum dalam Akta Notaris tanggal 29 November 2007 Nomor 43 melalui seorang Notaris bernama Arief Hidayat, S.H., M.Si., dan diresmikan/sahkan melalui keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : AHU-080665.AH.01.01 Tahun 2008 tentang Pengesahan Badan Hukum Perseroan.

PT Gresik Migas (PERSERODA) yang merupakan Perusahaan Perseorangan Daerah Kabupaten Gresik yang bergerak dalam usaha Migas yaitu yang berkenaan dengan usaha hilir migas yang melibatkan pengelolaan, pengangkutan, penyimpanan, dan niaga.[66]

Seiring pada dinamika kebutuhan kantor, kepemimpian pada PT Gresik Migas (PERSERODA) telah mengalami beberapa pergantian Direktur Utama, yakni sebagai berikut :

[66] PT Gresik Migas, profil PT gresik migas, https://gresikmigas.co.id/profil-perusahaan/ , Diakses Tanggal 3 Februari 2022.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

a. Bpk. Sumardiman Digdowirogo (Tahun 2007-2009)

b. Bpk. Bukhari (Tahun 2009-2020)

c. Bpk. M. Prisdianto Mihardjo, S.T. (Tahun 2020-2021)

d. Bpk. Habibullah, S.HI., M.H. (Tahun 2021-Sekarang)

Adapun Visi dan Misi yang di miiliki PT Gresik Migas (PERSERODA), yakni sebagai berikut :[67]

Visi

" Menjadi Perusahaan Perseorangan Milik Daerah (PERSERODA) ternama di Indonesia yang bergerak di Sektor Hilir dan Hulu Migas ".

Misi

A. Usaha Hilir Migas yang mencakup pengolahan, pengangkutan, penyimpanan, dan niaga;

B. Usaha-usaha disektor hulu Migas;

C. Kerjasama dengan Perusahaan Perseorangan Daerah atau Negara (PERSERODA/BUMN) dan Badan Usaha Swasta (Investor) yang bergerak dalam Migas.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[67] Pemerintah Kabupaten Gresik. Profil PT Gresik migas, https://gresikkab.go.id/profil/pt-gresik-migas , Diakses Tanggal 8 Februari 2022.

2. Program Kerja PT Gresik Migas (PERSERODA)

Adapun program-program / kegiatan yang ada di Perusahaan PT Gresik Migas (Perseroda) Kabupaten Gresik, antara lain :[68]

1. RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham Perusahaan)

   Kegiatan rutin tahunan yang dilaksanakan oleh pihak perusahaan PT Gresik Migas bersama Pemerintah Daerah Kabupaten Gresik, dengan bentuk Program:

   a) Pembahasan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan/RKAP
   b) Pengesahan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan/RKAP

2. FGD (*Focus Group Discussion*)

   Kegiatan rutin yang diselenggarakan oleh perusahaan bersama dengan DPR Kabupaten Gresik yang dilakukan 4 kali dalam 1 tahun, dengan bentuk program:

   a) Pembahasan Pendapatan Hasil Daerah (PAD)

3. Evaluasi BUMD oleh pemerintah daerah

   Kegiatan rutin tahunan dilaksananakan atas perintah dari Pemrintah Daerah Kabupaten Gresik yang di dalamnya memuat tentang pemeriksaaan terkait dengan anggaran dan kinerja dari PT Gresik Migas yang harusnya sesuai dengan RKAP yang sudah di susun di awal tahun.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[68] Arsip Data Perusahaan PT Gresik Migas. 03 Februari 2022.

4. Produksi dan Penyaluran Gas

   Bentuk program :

   a) Validasi

      Uji kinerja system dari alat ukur Meter Gas Orifis (MGO) yang dilakukan rutin setiap bulan.

   b) Kalibrasi

      Kegiatan tera ulang dari alat ukur Meter Gas Orifis (MGO) yang dilaksanakan setiap satu tahun sekali.

5. Audit Keuangan

   Proses pemeriksaan oleh tim audit atas perintah dari Pemerintah Daerah Kabupaten Gresik yang dilakukan setiap satu tahun sekali kepada Divisi Keuangan dari PT Gresik Migas.

6. HUT PT Gresik Migas

   Agenda tahunan yang diselenggarakan pihak perusahaan dalam rangka perayaan HUT PT Gresik Migas, dengan bentuk program:

   a) Khotmil Al-Qur'an
   b) Santunan Anak Yatim
   c) Pembacaan Sholawat Nabi (Diba')
   d) Do'a Bersama

7. Jum'at Berkah

   Kegiatan rutin yang diselenggarakan PT Gresik Migas setiap dua minggu sekali, dengan bentuk program:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

a) Membagikan nasi bungkus untuk disumbangkan ke Masjid

b) Membagikan nasi bungkus keliling di sepanjang jalan raya

8. Santunan Anak Yatim

Kegiatan rutin yang diselenggarakan PT Gresik Migas setiap satu bulan sekali, dengan bentuk program:

a) Do'a bersama

b) Santunan Anak Yatim

9. Agenda Rutin Senin dan Kamis (Do'a Bersama)

Kegiatan rutin mingguan setiap hari senin dan kamis yang dilakukan sesudah shalat ashar berjamaah, dengan bentuk program:

a) Pembacaan surat Yasin

b) Pembacaan surat Al-Waqi'ah

3. Struktur Kepegawaian PT Gresik Migas (PERSERODA)

Struktur Kepegawaian PT Gresik Migas (PERSERODA) saat ini adalah sebagai berikut :[69]

Dewan Komisaris I	: Ir. Ahmad Nadir
Dewan Komisaris II	: Muhammad Hilaludin
Dewan Komisaris III	: M. Ma'mum, S.Ag.
Direktur Utama	: Habibullah, S.HI., M.H.

[69] Arsip Data Divisi SDM Dan Umum PT Gresik Migas. 08 Februari 2022.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Direktur SDM dan Umum	: Mohammad Syaikhu, SE.MM.
Kadiv. SDM dan Umum	: Agus Susiadi, S.H.
Kadiv. Keuangan	: Anjar Lestarini
Staf Keuangan	: Rifa Djoewartilah
Staf Keuangan	: Faiza Rahma Dita
Kadiv Hukum dan Administrasi	: Harzal Akbar
Staf Hukum dan Administrasi	: Sevia Putri Audina
Direktur Teknik dan Operasi	: M. Prisdianto Mihardjo,S.T.
Kadiv. Teknik dan Operasi	: Dzunaidi
Staf Teknik dan Operasi	: M. Firmansyah
Staf Teknik dan Operasi Metering	: Sunu Purwanto
Staf Teknik dan Operasi Metering	: Rony Kritiawan
Staf Teknik dan Operasi Metering	: Ahmad Irawan Cahyadi
Staf Teknik dan Operasi Metering	: Abdus Shomad
Staf Teknik dan Operasi Metering	: Hernowo
Staf Teknik dan Operasi Metering	: Andik
Kepala Cabang	: Dendy Supriyadi
Supir	: Ragil Irawan
Supir	: Suhermawan
Satpam	: A. Zainal Abidin
Satpam	: M. Sapi'I
Satpam	: Agung Nugroho

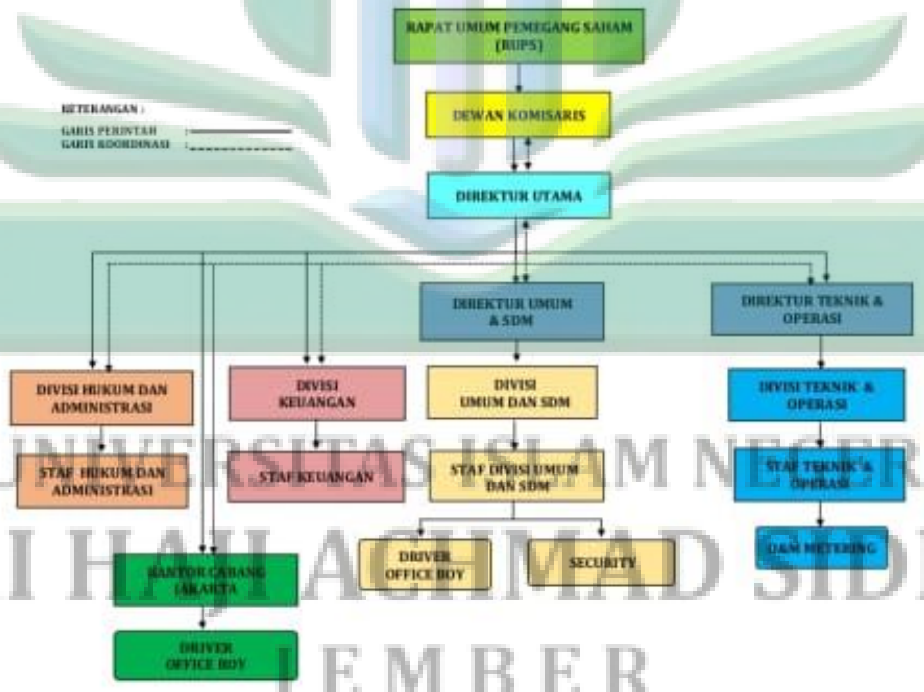
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Satpam	: Haries Setyobudi
Satpam	: Abdul Rouf
Satpam	: Sinar Baskoro Winarno
Satpam	: Djoko Nugroho
Office Boy	: Vitra Ahmad Fariq
Office Boy	: Mochammad Yusuf
Office Girl	: Elly Setyawati

Berikut bagan struktur organisasi pada PT Gresik Migas:

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT Gresik Migas



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

B. Penyajian Data

Penyajian data berisi tentang temuan-temuan penting dari masing-masing variabel yang dituangkan secara singkat namun bermakna dalam bentuk tabulasi data, angka statistik, tabel, maupun grafik. Tiap variabel dicantumkan pada sub tersendiri yang berpacu pada rumusan masalah ataupun tujuan yang ada dalam penelitian.[70] Berikut data-data yang dapat peneliti sajikan dalam bentuk tabel terkait data skala dukungan sosial dan data skala kinerja.

Tabel 4.1

Tabulasi Data Dukungan Sosial

Tabulasi Mentah Instrumen Penelitian																											
Variabel X																											
No.	No. Aitem																										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Total
1	2	2	2	5	5	1	2	5	2	2	5	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	5	5	5	79
2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	110
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	78
5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	111
6	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	106
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4	4	78
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	112
9	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	106
10	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	105
11	5	4	4	3	2	4	4	1	4	4	2	2	4	4	2	5	3	4	2	4	4	4	2	2	2	81
12	5	5	5	3	4	4	4	3	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	107
13	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	3	108
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	118
15	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	111
16	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	113
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
18	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	112
19	5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	108
20	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	110
21	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	109
22	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	115
23	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	114
24	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	114
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	120
26	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	119
27	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	3	106
28	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	110
29	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	111
30	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	117

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Tabel 4.2

Tabulasi Data Kinerja

Data Mentah Instrumen Penelitian																																					
Variabel.Y																																					
No.	No Aitem																																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	Total
1	2	2	2	5	2	2	2	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	5	5	5	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	105
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175
3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	173
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	109
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	160
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	167
7	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	5	4	4	1	3	5	3	5	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115
8	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	5	3	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	158
9	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	172
10	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	160
11	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	2	2	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	115
12	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	155
13	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	162
14	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	156
15	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	161
16	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	170
17	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	151
18	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	161
19	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	159
20	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	161
21	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	161
22	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	167
23	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	168
24	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	167
25	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	2	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	152
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	170
27	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	163
28	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	172
29	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	163
30	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	169

Jumlah aitem pada kuesioner variabel X sebanyak 25 butir pernyataan, dan setelah disebar maka dihasilkan jika aitem pernyataan dari variabel X valid semua. Sedangkan jumlah aitem pernyatan dari variabel Y yang sebanyak 39 butir pernyataan sebelum gugur pada aitem kuesioner penelitian, dan setelah aitem yang gugur dibuang, maka jumlah aitem dari variabel Y menjadi 35 aitem. Jadi, jumlah dari keseluruhan aitem pernyataan setelah aitem yang gugur dibuang atau dihilangkan pada skala

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

yaitu 60 butir pernyataan. Kuesioner yang disebar berisikan pernyataan-pernyataan mengenai dukungan sosial dan kinerja pada sampel penelitian (pegawai PT Gresik Migas) yang berjumlah 30 pegawai sebagai responden. Untuk lebih detail, peneliti akan memberikan data-data penjelasan dalam tabel.

Tabel 4.3

Data Responden Penelitian Berdasarkan Nama

No	Nama Responden
1.	Djoko
2.	Andik
3.	Dendi
4.	Zainal Abidin
5.	Roni Kristiawan
6.	Tata
7.	Suhermaan
8.	Haries
9.	Riva Djoewartillah
10.	Sevia Putri Audina
11.	M. Firmasjah
12.	Habibullah
13.	M. Yusuf
14.	Somad

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

15.	Vitrah
16.	Mohammad Syaikhu
17.	M. Prisdianto Mihardjo
18.	Agung Nugroho
19.	Hernowo
20.	Anjar Lestarini
21.	M. Zhunaidi
22.	Harzal Akbar
23.	Agus Susiadi
24.	Ragil Irawan
25.	M. Sapi'i
26.	Elly
27.	Wiwin
28.	Sunu Purwanto
29.	Irawan Cahyadi
30.	Abdul Ro'uf

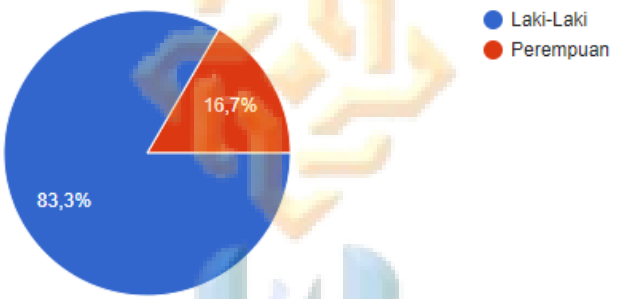
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

1. **Deskripsi responden berdasarkan pada jenis kelamin**

Dari 30 subjek penelitian yang diantaranya 25 pegawai laki-laki dan 5 pegawai yang perempuan.

Gambar 4.2

Data Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

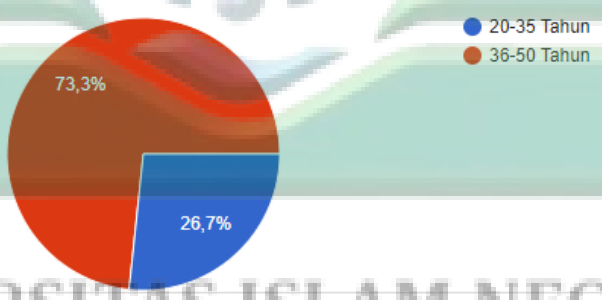


2. Deskripsi responden berdasarkan umur

Dalam penelitian yang telah dilaksanakan dari ke-30 responden bisa dijelaskan dalam gambar diagram.

Gambar 4,3

Data Responden Berdasarkan Umur



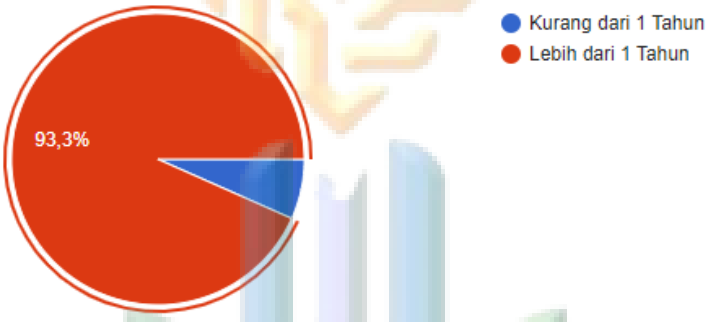
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

3. Deskripsi responden berdasarkan masa kerja

Pada penelitian ini dari ke-30 subjek penelitian bisa dijelaskan dalam gambar diagram sebagaimana berikut :

Gambar 4.4

Data Responden Penelitian Berdasarkan Masa Kerja



4. Deskripsi Data

Dalam memperoleh data tentang hubungan dukungan sosial dengan kinerja pegawai, peneliti menggunkaan instrument berupa skala yang harus diisi dan dijawab oleh 30 pegawai PT Gresik Migas. Dari hasil perhitungan distribusi frekuensi, didapatkan hasil sebagaimana berikut:

a. Deskripsi Data Dukungan Sosial dan Kinerja

Dalam kuesioner variabel pada dukungan sosial yang termasuk kedalam pernyataan aitem yang valid ada 25 aitem, sedangkan dalam kuesioner pada variabel kinerja yang termasuk kedalam pernyataan aitem yang valid ada 35 aitem. Dalam kuesioner ini skor yang tertinggi dari setiap aitem pernyataan bernilai 5 dan skor paling rendah bernilai 1. Data analisis yang digunakan adalah dengan program *SPPS for windows* 24, melalui hasil yang ditunjukkan dalam tabel.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Tabel 4.4

Deskripsi Statistic Dukungan Sosial dan Kinerja

Descriptives Statistic

	N	Range	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Dukungan Sosial	30	47	78	125	107.93	12.641
Kinerja	30	70	105	175	156.57	19.220
Valid N (listwise)	30					

Dari hasil tabel 4.4 diperoleh bahwa dari 30 responden didapatkan nilai *minimum* yaitu 78, nilai *maximum* adalah 125, *mean* (rata-rata) adalah 107,93 dan untuk *standart deviation* adalah 12.641 dari variabel dukungan sosial. Sedangkan hasil dari variabel kinerja didapatkan nilai *minimum* yaitu 105, nilai *maximum* adalah 175, *mean* (rata-rata) adalah 156,57 dan untuk *standart deviation* adalah 19,220.

Data hasil dari kuesioner sebelum disajikan akan dikemukakan ketentuannya sebagai berikut ini:

1. Banyaknya pernyataan dalam skala variabel X (Dukungan Sosial) adalah 25 aitem.
   a. Pernyataan mengenai aspek dukungan emosional berjumlah 5 butir.
   b. Pernyataan mengenai aspek dukungan instrumental berjumlah 3 butir.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

c. Pernyataan mengenai aspek dukungan Informasi berjumlah 7 butir.

d. Pernyataan mengenai aspek dukungan penghargaan berjumlah 10 butir.

2. Jumlah pernyataan dari variabel Y (Kinerja) sebanyak 35 aitem.

a. Pernyataan mengenai aspek kualitas berjumlah 7 butir.

b. Pernyataan mengenai aspek kuantitas berjumlah 4 butir.

c. Pernyataan mengenai aspek ketepatan waktu berjumlah 4 butir.

d. Pernyataan mengenai aspek kehadiran berjumlah 6 butir.

e. Pernyataan mengenai aspek kemampuan bekerjasama berjumlah 14 butir

b. Deskripsi Kategorisasi Data

Sesudah mengetahui dari nilai rata-rata atau *mean* dan standar deviasi dari tiap variabel, maka nilai tersebut dapat dipakai untuk melihat tingkatan dari tinggi, sedang, atau rendahnya dari setiap variabel terhadap responden dalam riset. Adapun rumus yang dipakai sebagai pedoman ketentuan kategori yakni:

Tabel 4.5
Pedoman Kategorisasi Tingkat Variabel

Tinggi	M + 1SD → M+3SD
Sedang	M – 1SD → M+1SD
Rendah	M – 3SD → M–1SD

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Keterangan:

M : Rata-rata atau *Mean*

SD : Standar deviasi atau *Standart deviation*

Berikut merupakan hasil dari kategorisasi tingkatan setiap variable penelitian:

1) Kategorisasi tingkat dukungan sosial

Tabel 4.6

Hasil Uji Kategorisasi Data Dukungan Sosial

		Frequency	Percen't	Valid Percen't	Cumulative Percen't
Valid	Rendah	4	13,3	13,3	13,3
	Sedang	24	80,0	80,0	93,3
	Tinggi	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa 4 pegawai PT Gresik Migas yang mempunyai dukungan sosial rendah dengan presentase sebesar 13,3%, 24 pegawai mempunyai dukungan sosial sedang dengan presentase sebesar 80%, dan 2 pegawai mempunyai dukungan sosial tinggi dengan presentase sebesar 6,7%.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

2) Deskripsi tingkat kinerja

Tabel 4.7

Hasil Uji kategorisasi Data Kinerja

		Frequency	Percen't	Valid Percen't	Cumulative Percen't
Valid	Rendah	4	13,3	13,3	13,3
	Sedang	26	86,7	86,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas, maka bisa diketahui jika 4 pegawai PT Gresik Migas yang mempunyai kinerja rendah dengan presentase sebesar 13,3%, dan 26 pegawai yang mempunyai kinerja sedang dengan presentase sebesar 86,7%.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai agar dapat diketahui hasil data dari penelitian bersifat distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas pada penelitian yang dilakukan, peneliti memilih sebuah pendekatan yaitu *One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test.* Menurut Ghozali, variabel residual yang dikatakan berdistribusi normal bisa dilihat pada hasil nilai signifikansi *Monte Carlo Sig. (2-Tailed)* diatas adalah 0,05. Diketahui bahwa data yang mempunyai distribusi normal atau tidak normal bisa dilihat pada pedoman uji normalitas dibawah ini:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Tabel 4.8

Pedoman Uji Normalitas

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0,05	Distribusi Normal
Sig < 0,05	Distribusi Tidak Normal

Berikut merupakan hasil dari perhitungan data berdasarkan uji normalitas :

Tabel 4.9

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			30
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		9.98214416
Most Extreme Differences	Absolute		.162
	Positive		.094
	Negative		-.162
Test Statistics			.162
Asymp. Sig. (2-tailed)			.043[c]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.376[d]
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.363
		Upper Bound	.388

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Berdasarkan dari perhitungan uji normalitas, maka bisa dilihat jika data dari hasil penelitian berdistribusikan normal. Uji normalitas yang sudah dilaksanakan peneliti dalam data hasil penelitian untuk *One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test* 30 responden bisa dilihat bahwa hasil nilai *Monte Carlo Sig. (2-Tailed)* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,376 yang artinya lebih besar dari 0,05 sehingga bisa dikatakan jika hasil data dukungan sosial dan kinerja berdistriusi normal menurut pedoman uji normalitas.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas yakni proses perhitungan yang dipakai dalam melihat apakah terdapat hubungan yang linier atau tidak dari variabel dukungan sosial dengan variabel kinerja. Uji linieritas yang dilakukan dalam riset ini memakai *annova*. Berikut adalah pedoman yang dipakai peneliti dalam uji linieritas menggunakan *annova* :

Tabel 4.10

Pedoman Uji Linieritas

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0,05	Data linier
Sig < 0,05	Data tidak linier

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Berikut adalah hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.11

Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Dukungan Sosial	Between Groups	(Combined)	10289.867	18	571.659	14.848	.000
		Lineariti	7823.714	1	7823.714	203.213	.000
		Deviation from Linearity	2466.153	17	145.068	3.768	.015
	Within Groups		423.500	11	38.500		
	Total		10713.367	29			

Berdasarkan pada tabel hasil uji linieritas tersebut bisa diketahui jika dukungan sosial dengan kinerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,015 yang dimana menurut pedoman uji linieritas termasuk pada kategori data tidak linier karena nilai signifikansi di bawah 0,05.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis diterapkan agar bisa mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dukungan sosial dengan kinerja pegawai PT Gresik Migas. Uji hipotesis dalam penelitian ini menerapkan korelasi *product*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

momen't pearson. Berikut pedoman uji hipotesis yang dapat menentukan kedua variabel terdapat hubungan atau tidak :

Tabel 4.12

Pedoman Uji Korelasi

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig < 0,05	Berhubungan
Sig > 0,05	Tidak-berhubungan

Adapun pedoman lain dalam melihat tingkatan hubungan pada variabel bebas dan variabel terikat, maka bisa dilihat melalui pedoman dibawah ini:

Tabel 4.13

Pedoman Tingkat Korelasi

Nilai *Pearson Correlations*	Keterangan
0,00 – 0,20	Tidak memiliki korelasi
0,21 – 0,40	Korelasi tingkat lemah
0,41 – 0,60	Korelasi tingkat sedang
0,61 – 0,80	Korelasi tingkat kuat
0,81 – 1,00	Korelasi tingkat sempurna

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Adapun berikut adalah hasil perhitungan uji hipotesis menggunakan korelasi sederhana *product momen't pearson's* :

Tabel 4.14

Hasil Uji Hipotesis

Correlation's

		Dukungan Sosial	Kinerja
Dukungan Sosial	Pearson Correlation's	1	.855**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Kinerja	Pearson Correlation's	.855**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

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

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis yang sudah dilaksanakan dengan menerapkan korelasi sederhana *product momen't pearson* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga bisa dinyatakan jika terdapat adanya hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan kinerja pegawai PT Gresik Migas, oleh dari itu Ha diterima dan Ho ditolak. Kemudian jika melihat dari nilai *pearson correlation's* yang menunjukkan nilai 0,855. Berdasarkan pada pedoman tingkat korelasi maka dukungan sosial dan kinerja memiliki hubungan korelasi sempurna karena masuk dalam kategori rentang 0,81 – 1,00. Hasil nilai *pearson correlation* bersifat positif yang berarti jika semakin tinggi dukungan sosial, maka kinerja pegawai PT Gresik Migas akan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

semakin tinggi pula. Dan sebaliknya, jika semakin rendah dukungan sosial, maka kinerja pegawai PT Gresik Migas akan semakin rendah.

D. Pembahasan

Berdasarkan jenis kelamin, pada penelitian ini pegawai laki-laki lebih mendominasi dibanding pegawai perempuan. Pegawai laki-laki sebanyak 25 dan pegawai perempuan hanya 5.

Berdasarkan pada tabel 4.6, maka bisa dilihat jika setiap pegawai PT Gresik Migas memiliki tingkat dukungan sosial yang berbeda-beda. Dapat dilihat dari sebaran tingkat kategorisasi dukungan sosial pada tabel 4.5, ada 4 pegawai yang berada di tingkat kategori rendah dengan presentase sebesar 13,3%, 24 pegawai memiliki tingkat dukungan sosial sedang dengan presentase sebesar 80%, dan 2 pegawai yang memiliki tingkat dukungan sosial tinggi dengan presentase sebesar 6,7%. Hal yang demikian menunjukkan bahwa dari tiap pegawai mempunyai tingkatan dukungan sosial yang berbeda-beda meskipun sebarannya lebih besar dalam kategori sedang. Banyaknya dukungan sosial yang berada pada kategori sedang memperlihatkan bahwa sebagian besar pegawai yang ada di PT Gresik Migas mempunyai dukungan sosial yang cukup kuat.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Berbedanya dukungan sosial yang dipunyai para pegawai maka dapat mempengaruhi perbedaan pada tingkat kinerja yang dimiliki oleh setiap pegawai. Berdasarkan dalam tabel 4.7 dapat diketahui jika dari setiap pegawai memiliki tingkat kinerja yang berbeda, ada 4 pegawai

tingkat kategori rendah dengan presentase sebesar 13,3%, dan 24 pegawai yang memiliki tingkat kinerja sedang dengan presentase sebesar 86,7%. Berdasarkan dari sebaran tingkat kategorisasi kinerja tersebut bisa dilihat jika tiap pegawai mempunyai tingkat kinerja yang beda-beda. Hal demikian bisa terjadi sebab adanya beberapa faktor yang mempengaruhi, salah satunya yakni dukungan sosial.

Dalam penelitian ini dinyatakan jika dukungan sosial memiliki hubungan dengan kinerja pegawai PT Gresik Migas. Hal tersebut dapat dilihat melalui pedoman uji korelasi dalam table 4.7 dengan nilai sebesar 0,000 yang artinya sig < 0,05.

Tingkat hubungan antara dukungan sosial dengan penyelesaian kinerja pegawai PT Gresik Migas dapat diketahui dari nilai koefisien korelasi (r) yang ada dalam hasil perhitungan uji korelasi pada tabel 4.9 menunjukkan hasil nilai sebesar 0,855. Pedoman tingkat korelasi antara dua variabel bisa dilihat pada table 4.8, maka berdasarkan pedoman tersebut hubungan antara dukungan sosial dengan kinerja pegawai PT Gresik Migas mempunyai korelasi atau hubungan sempurna karena masuk dalam kategori rentang 0,81 – 1,00. Koefesien korelasi (r) mempunyai hubungan positif yang berarti jika semakin tinggi dukungan sosial, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai PT Gresik Migas. Dan sebaliknya, jika semakin rendah dukungan sosial, maka juga semakin rendah juga kinerja pegawai PT Gresik Migas.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Adanya banyak dukungan yang diberikan oleh sesama teman kerja ataupun dari pimpinan tersebut, nantinya dapat menjadikan hal yang penting bagi setiap pegawai, karena keberadaannya membuat dirinya merasa diperhatikan oleh individu lain yang berada di sekitar lingkungan tempat kerja. Pada saat pegawai tersebut sedang bekerja dan memiliki suatu kesulitan saat melakukan tugas pekerjaannya, maka atasan juga rekan/teman kerja dapat memberikan sebuah dukungan berupa pemberian bantuan yang sekiranya dapat menjadikan solusi bagi pegawai yang bersangkutan. Apabila hal tersebut dilakukan dengan terus menurus, maka pegawai yang bersangkutan akan dapat merasakan bahwa ia diperhatikan dan tidak merasa sendiri sehingga suasana dan lingkungkan kerja yang terjadi lebih baik.[71]

Hal tersebut selaras dengan hasil observasi pra penelitian yang telah dilaksanakan peneliti ketika dilapangan dan juga proses wawancara via *WhatsApp* mengenai dukungan sosial yang berkaitan dengan kinerja dari ketiga pegawai yang bekerja di PT Gresik Migas (PERSERODA), yang masing-masing dari ketiga pegawai tersebut berasal dari divisi yang berbeda yaitu dari divisi operasi dan teknik, divisi SDM dan umum, dan divisi keuangan. Ketiga pegawai tersebut menyampaikan bahwa dukungan sosial yang ada di sekitar lingkungan perusahaan bisa tercipta dengan baik karena adanya rasa kekeluargaan atau solidaritas yang tinggi tanpa membedakan jabatan atau posisi diantara satu pegawai ke pegawai yang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[71] Aprillia M, Meike E H, Marssel M S. "*Pengaruh Dukungan Sosial Rekan Kerja Terhadap Kinerja di Kota Tomohon*". Psikopedia, Vol.2 No.1 (2021).

lainnya, dan ketiga pegawai tersebut juga menyampaikan bahwa karena adanya dukungan sosial yang mereka terima di dalam perusahaan maka mereka dapat menghasilkan kinerja yang begitu maksimal serta sesuai dengan apa yang diharapkan bagi perusahaan sebelumnya. Ketiga pegawai juga menyampaikan jika di dalam perusahaan ketika ada salah satu pegawai yang memiliki kesulitan atau kurang memahami dari tugas pekerjaan yang sedang dikerjakan, maka pegawai lain akan berusaha untuk membantu pegawai yang kesulitan tersebut agar tugas pekerjaan yang dirasa sulit atau kurang dipahami dapat memahami dan menyelesaikan tugas pekerjaan tersebut dengan hasil yang memuaskan. Salah satu pegawai dari divisi SDM dan umum juga menyampaikan jika atasan selalu berkontribusi untuk memberikan sebuah dukungan moril yang berupa semangat atau *support* dan bahkan atasan juga akan berusaha untuk dapat memberikan solusi yang terbaik kepada seluruh pegawai yang bekerja di PT Gresik Migas (PERSERODA) ketika ada sesuatu yang kurang dalam proses mengerjakan maupun menyelesaikan dari beberapa tugas pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan sebagaimana yang sesuai dengan divisi dari masing-masing pegawai.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Berdasarkan pada hasil yang telah terkumpul dari proses wawancara dan observasi secara langsung dari pra penelitian yang dilaksanakan peneliti, dukungan sosial yang ada dalam PT Gresik Migas dapat dikatakan baik juga selalu diutamakan dan hal tersebut berkaitan dengan kinerja yang dihasilkan oleh seluruh pegawai, yang dibuktikan

dengan cara bekerja mereka yang cepat namun teliti dan juga bisa menuntaskan tugas pekerjaannya sesuai paeda waktu yang telah ditentukan perusahaan sebelumnya, bahkan para pegawai yang ada di PT Gresik Migas dapat menyelesaikan tugas pekerjaan tersebut jauh sebelum deadline atau waktu yang ditentukan oleh perusahaan, karena adanya dukungan sosial yang diciptakan dalam lingkungan PT Gresik Migas (PERSERODA). Maka dalam penleitian ini dapat membuktikan bahwa dukungan sosial berhubungan dengan kinerja pegawai PT Gresik Migas.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti mengenai hubungan antara dukungan sosial dengan kinerja pegawai PT Gesik Miga, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial dengan kinerja pegawai di PT Gresik Migas. Hal tersebut ditunjukkan dari adanya hasil korelasi antara hubungan dukungan sosial dengan kinerja pegawai PT Gresik Migas sebesar 0,855, jika dari hasil tersebut diinterprestasikan melalui cara sederhana dengan menyamakan hasil perhitungan melalui angka indeks korelasi r *product moment*, dan ternyata hasil dari korelasi dukungan sosial dengan kinerja pegawai terletak diantara 0,81-1,00 yang artinya antara dukungan sosial dengan kinerja pegawai memiliki tingkat korelasi atau hubungan yang sempurna. Juga memiliki hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan sosial dengan kinerja pegawai, yang berarti hipotesis yang diajukan peneliti pada penelitian yakni Ha (Dukungan sosial memiliki hubungan dengan kinerja pegawai PT Gresik Migas) diterima, sedangkan Ho (Dukungan sosial tidak memiliki hubungan dengan kinerja pegawai PT Gresik Migas) tidak diterima/ditolak.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

2. Berdasarkan hasil kategorisasi tingkat dukungan sosial dapat diperoleh bahwa pegawai PT Gresik Migas, dukungan sosial lebih mendominasi pada tingkat sedang (80%) bila dibandingkan dengan tingkat dukungan sosial yang tinggi dan rendah. Namun demikian pegawai dengan dukungan sosial tinggi cenderung (6,7%) bila dibandingkan dengan pegawai yang memiliki tingkat dukungan sosial rendah (13,3%).
3. Berdasarkan hasil kategorisasi tingkat kinerja dapat diperoleh bahwa pegawai PT Gresik Migas, kinerja lebih mendominasi pada tingkat sedang (86,7%) bila dibandingkan dengan tingkat kinerja yang rendah dengan hasil presentase sebesar (13,3%).

B. Saran-Saran

Dalam hasil penelitian, peneliti mengajukan tiga saran terhadap berbagai pihak yang terlibat didalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang diberikan, antara lain:

2. Bagi Instansi

Diharapkan bagi instansi (PT Gresik Migas) untuk dapat mempertahankan bentuk nilai kekeluargan melalui dukungan sosial khususnya kepada atasan maupun antar rekan kerja dan juga pihak-pihak luar yang bekerja sama dalam perusahaan, karena hal tersebut sangat dapat membantu dalam memberi hasil kinerja yang berkualitas dan sesuai pada harapan perusahaan.

3. Bagi Pegawai

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Diharapkan bagi seluruh pegawai untuk selalu memberikan hal positif sesama rekan kerja, yang salah satunya yaitu melalui dukungan sosial kepada rekan kerja maupun atasan/pemimpin, dan juga individu lain yang ada di sekitar lingkungan perusahaan, yang mana dengan hal tersebut maka seluruh pegawai khususnya, akan dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas dan sesuai pada apa yang sudah diinginkan perusahaan dari adanya bentuk dukungan sosial yang baik dalam area kerja.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan agar bisa melakukan sebuah riset dengan subjek penelitian dari berbagai perusahaan/instansi agar data yang didapat lebih bervariasi. Diharapkan juga bagi peneliti selanjutnya agar bisa memakai instrumenn penelitian lebih banyak dari yang peneliti sekarang pakai, karena hal tersebut akan dapat berpengaruh terhadap hasil penelitian yang dilaksanakan nantinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. 2016.

Adi Julian Mehta Sitepu. *"Pengaruh Dukungan Sosial, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Pada Satuan Reserse Narkoba di Kepolisian Resor Banjarbaru".* KINDAL, Vol 14, No 3, Juli 2018, 201-209.

Al-Qur'anulkarim, *"Al-Qur'an Hafalan"* (Bandung: Cordoba, 2019)

Antonius E. *"Analisis Korelasi Antara Harga, Kualitas Produk, Distribusi Dan Minat Beli Ulang Sepeda Motor Merek Honda"*, (Skripsi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2014). Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. 2012.

Aprillia M, Meike E H, Marssel M S. "*Pengaruh Dukungan Sosial Rekan Kerja Terhadap Kinerja di Kota Tomohon*". Psikopedia, Vol.2 No.1 (2021).

Aziz Alimul Hidayat. *"Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas – Reliabilitas"*. (Surabaya: Health Books Publishing, 2021).

Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an Dan Terjemah Aisyah.* Bandung: Jabal, 2010.

Dima Wuenta Caesaria. *"Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Karyawan PT. Industri Karet Nusantara PETRA (Pabrik RubberThread & Rubber Articles)".* (Skripsi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta Fakultas Psikologi, 2010)

Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. 2016.

Effendi, Taufiq. *"Pengukuran dan Analisis Kinerja Di Lingkungan Instansi Pemerintah"* (Modul, Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, 2008)

Fitria, Suci. *"Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan".* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Fakultas Agama Islam Medan, 2018)

Ghozali, Imam. *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25"* (Universitas Diponegoro; Semarang, 2018).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Habibillah, Restu. *"Kinerja Pegawai Pada Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Utama Makassar".* (Skripsi, Universitas Hassanuddin Makassar, Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 2021)

Helmi, Selvia. *"Hubungan Dukungan Sosial Dengan Perilaku Agresif Pada Remaja di SOS Children's Village Meulaboh."* Skripsi, Universitas Medan Area, 2018.

Isnovijanti. *Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Polres Pati Jateng, 2002).*

John, W. Santrock. *Psikologi pendidikan.* Jakarta: Prenada Media Group. 2008.

Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik),* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016)

Lestari, Kurniya. *"Hubungan Antara Bentuk-Bentuk Dukungan Sosial Dengan Tingkat Resiliensi Penyintas Gempa di Desa Canan, Kecamatan Wedi, Kabupaten Klaten."* Skripsi, Universitas Diponegoro Semarang, 2007.

Ma'ruf Abullah, "*Metode Penelitian Kuantitatif*", (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015): 205-206.

Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009.).

Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002).

Methis, R.I., & Jackson. *Human Resource Management.* Jakarta: Salemba Empat. 2006.

Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya). 2013.

Mulyati. *"Dukungan Sosial Dan Ekonomi Keluarga Terhadap Kualitas Hidup Dan Kesejahteraan Lansia di Kota Bogor."* Tesis, Institut Pertanian Bogor, 2012.

Mustika, Silvana Wara. *"Hubungan Antara Dukungan Sosial Keluarga Dengan Kestabilan Emosi Pada Pasien Pasca Stroke."* Skripsi, Universitas Negeri Semarang, 2019.

Ni'mah, Ainun. *"Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Self Efficacy Dalam Menyelesaikan Skripsi Pada Mahasiswa Jurusan Bimbingan Dan*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Konseling Universitas Negeri Semarang Angkatan Tahun 2009". (Skripsi, Universitas Negeri Semarang, Jurusan Bimbingan Dan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan, 2014)

Notoadmodjo, Soekidjo.*"Metodologi Penelitian Kesehatan".* Jakarta. Rineka Cipta. 2012.

Nyoman Adinda Adnyaswari, I Gusti Ayu Dewu Adnyani. *"Pengaruh Dukungan Sosial dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah".* (E-Jurnal Manajemen Unud, Vol 6, No 5, 2017): 2474-2500.

Oktavia, Nurmalasari. *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Pada Guru Perempuan.* Riau, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Fakultas Psikologi, 2019).

Oktafiani, Eli.*"Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Perlni (Persero)".* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2020).

Paramita, Lariza Putri. "*Tingkat Dan Determinan Transparansi Pada Situs Web Pemerintah Kota Dan Kabupaten Di Indonesia."* (Skripsi, Universitas Islam Indonesia, Fakultas Bisnis dan Ekonomika: Yogyakarta, 2020).

Pemerintah Kabupaten Gresik. Profil PT Gresik Migas, https://gresikkab.go.id/profil/pt-gresik-migas , Diakses Tanggal 8 Februari 2022. PT Gresik Migas, Profil PT gresik migas, https://gresikmigas.co.id/profilperusahaan/ , Diakses Tanggal 3 Februari 2022.

Ramania, Bernadeta Pramesi, Tri Rejeki Andayani, Rahmah Saniatuzzulfa. *"Peran Dukungan Sosial Pada Stress Akulturatif Mahasiswa Asing di Universitas Sebelas Maret."* (Jurnal Ilmiah Psikologi, vol 4, no 2, 2019): 118-124.

Refzy Fiqa Afrida.*"Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Produktivitas Pegawai Negeri Sipil Kantor Gubernur Kalimantan Timur".* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang Fakultas Psikologi, 2016).

Rizky Wicaksono, Daniel.*"Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kecemasan Dalam Menghadapi Dunia Kerja Pada Siswa SMK".* (Skripsi, Universitas Sanata Dharma, Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, 2016).

Robbi. *"Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Kantor BPJS Kesehatan Cabang Makassar". (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 2020).

Roziqin, Muhammad Zainur. *Kepuasan Kerja*. Malang: Avorres Press. 2010.

Rusydi Ananda dan Muhammad Fadhli. *Statistik Pendidikan (Teori dan Praktik Dalam Pendidikan)*. (Medan: CV Widya Puspita, 2018).

Saputri, M. A. W & Indrawati, E. S. *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Depresi Pada Lanjut Usia Yang Tinggal Di Panti Wreda Wening Wardoyo Jawa Tengah.* (Jurnal Psikologi Undip, Vol. 9, No. 1, 2011) 65-72.

S. Margono. Metodologi Penelitian Pendidikan, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2005).

Sarafino, E. P., & Smith T. W. *Health Psychology : Biopsychosocial Interactions.* New Jearsey : John Wiley Sons Inc, 2012.

Stanley dan Beare. *Buku Ajar Keperawatan Gerontik*. Jakarta: EGC. 2007.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Penerbit Alfabeta: Bandung), cet. Ke-4. 2013.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung : CV Alfabeta). 2017.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Bandung: Alfabeta). 2018.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*, (Bandung Alfabeta 2007) 122.

Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Peraktek*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2010).

STAIN Jember Press, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: STAIN Jember Press, 2018): 37.

Tim Penyusunan IAIN Jember. *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah*, (Jember. IAIN Press, 2020).

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2014).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Zulia Tasni. "*Hubungan Antara Persepsi Agresi dengan Psychological Well-being pada Santri Putra pondok pesantren X"* (Skripsi, Universitas Negeri Surabaya, 2021).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 1

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Roghibah Nida' Faradisi

NIM : D20185004

Program Studi : Psikologi Islam

Fakultas : Dakwah

Institusi : UIN KH. Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan da nada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan dari siapapun.

Jember, 02 Maret 2022

Saya yang menyatakan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Roghibah Nida' Faradisi
NIM. D20185004

Lampiran 2

SURAT IZIN PENELITIAN

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136 Telp. 0331-487550
email : fakultasdakwah@uinkhas.ac.id website: http://fdakwah.uinkhas.ac.id/

Nomor : B. 2803/UIN.20/6.a/PP.00.9/ 12 /2021 29 Desember 2021
Lampiran : -
Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Yth.
PT Gresik Migas

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Roghibah Nida' Faradisi
NIM : D20185004
Fakultas : Dakwah
Program Studi : Psikologi Islam
Semester : VII (tujuh)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama ± 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kinerja Pegawai PT Gresik Migas"

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Siti Raudhatul Jannah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 3

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Jurnal Kegiatan Penelitian

Lokasi : PT Gresik Migas (PERSERODA)

No.	Tanggal	Kegiatan Penelitian	Tanda Tangan
1.	17 Januari 2022	Memberikan surat izin penelitian	
2.	24 Januari 2022	Menyebarkan link angket/kuesioner	
3.	03 Februari 2022	Meminta data seputar PT Gresik Migas (PERSERODA)	
4.	08 Februari 2022	Meminta data lanjutan seputar PT Gresik Migas (PERSERODA)	
5.	10 Februari 2022	Meminta surat keterangan selesai penelitiaan	

Gresik, 10 Februari 2022

ptgm (PERSERODA)

Agus Susiadi, S.H.

Kepala Divisi SDM & Umum

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 4

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

PT GRESIK MIGAS (Perseroda)

Kantor Pusat : Gresik Migas Tower Lt.1, Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 708, Gresik 61161, Jawa Timur Indonesia
Telp 031-9900 6530, 031-9900 6531, Fax. 031-9900 6532 Email : info@gresikmigas.co.id, gresik.migas@yahoo.com
Kantor Perwakilan : Rumah Gresik Jasmine Residence Kav.6 Jl. Poltangan Raya, Tanjung Barat, Jagakarsa, Jakarta Selatan
Telp. 021-7884 8519, Fax. 021-7883 6611. Email : info_jkt@gresikmigas.co.id, gresik.migas_jkt@yahoo.com

SURAT KETERANGAN
No: 000/034/437.84.31//2022

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur SDM dan Umum PT Gresik Migas (Perseroda) Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik :

Nama : H. Mohammad Syaikhu, S.E., M.M.
Jabatan : Direktur SDM & Umum PT Gresik Migas

Menerangkan bahwa :

Nama : Roghibah Nida' Faradisi
NIM : D20185004
Prodi : Psikologi Islam

Telah melakukan penelitian dengan judul "**Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kinerja Pegawai PT Gresik Migas(Perseroda)".** Yang dilaksakan mulai tanggal 17 Januari sampai selesai pada tanggal 09 Februari 2022.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gresik, 10 Februari 2022

ptgm (PERSERODA)

H. Mohammad Syaikhu, SE.MM.
Direktur SDM & Umum

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 5

BLANKO BIMBINGAN SKRIPSI

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Raghibah Nida' Faradisi
NIM : D20185009
Jurusan :
Program Studi : Psikologi Islam
Judul Skripsi : "Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kinerja Pegawai PT Sarana Mugas"

Dosen Pembimbing: Muhammad Alfi Makki, M. Si.

NO	TANGGAL	POKOK BAHASAN	TTD. DOSEN PEMBIMBING
1	14 Desember 2021	Konsultasi Proposal	
2	16 Desember 2021	Konsultasi Pengantian Judul baru	
3	22 Desember 2021	Acc proposal	
4	28 Desember 2021	Seminar	
5	09 Januari 2022	Revisi	
6	11 Januari 2022	Konsultasi bab 1.2.3	
7	24 Januari 2022	Revisi, Konsultasi bab 4	
8	02 Maret 2022	Revisi	
9	09 Maret 2022	Konsultasi bab 5	
10	23 Maret 2022	Acc Skripsi	
11			
12			
13			
14			
15			
16			

Mengetahui,
Kaprodi

Muhammad Nuruto Alwi, MA.
NIP. 197804142009121004

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 6

MATRIKS PENELITIAN

JUDUL	VARIABLE	SUB VARIABLE/ ASPEK	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	HIPOTESIS
HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN KINERJA PEGAWAI PT GRESIK MIGAS	1. Dukungan Sosial (V.X)	a. Dukungan Emosional b. Dukungan Instrumental c. Dukungan Informasi d. Dukungan Penghargaan	a. 1. Merasa mendapat kepedulian/perhatian b. 1. Merasa memperoleh bantuan secara langsung c. 1. Merasa mendapat nasihat 2. Merasa mendapat petunjuk-petunjuk d. 1. Merasa mendapat penghargaan positif 2. Merasa mendapat dorongan untuk maju	1. Observasi 2. Kuesioner	3. Pendekatan dan Jenis Penelitian : Kuantitatif Korelasional 4. Lokasi Penelitian : PT Gresik Migas (PERSERODA), Kabupaten Gresik. 5. Pengumpulan Data : Observasi dan Angket/Kuesioner 6. Penentuan Populasi dan Sampel	Ho : Dukungan sosial tidak memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Ha : Dukungan sosial memiliki hubungan dengan kinerja pegawai.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

					menggunakan *Sampling Jenuh* 7. Teknik Analisis Data menggunakan Analisis *Product Moment Pearson*	
	2. Kinerja Pegawai (V.Y)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Kehadiran e. Kemampuan Bekerja Sama	a. 1. Keterampilan dan kemampuan pegawai 2. Kesempurnaan menyelesaikan tugas b. 1. Penetapan target kerja c. 1. Tepat waktu menyelesaikan tugas d. 1. Disiplin kehadiran e. 1. Bekerjasama dengan atasan			

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

			2. Bekerjasama dengan rekan kerja			

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Lampiran 7

BLUE PRINT UJI COBA

***Blue Print Sebelum Uji Coba* Skala Dukungan Sosial**

NO	KOMPONEN	NO AITEM		BOBOT
		FAVORABLE	UNFAFORABLE	
1.	Dukungan Emosional	1,2,3	4,5,6	6
2.	Dukungan Instrumental	7,8	9	3
3.	Dukungan Informasi	10,11,12,15,16	13,14,17	8
4.	Dukungan Penghargaan	18,19,20,22,23,24	21,25,26,27	10
	TOTAL			**27**

Blue Print Sebeleum Uji Coba* Skala Psikologi *Kinerja

NO	KOMPONEN	NO AITEM		BOBOT
		FAVORABLE	UNFAFORABLE	
1.	Kualitas	28,29,30,33,34,35	31,32,36,37	10
2.	Kuantitas	38,39,40	41,42	5
3.	Ketepatan Waktu	43,44,45	46,47	5
4.	Kehadiran	48,49	50,51,52,53	6
5.	Kemampuan Bekerja Sama	54,55,56,59,60, 61,62,63,64,65	57,58,66.67,68	15
	TOTAL			**41**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

***Blue Print* Sesudah Uji Coba Skala Dukungan Sosial**

NO	KOMPONEN	NO AITEM		BOBOT
		FAVORABLE	UNFAFORABLE	
1.	Dukungan Emosional	-	4,6	2
2.	Dukungan Instrumental	7,8	9	3
3.	Dukungan Informasi	10,11,15,16	13,14,17	7
4.	Dukungan Penghargaan	18,19,20,22,23,24	21,25,26,27	10
	TOTAL			**22**

Blue Print* Sesudah Uji Coba Skala Psikologi *Kinerja

NO	KOMPONEN	NO AITEM		BOBOT
		FAVORABLE	UNFAFORABLE	
1.	Kualitas	33,34,35	32,36,37	6
2.	Kuantitas	38	41,42	3
3.	Ketepatan Waktu	44,45	46,47	4
4.	Kehadiran	48,49	50,51,52,53	6
5.	Kemampuan Bekerja Sama	54,55,56,59,60, 61,62,63,64,65	57,66.67,68	14
	TOTAL			**33**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 8

ANGKET KUESIONER UJI COBA

KUESIONER DUKUNGAN SOSIAL DAN KINERJA

Nama/Inisial :

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan Terakhir :

Bidang/Divisi Kerja :

Masa Kerja di PT Gresik Migas :

PETUNJUK:

1. Pernyataan di bawah ini terdiri atas 68 butir pernyataan yang mungkin akan membutuhan waktu sekitar 15 menit
2. Beri tanda (√) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan anda
3. Tidak ada pernyataan yang bernilai benar atau salah
4. Pilihlah jawaban yang paling mendekati dengan apa yang anda rasakan
5. Jawaban terdiri dari

   SS : Sangat Setuju

   S : Setuju

   KS : Kurang Setuju

   TS : Tidak Setuju

   STS : Sangat Tidak Setuju

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Teman di tempat kerja selalu membantu saya					

2.	Pada saat saya menghadapi kesulitan terkait tugas di tempat kerja, teman selalu membantu saya					
3.	Pada saat saya bertanya tentang tugas yang tidak dipahami kepada teman, mereka selalu menanggapi pertanyaan tersebut					
4.	Saya merasa diacuhkan oleh teman di tempat kerja*					
5.	Saya kecewa saat teman di tempat kerja tidak membantu kesulitan yang saya hadapi*					
6.	Saya jarang mendapatkan dukungan dari teman saat dihadapkan oleh kesulitan tentang pekerjaan*					
7.	Rekan kerja saya selalu membantu ketika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas					
8.	Rekan kerja saya selalu membantu kesulitan yang saya hadapi tanpa diminta					
9.	Ketika saya meminta bantuan, rekan kerja saya enggan untuk membantu saya*					
10.	Ketika saya melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugas yang diberikan, teman kerja selalu memberikan nasihat ataupun saran-saran kepada saya					
11.	Teman kerja selalu memberikan informasi-informasi yang saya butuhkan terkait pekerjaan					
12.	Sebelum memulai tugas, pimpinan saya selalu memberikan nasihat-nasihatnya untuk supaya lebih produktif					
13.	Teman di tempat kerja saya tidak mau berbagi informasi penting tentang pekerjaan kepada saya*					
14.	Teman kerja saya tidak pernah memberikan nasihat ketika saya melakukan kesalahan dalam bekerja*					
15.	Ketika saya mengalami kesulitan dalam memahami tugas pekerjaan, teman kerja selalu membantu saya memahami tugas tersebut					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

16.	Keberadaan informasi yang dipampang di tempat kerja sangat membantu saya dalam menjalankan tugas-tugas keseharian saya					
17.	Teman kerja tidak mau membantu saya menjelaskan tentang pekerjaan yang sulit saya pahami*					
18.	Teman kerja memberikan pujian atas prestasi yang telah saya capai					
19.	Teman kerja menghargai pendapat yang saya berikan					
20.	Terkadang teman kerja memberikan ucapan selamat saat saya mampu menyelesaikan tugas sebelum deadline yang sudah ditetapkan					
21.	Teman kerja saya tidak pernah menghargai apa yang sudah saya lakukan dalam menyelesaikan tugas*					
22.	Pada saat mulai tidak percaya diri dengan kemampuan saya, teman kerja selalu memberikan semangat kepada saya					
23.	Pada saat saya ragu menyelesaikan masalah tersebut, teman kerja memberikan motivasi untuk menyelesaikannya					
24.	Teman kerja memberikan semangat juga motivasi ketika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas, sehingga saya merasa yakin dapat menyelesaikan tugas pekerjaan tersebut					
25.	Teman kerja acuh saat saya dihadapkan oleh kegagalan dalam menjalankan tugas*					
26.	Teman kerja tidak memberikan support ketika saya merasa putus asa terhadap kesulitan yang dihadapi*					
27.	Ketika saya ragu dalam menyelesaikan tugas, teman kerja enggan untuk memberikan motivasi/keyakinan kepada saya*					
28.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

29.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keterampilan/skill saya					
30.	Saya memiliki kemampuan dan keterampilan/skill sesuai dengan pekerjaan saya					
31.	Pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki*					
32.	Saya belum mampu menunjukkan kemampuan dan keterampilan yang saya miliki untuk menjalankan tugas dan kewajiban di tempat kerja*					
33.	Saya mampu bekerja dengan cepat					
34.	Saya selalu melakukan koreksi terhadap tugas-tugas yang telah saya kerjakan					
35.	Saya selalu berorientasi pada kualitas hasil kerja dengan cara selalu mencermati setiap tugas yang saya kerjakan					
36.	Saya sering tidak teliti dalam menyelesaikan pekerjaan*					
37.	Terkadang saya kurang peduli akan kualitas hasil kinerja yang saya selesaikan*					
38.	Saya selalu memenuhi target kerja di bidang yang saya tekuni					
39.	Saya bekerja dengan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan					
40.	Untuk mencapai target kerja, saya selalu membuat planning sebelum memulai pekerjaan					
41.	Saya seringkali kesulitan menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diperintahkan*					
42.	Saya cenderung mengabaikan aturan yang ada, sehingga menyebabkan tugas saya tidak bisa diselesaikan dengan tepat waktu*					
43.	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
44.	Saya tidap pernah menunda-nunda tugas yang diberikan					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

45.	Terkadang saya dapat menyelesaikan tugas sebelum deadline yang telah ditentukan					
46.	Saya mengerjakan tugas kantor dengan santai*					
47.	Saya selalu menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan*					
48.	Saya hadir sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan perusahaan					
49.	Saya selalu meminta izin dalam hal apapun kepada atasan					
50.	Saya terkadang mengabaikan aturan (jam kerja) yang berlaku di perusahaan*					
51.	Saya pernah tidak masuk kerja tanpa keterangan/alfa*					
52.	Saya pernah pulang kantor tidak pada waktunya*					
53.	Saya seringkali terlambat masuk kerja, dan saya cenderung malas mengisi presensi kehadiran*					
54.	Saya selalu siap jika dimintai untuk terlibat kerja sama dengan atasan di tempat kerja					
55.	Pimpinan selalu melibatkan saya dalam setiap tugas-tugasnya, atau dalam pengambilan keputusan yang dibuatnya					
56.	Saya mampu bekerja sama melaksanakan pekerjaan dengan atasan					
57.	Saya cenderung menolak jika diminta untuk terlibat dalam hubungan tim dengan atasan ditempat kerja*					
58.	Saya seringkali tidak sependapat dengan keputusan atau cara-cara bekerja yang di pimpin oleh atasan*					
59.	Saya mampu bekerja dengan tim					
60.	Saya selalu bersedia jika diberikan tugas oleh perusahaan untuk melakukan kegiatan dengan tim					
61.	Saya memberikan kontribusi berupa pemikiran saat bekerja dengan tim					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

62.	Saya mampu bekerjasama dengan seluruh pegawai dalam perusahaan					
63.	Saya selalu menyampaikan pendapat saat saya berada dalam tim kerja					
64.	Saya menghargai pendapat teman-teman saya saat terlibat dalam hubungan tim kerja					
65.	Saya mampu bekerjasama dengan pegawai lain dalam pengambilan keputusan					
66.	Saya berada dalam hubunga tim kerja, saya memilih untuk diam dan tidak melakukan banyak tugas*					
67.	Saya cenderung menolak jika di ajak untuk terlibat dalam hubungan tim kerja*					
68.	Saya cenderung menjaga jarak saat diberikan tugas bersama tim*					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 9

ANGKET KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER DUKUNGAN SOSIAL DAN KINERJA

Nama/Inisial :

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan Terakhir :

Bidang/Divisi Kerja :

Masa Kerja di PT Gresik Migas :

PETUNJUK:

1. Pernyataan di bawah ini terdiri atas 64 butir pernyataan yang mungkin akan membutuhan waktu sekitar 15 menit
2. Beri tanda (√) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan anda
3. Tidak ada pernyataan yang bernilai benar atau salah
4. Pilihlah jawaban yang paling mendekati dengan apa yang anda rasakan
5. Jawaban terdiri dari

   SS : Sangat Setuju

   S : Setuju

   KS : Kurang Setuju

   TS : Tidak Setuju

   STS : Sangat Tidak Setuju

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Setiap kali saya mengalami kesulitan, rekan kerja selalu peduli dengan memberikan bantuan					

2.	Bila ada masalah dalam pekerjaan, rekan kerja bersedia untuk memberikan solusi pada saya					
3.	Saya selalu mendapat dukungan dari rekan kerja saat berada di kantor					
4.	Saya merasa diacuhkan oleh teman di tempat kerja**					
5.	Saya jarang mendapatkan dukungan dari teman saat dihadapkan oleh kesulitan tentang pekerjaan**					
6.	Rekan kerja saya selalu membantu ketika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas					
7.	Rekan kerja saya selalu membantu kesulitan yang saya hadapi tanpa diminta					
8.	Ketika saya meminta bantuan, rekan kerja saya enggan untuk membantu saya**					
9.	Ketika saya melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugas yang diberikan, teman kerja selalu memberikan nasihat ataupun saran-saran kepada saya					
10.	Teman kerja selalu memberikan informasi-informasi yang saya butuhkan terkait pekerjaan					
11.	Teman di tempat kerja saya tidak mau berbagi informasi penting tentang pekerjaan kepada saya**					
12.	Teman kerja saya tidak pernah memberikan nasihat ketika saya melakukan kesalahan dalam bekerja**					
13.	Ketika saya mengalami kesulitan dalam memahami tugas pekerjaan, teman kerja selalu membantu saya memahami tugas tersebut					
14.	Keberadaan informasi yang dipampang di tempat kerja sangat membantu saya dalam menjalankan tugas-tugas keseharian saya					
15.	Teman kerja tidak mau membantu saya menjelaskan tentang pekerjaan yang sulit saya pahami**					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

16.	Teman kerja memberikan pujian atas prestasi yang telah saya capai					
17.	Teman kerja menghargai pendapat yang saya berikan					
18.	Terkadang teman kerja memberikan ucapan selamat saat saya mampu menyelesaikan tugas sebelum deadline yang sudah ditetapkan					
19.	Teman kerja saya tidak pernah menghargai apa yang sudah saya lakukan dalam menyelesaikan tugas**					
20.	Pada saat mulai tidak percaya diri dengan kemampuan saya, teman kerja selalu memberikan semangat kepada saya					
21.	Pada saat saya ragu menyelesaikan masalah tersebut, teman kerja memberikan motivasi untuk menyelesaikannya					
22.	Teman kerja memberikan semangat juga motivasi ketika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas, sehingga saya merasa yakin dapat menyelesaikan tugas pekerjaan tersebut					
23.	Teman kerja acuh saat saya dihadapkan oleh kegagalan dalam menjalankan tugas**					
24.	Teman kerja tidak memberikan support ketika saya merasa putus asa terhadap kesulitan yang dihadapi**					
25.	Ketika saya ragu dalam menyelesaikan tugas, teman kerja enggan untuk memberikan motivasi/keyakinan kepada saya**					
26.	Saya telah memenuhi dari persyaratan maupun standart kerja sesuai dengan keterampilan/skill yang ditetapkan perushaan					
27.	Saya mampu bekerja dengan cekatan dan cepat					
28.	Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan namun tidak mengurangi kualitas pekerjaan					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

29.	Pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan standart kerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki**					
30.	Saya belum mampu menunjukkan kemampuan dan keterampilan yang saya miliki untuk menjalankan tugas dan kewajiban di tempat kerja**					
31.	Saya mampu bekerja dengan cepat					
32.	Saya selalu melakukan koreksi terhadap tugas-tugas yang telah saya kerjakan					
33.	Saya selalu berorientasi pada kualitas hasil kerja dengan cara selalu mencermati setiap tugas yang saya kerjakan					
34.	Saya sering tidak teliti dalam menyelesaikan pekerjaan**					
35.	Terkadang saya kurang peduli akan kualitas hasil kinerja yang saya selesaikan**					
36.	Saya selalu memenuhi target kerja di bidang yang saya tekuni					
37.	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan/keinginan perusahaan					
38.	Saya cenderung menyelesesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya dari pada ada banyak tugas yang menumpuk					
39.	Saya seringkali kesulitan menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diperintahkan**					
40.	Saya cenderung mengabaikan aturan yang ada, sehingga menyebabkan tugas saya tidak bisa diselesaikan dengan tepat waktu**					
41.	Saya tidak pernah menunda-nunda tugas yang diberikan					
42.	Terkadang saya dapat menyelesaikan tugas sebelum deadline yang telah ditentukan					
43.	Saya mengerjakan tugas kantor dengan santai**					
44.	Saya selalu menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan**					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

45.	Saya hadir sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan perusahaan					
46.	Saya selalu meminta izin dalam hal apapun kepada atasan					
47.	Saya terkadang mengabaikan aturan (jam kerja) yang berlaku di perusahaan**					
48.	Saya pernah tidak masuk kerja tanpa keterangan/alfa**					
49.	Saya pernah pulang kantor tidak pada waktunya**					
50.	Saya seringkali terlambat masuk kerja, dan saya cenderung malas mengisi presensi kehadiran**					
51.	Saya selalu siap jika dimintai untuk terlibat kerja sama dengan atasan di tempat kerja					
52.	Pimpinan selalu melibatkan saya dalam setiap tugas-tugasnya, atau dalam pengambilan keputusan yang dibuatnya					
53.	Saya mampu bekerja sama melaksanakan pekerjaan dengan atasan					
54.	Saya cenderung menolak jika diminta untuk terlibat dalam hubungan tim dengan atasan ditempat kerja**					
55.	Saya mampu bekerja dengan tim					
56.	Saya selalu bersedia jika diberikan tugas oleh perusahaan untuk melakukan kegiatan dengan tim					
57.	Saya memberikan kontribusi berupa pemikiran saat bekerja dengan tim					
58.	Saya mampu bekerjasama dengan seluruh pegawai dalam perusahaan					
59.	Saya selalu menyampaikan pendapat saat saya berada dalam tim kerja					
60.	Saya menghargai pendapat teman-teman saya saat terlibat dalam hubungan tim kerja					
61.	Saya mampu bekerjasama dengan pegawai lain dalam					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

	pengambilan keputusan					
62.	Saya berada dalam hubunga tim kerja, saya memilih untuk diam dan tidak melakukan banyak tugas**					
63.	Saya cenderung menolak jika di ajak untuk terlibat dalam hubungan tim kerja**					
64.	Saya cenderung menjaga jarak saat diberikan tugas bersama tim**					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 10

HASIL SPSS SKALA UJI COBA

Hasil Uji Coba Validitas Variabel Dukungan Sosial

HASIL UJI VALIDITAS				
VARIABEL DUKUNGAN SOSIAL (V. x)				
ITEM	R HITUNG	R TABEL (0,3494) 5 %	SIG	KRITERIA
X. 1	0,078	0,444	0,742	TIDAK VALID
X. 2	0,051	0,444	0,832	TIDAK VALID
X. 3	0,151	0,444	0,526	TIDAK VALID
X. 4	0,559	0,444	0,010	VALID
X. 5	0,248	0,444	0,291	TIDAK VALID
X. 6	0,572	0,444	0,008	VALID
X. 7	0,598	0,444	0,005	VALID
X. 8	0,532	0,444	0,016	VALID
X. 9	0,687	0,444	0,001	VALID
X. 10	0,704	0,444	0,001	VALID
X. 11	0,775	0,444	0,000	VALID
X. 12	0,406	0,444	0,076	TIDAK VALID
X. 13	0,766	0,444	0,000	VALID
X. 14	0,766	0,444	0,000	VALID
X. 15	0,599	0,444	0,005	VALID
X. 16	0,615	0,444	0,004	VALID
X. 17	0,826	0,444	0,000	VALID
X. 18	0,694	0,444	0,001	VALID
X. 19	0,775	0,444	0,000	VALID
X. 20	0,795	0,444	0,000	VALID
X. 21	0,680	0,444	0,001	VALID
X. 22	0,638	0,444	0,002	VALID
X. 23	0,533	0,444	0,016	VALID
X. 24	0,643	0,444	0,002	VALID
X. 25	0,563	0,444	0,010	VALID
X. 26	0,725	0,444	0,000	VALID
X. 27	0,567	0,444	0,009	VALID

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Hasil Uji Coba Validitas Skala Kinerja

HASIL UJI VALIDITAS				
VARIABEL DUKUNGAN SOSIAL (V. y)				
ITEM	R HITUNG	R TABEL 0,3494) 5 %	SIG	KRITERIA
Y. 1	0,010	0,444	0,966	TIDAK VALID
Y. 2	0,072	0,444	0,763	TIDAK VALID
Y. 3	0,002	0,444	0,994	TIDAK VALID
Y. 4	0,187	0,444	0,430	TIDAK VALID
Y. 5	0,585	0,444	0,007	VALID
Y. 6	0,707	0,444	0,000	VALID
Y. 7	0,621	0,444	0,003	VALID
Y. 8	0,560	0,444	0,010	VALID
Y. 9	0,486	0,444	0,030	VALID
Y. 10	0,775	0,444	0,000	VALID
Y. 11	0,502	0,444	0,024	VALID
Y. 12	0,299	0,444	0,200	TIDAK VALID
Y. 13	0,302	0,444	0,196	TIDAK VALID
Y. 14	0,817	0,444	0,000	VALID
Y. 15	0,715	0,444	0,000	VALID
Y. 16	0,111	0,444	0,642	TIDAK VALID
Y. 17	0,516	0,444	0,020	VALID
Y. 18	0,516	0,444	0,020	VALID
Y. 19	0,575	0,444	0,008	VALID
Y. 20	0,511	0,444	0,021	VALID
Y. 21	0,817	0,444	0,000	VALID
Y. 22	0,817	0,444	0,000	VALID
Y. 23	0,817	0,444	0,000	VALID
Y. 24	0,817	0,444	0,000	VALID
Y. 25	0,487	0,444	0,029	VALID

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Y. 26	0,705	0,444	0,001	VALID
Y. 27	0,775	0,444	0,000	VALID
Y. 28	0,835	0,444	0,000	VALID
Y. 29	0,835	0,444	0,000	VALID
Y. 30	0,676	0,444	0,001	VALID
Y. 31	0,317	0,444	0,173	TIDAK VALID
Y. 32	0,802	0,444	0,000	VALID
Y. 33	0,802	0,444	0,000	VALID
Y. 34	0,802	0,444	0,000	VALID
Y. 35	0,719	0,444	0,000	VALID
Y. 36	0,889	0,444	0,000	VALID
Y. 37	0,802	0,444	0,000	VALID
Y. 38	0,802	0,444	0,000	VALID
Y. 39	0,572	0,444	0,008	VALID
Y. 40	0,497	0,444	0,026	VALID
Y. 41	0,605	0,444	0,005	VALID

Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Dukungan Sosial

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,921	27

Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,949	41

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 11

TABULASI UJI COBA

Tabulasi Uji Coba Variabel Dukungan Sosial

Tabulasi Mentah Instrumen Penelitian																												
Variabel X																												
No.	No. Aitem																											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	Total
1	5	5	5	5	3	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	5	5	5	2	5	3	112
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	106
3	4	4	4	5	3	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	125
4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	118
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	132
6	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	120
7	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	114
8	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	117
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135
10	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111
11	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111
12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	123
13	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	112
14	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114
15	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	120
16	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114
17	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114
18	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113
19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	125
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	134

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Tabulasi Uji Coba Variabel Kinerja

Tabulasi Mentah Instrumen Penelitian																																														
Variabel X																																														
No.	No. Aitem																																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	197
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	156
3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	191
4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	190
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	199
6	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	198
7	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	174
8	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	175
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	204
10	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	175
11	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	172
12	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	181
13	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	176
14	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	175
15	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	174
16	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	175
17	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	174
18	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	183
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	191
20	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	181

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 12

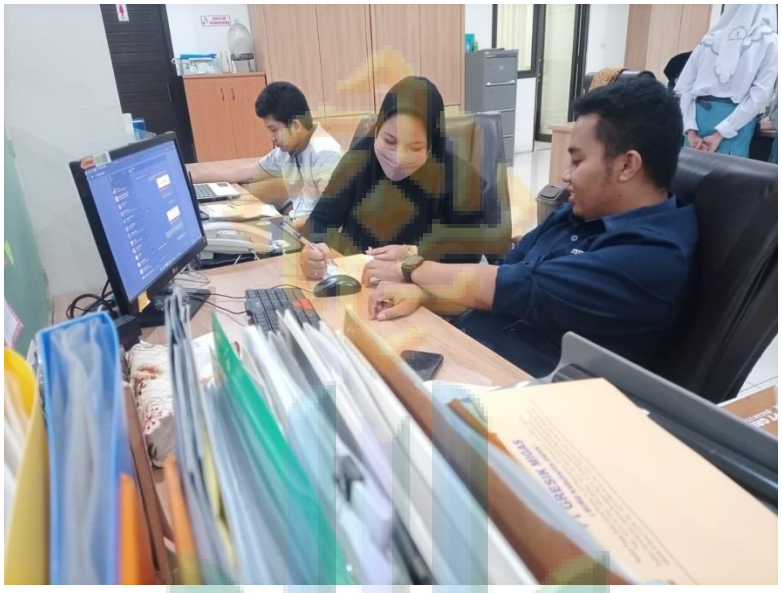
DOKUMENTASI

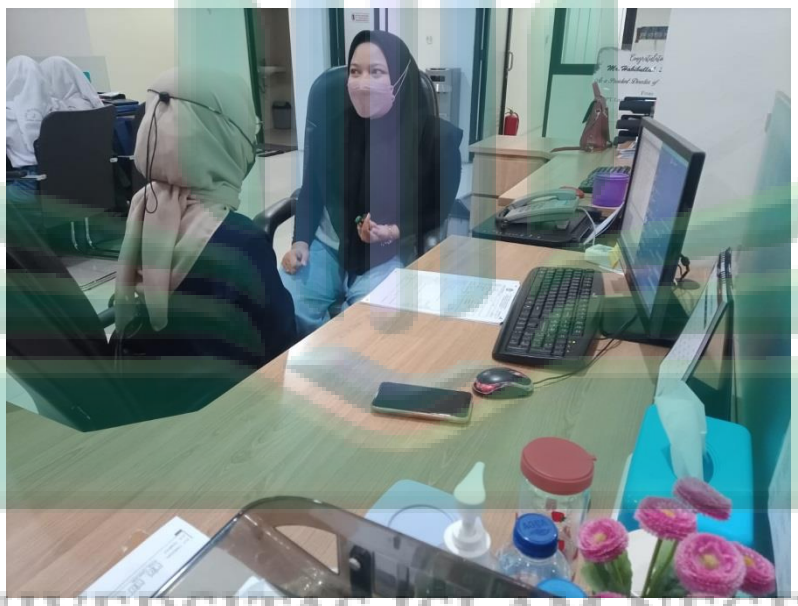
Gedung PT Gresik Migas

Kantor PT Gresik Migas

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Pengambilan Data Seputar PT Gresik Migas





UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Pengambilan Surat Keterangan Selesai Penelitian

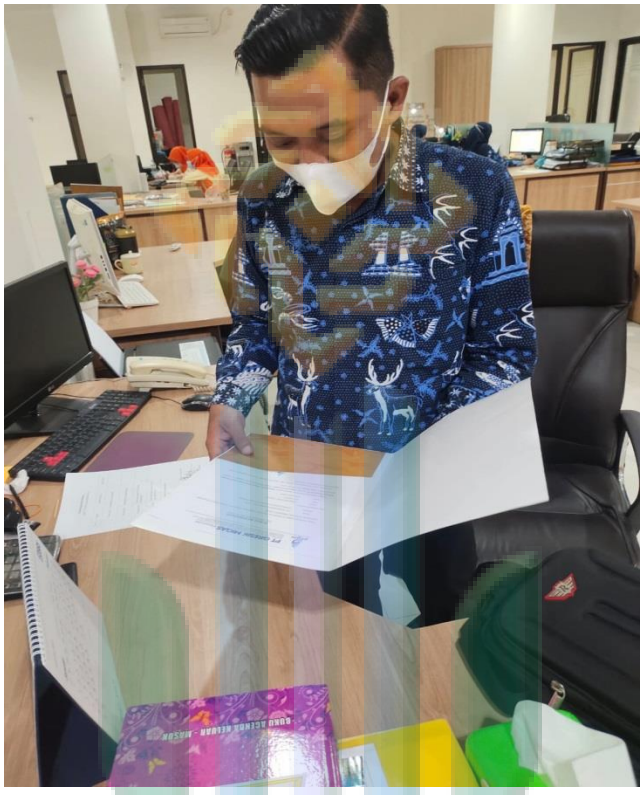


Foto Bersama Pegawai PT Gresik Migas

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 13

BIODATA PENULIS

A. Biodata Diri

Nama	: Roghibah Nida' Faradisi
NIM	: D20185004
Tempat/Tanggal Lahir	: Gresik/23 Juni 2000
Alamat	: Jl. Sunan Prapen Gg IX, RT 04 RW 01, Dusun Kebondalem, Desa Sekarkurung, Kecamatan Kebomas, Kabupaten Gresik
Fakultas/Prodi	: Fakultas Dakwah/Psikologi Islam
No. Telepon	: 085607555558
Alamat Email	: ninidfaradisi23@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. MI Masyhudiyah Giri (2006-2012)
2. MTS Masyhudiyah Giri (2012-2015)
3. MA Masyhudiyah Giri (2015-2018)
4. UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember (2018-2022)

C. Riwayat Organisasi

1. PMII Rayon Dakwah Komisariat UIN KHAS Jember
2. Himpunan Mahasiswa Program Studi Psikologi Islam
3. Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Dakwah
4. Paduan Suara Mahasiswa Bahana Nada Nusantara
5. Ikatan Mahasiswa Metropolitan Barat UIN KHAS Jember

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER