

# Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Kinerja Pegawai PT Gresik Migas

Roghibah Nida' Faradisi, Muhammad Ali Makki  
Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
Email : [ninidfaradisi23@gmail.com](mailto:ninidfaradisi23@gmail.com)

## Abstract

Social support is one of the things needed for employees in producing a good performance in their work, because social support can be related to employee performance. 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. 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 results of the first study show the correlation coefficient  $r_{xy} = 0.855$ , 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  $\text{sig} (0.000) < 0.05$  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 and third results show that employees of PT Gresik Migas have an average social support and moderate performance with a percentage of 80% and 80.6%, respectively.

**Keywords:** Social Support, Performance, Employees

## Abstrak

Dukungan sosial merupakan salah satu hal yang dibutuhkan bagi para pegawai dalam menghasilkan sebuah kinerja yang baik dalam pekerjaannya, karena dukungan sosial dapat berkaitan dengan kinerja pegawai. 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. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional dengan analisis 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*. Hasil penelitian yang pertama menunjukkan nilai koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,855$ , 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 dan ketiga menunjukkan bahwa pegawai PT Gresik Migas memiliki rata-rata dukungan sosial juga kinerja yang sedang dengan presentase 80% dan 80,6%.

**Kata Kunci:** Dukungan Sosial, Kinerja, Pegawai

## Pendahuluan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang secara kuantitas maupun kualitas dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pada pegawai. Sebagaimana juga dijelaskan oleh Mangkunegara yang 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.<sup>1</sup> Kinerja dapat menjadi hasil kerja yang nyata dalam aktivitas atau perannya 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 mencapai target dari sebuah perusahaan.

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

ثُمَّ كَانَ مِنَ الَّذِينَ آمَنُوا وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ وَتَوَاصَوْا  
بِالْمَرْحَمَةِ

---

<sup>1</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan." (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2016).

*Artinya: "Dan dia (tidak pula) termasuk orang-orang yang beriman dan saling berpesan untuk bersabar dan saling berpesan untuk berkasih sayang."<sup>2</sup>*

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. Maka dari itu 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 pengungkapan perasaan, ide, nasihat, pemberitahuan, bantuan serta moril.<sup>3</sup> 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.<sup>4</sup>

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.<sup>5</sup> 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.<sup>6</sup> Roziqin 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.<sup>7</sup> Hal tersebut diperkuat dengan adanya dalil Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 105 mengenai kinerja, yang berbunyi :

---

<sup>2</sup> Al-Qur'anulkarim, "*Al-Qur'an Hafalan*" (Bandung: Cordoba, 2019), 594

<sup>3</sup> Isnovijanti. "*Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Polres Pati Jateng)*". 2002.

<sup>4</sup> 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).

<sup>5</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), 195.

<sup>6</sup> Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah, "*Manajemen Sumber Daya Manusia.*" (Bandung: Alfabeta, 2016).

<sup>7</sup> Roziqin, Muhammad Zainur. *Kepuasan Kerja*. Malang: Avorres Press. 2010.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝

*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."*<sup>8</sup>

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. Seorang pegawai pada sebuah perusahaan yang menjadi 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.<sup>9</sup> 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 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.<sup>10</sup> Peneliti

<sup>8</sup> Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an Dan Terjemah Aisyah*. (Bandung: Jabal, 2010). 203.

<sup>9</sup> Wawancara. Hari Kamis, 16 Desember 2021. Via Whats App.

<sup>10</sup> Observasi. Hari Senin-Kamis, 06-10 Desember 2021. Kantor PT Gresik Migas (PERSERODA).

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 saling mendukung, menyemangati ketika ada salah satu pegawai yang merasa kesulitan atau kurang memahami saat menuntaskan suatu pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya.

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.

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. Dukungan yang ada di PT Gresik Migas berbentuk dukungan moral, yang mana dukungan tersebut dijalankan oleh semua pegawai yang berada di kantor pusat yang antara satu sama lain saling mendukung, menyemangati ketika ada salah satu pegawai yang merasa kesulitan atau kurang memahami saat menuntaskan suatu pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya. 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 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”.

## **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 ?

## **Metode 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.<sup>11</sup>

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.<sup>12</sup> Adapun yang akan dijadikan populasi pada penelitian ini merupakan keseluruhan pegawai yang kerja dalam PT. Gresik Migas dengan jumlah 30 pegawai, dimana pengertian dari 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.<sup>13</sup> Sedangkan dalam pengambilan sampel penelitian, peneliti memakai teknik sampling jenuh. Sampling jenuh yakni teknik dalam menentukan sampel apabila seluruh anggota populasi dipergunakan menjadi

---

<sup>11</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Penerbit Alfabeta :Bandung, 2013), cet. Ke-4,

<sup>12</sup> Zulia Tasnim, “*Hubungan Antara Persepsi Agresi dengan Psychological Well-being pada Santri Putra pondok pesantren X*”, (Skripsi, Universitas Negeri Surabaya, 2021).

<sup>13</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2018), 51-52.

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. Dengan menetapkan beberapa kriteria yang telah disediakan peneliti. Adapun kriteria pada penelitian ini, polanya adalah pegawai yang memenuhi kriteria. Kriteria yang dipergunakan sebagai sampel pada penelitian ini yakni: 1) Umur 20-50 tahun, 2) Laki-laki dan Perempuan, 3) Masa kerja lebih dari 1 tahun.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik untuk mendapatkan suatu data, yaitu 1) Observasi, yakni metode dalam mengumpulkan data yang dipergunakan dengan cara peneliti melaksanakan pengamatan dan pencatatan dengan cara sistematis pada fenomena yang terlihat pada objek penelitian.<sup>14</sup> 2) Angket, yaitu sebuah teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden untuk dijawab. Sedangkan untuk instrument penelitian, peneliti menggunakan jenis skala likert yang telah diberikan lima opsi jawaban yang telah memiliki bobot nilai tersendiri, dimana dari masing-masing variabel dukungan sosial maupun kinerja memiliki aitem favourable (F) dan unfavourable (UF), dengan 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 pernyataan 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 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.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji skala dengan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan teknik analisis data selanjutnya peneliti menggunakan uji normalitas, uji linieritas, dan uji hipotesis (korelasi *product moment pearson*). Teknik analisis data tersebut digunakan untuk dapat mengetahui hubungan antara variabel dukungan sosial dengan variabel kinerja.

## **Hasil dan Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara dukungan sosial dengan kinerja pegawai PT Gresik Migas yang telah dilakukan oleh peneliti maka dapat dihasilkan data-data sebagai berikut :

---

<sup>14</sup> S. Margono, Metodologi Penelitian Pendidikan, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2005), 158

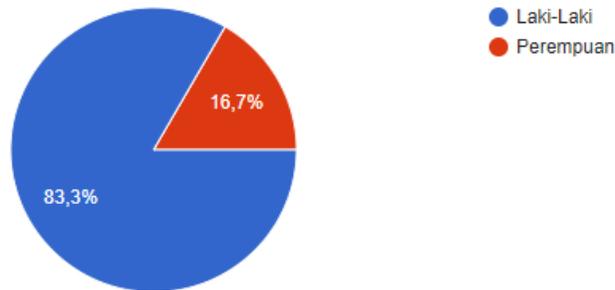
a. Deskripsi Data Responden

1) Deskripsi responden berdasarkan pada jenis kelamin

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

Gambar 1

Data Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

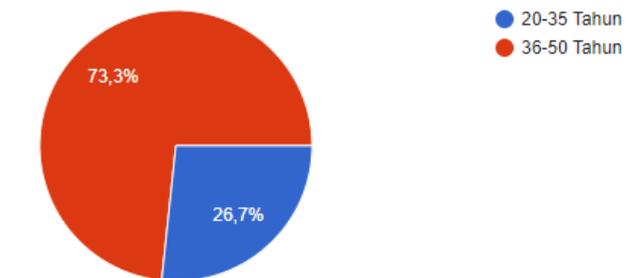


2) Deskripsi responden berdasarkan umur

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

Gambar 2

Data Responden Berdasarkan Umur

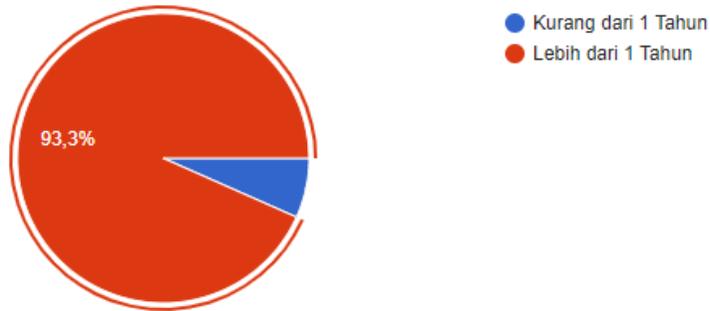


3) Deskripsi responden berdasarkan masa kerja

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

Gambar 3

Data Responden Penelitian Berdasarkan Masa Kerja



b. 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.

**Tabel 1**

**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.

- 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
- c. Uji Normalitas

Berdasarkan pada data hasil uji normalitas (*One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*) tabel 1 yang menunjukkan bahwa nilai dari signifikansi *Monte Carlo Sig. (2-Tailed)* sebesar 0,376 dimana menurut pedoman uji normalitas hasil tersebut berdistribusi normal.

Tabel 1

Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

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

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

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 berdistribusi normal menurut pedoman uji normalitas.

- d. Uji Linieritas

Pada hasil data uji linieritas (*Annova Table*) pada tabel 2 bisa diketahui jika dukungan sosial dengan kinerja menghasilkan nilai

signifikansi sebesar 0,015 yang menurut pedoman uji linieritas termasuk pada kategori data tidak linier karena hasil nilai signifikansi dibawah 0,05.

Tabel 2

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			

Pada data hasil penelitian yang terdapat pada tabel 3 dan tabel 4 dibawah ini mengenai tingkat kategorisasi data dukungan sosial dan tingkat kategorisasi kinerja pegawai PT Gresik Migas didapatkan hasil jika hasil tingkat ketegorisasi variabel dukungan sosial dan variabel kinerja sama-sama berada pada tingkat kategorisasi sedang, dimana dari masing-masing memiliki nilai presentase 80% untuk variabel dukungan sosial berkategori sedang dan 80,6% untuk variabel kinerja yang berkategori sedang.

e. Deskripsi Kategorisasi Data

Sesudah mengetahui dari nilai rata-rata atau *mean* dan standar deviasi dari tiap variabel sebagaimana dapat dilihat pada tabel 1 , maka nilai tersebut dapat dipakai untuk melihat tingkatan dari tinggi, sedang, atau rendahnya dari setiap variabel terhadap responden dalam riset. Berikut merupakan hasil dari kategorisasi tingkatan setiap variable penelitian:

Tabel 3

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	

Tabel 4  
Hasil Uji Kategorisasi Data Kinerja

		Frequency	Perce'n't	Valid Perce'n't	Cumulative Perce'n'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 pada tabel 3 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 3, 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.

Berbedanya dukungan sosial yang dipunyai para pegawai maka dapat mempengaruhi perbedaan pada tingkat kinerja yang dimiliki oleh setiap pegawai. Berdasarkan dalam tabel 4 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.

f. Uji Hipotesis

Pada data hasil penelitian yang terdapat pada tabel 5 dibawah ini mengenai korelasi dukungan sosial dengan kinerja pegawai PT Gresik Migas didapatkan jika nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai pearson correlation's sebesar 0,855. Maka terdapat hubungan yang positif signifikan dengan tingkat korelasi sempurna antara dukungan sosial dengan kinerja pegawai PT Gresik Migas.

Tabel 5  
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  $H_a$  diterima dan  $H_o$  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 semakin tinggi pula. Dan sebaliknya, jika semakin rendah dukungan sosial, maka kinerja pegawai PT Gresik Migas akan semakin rendah.

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 lingkungan kerja yang terjadi lebih baik.<sup>15</sup>

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 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.

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

---

<sup>15</sup> Aprillia M, Meike E H, Marssel M S. “*Pengaruh Dukungan Sosial Rekan Kerja Terhadap Kinerja di Kota Tomohon*”. Psikopedia, Vol.2 No.1 (2021).

bahwa dukungan sosial berhubungan dengan kinerja pegawai PT Gresik Migas.

## Penutup

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti mengenai hubungan antara dukungan sosial dengan kinerja pegawai PT Gresik 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 diinterpretasikan 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  $H_a$  (Dukungan sosial memiliki hubungan dengan kinerja pegawai PT Gresik Migas) diterima, sedangkan  $H_o$  (Dukungan sosial tidak memiliki hubungan dengan kinerja pegawai PT Gresik Migas) tidak diterima/ditolak.
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%)

## Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. 2016.
- Al-Qur'anulkarim, "*Al-Qur'an Hafalan*" (Bandung: Cordoba, 2019)
- Aprillia M, Meike E H, Marssel M S. "*Pengaruh Dukungan Sosial Rekan Kerja Terhadap Kinerja di Kota Tomohon*". Psikopedia, Vol.2 No.1 (2021).
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an Dan Terjemah Aisyah*. Bandung: Jabal, 2010.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*. Bandung: Alfabeta. 2016.
- Isnovijanti. *Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Polres Pati Jateng, 2002)*.
- 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.
- Moehariono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya). 2013.
- Roziqin, Muhammad Zainur. *Kepuasan Kerja*. Malang: Avorres Press. 2010.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Penerbit Alfabeta: Bandung), cet. Ke-4. 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Bandung: Alfabeta). 2018.
- S. Margono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2005).
- Zulia Tasni. *“Hubungan Antara Persepsi Agresi dengan Psychological Well-being pada Santri Putra pondok pesantren X”* (Skripsi, Universitas Negeri Surabaya, 2021).