

Kinerja Pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Nganjuk

Ika Novaliana

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Nganjuk

Korespondensi: novaliana_ika@yahoo.com

Diserahkan: 20 Juli 2017, Direvisi: 19 Juli 2017 Diterima: 19 Agustus 2017

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline partially and simultaneously to the performance of employees of Social Service, Manpower and Transmigration Nganjuk. The sample used is 41 respondents. The type of research used is explanatory research with quantitative approach by using questionnaire method. The results of this study indicate that there are both partially and simultaneously to Performance Employees (Y) Social Service, Manpower and Transmigration Nganjuk. The coefficient of determination of 0.33 indicates that the Performance of Social Services, Manpower and Transmigration Official of Nganjuk Regency is 33% influenced by Job Motivation and Work Discipline. While the rest equal to 67% influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Nganjuk. Sampel yang digunakan sebanyak 41 responden. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Nganjuk. Koefisien determinasi sebesar 0,33 menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Nganjuk sebesar 33% dipengaruhi oleh faktor Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 67% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

A. PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan yang efisien dan efektif menjadi tuntutan di era globalisasi yang sarat dengan persaingan dan keterbatasan disegala bidang. Hal ini bisa tercapai apabila seluruh elemen yang terlibat menunjukkan etos kerja dan motivasi kerja yang tinggi, yang akan bermuara pada kinerja yang berkualitas. Tidak hanya di instansi pemerintah, di instansi swasta juga menghendaki hal yang sama (Tri dan Cahyo, 2015). Kenyataan tersebut menuntut profesionalisme sumber daya aparatur dalam pelaksanaan urusan pemerintahan. Samratulangi (2013) menyatakan bahwa Kinerja pegawai negeri sipil (PNS) sering mendapat sorotan dari berbagai kalangan. Bahkan, berbagai media massa hampir setiap hari memberitakan tentang buruknya kinerja PNS. Para PNS dinilai kurang produktif, menghamburkan uang negara, dan berdisiplin serta beretos kerja rendah. Stigma buruk itu umumnya ditujukan kepada para PNS di hampir seluruh instansi pemerintah, termasuk perguruan tinggi.

Membenahi kinerja pegawai, khususnya PNS, di negara kita tak ubahnya seperti balon terpinil, dipencet di sini lalu muncul di sana. Ini tentu bukan saja perkara menyangkut mental, tetapi juga etos serta budaya kerja. Fenomena ini jelas memprihatinkan. Hal ini mengindikasikan bahwa sikap dan budaya kerja di kalangan PNS belum tumbuh dan menjadi kesadaran kolektif

Melihat permasalahan diatas, salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai. Organisasi pemerintah perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing.

Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nganjuk adalah salah satu Organisasi yang menangani masalah sosial, ketenagan kerjaan dan transmigrasi. Dalam hal ini Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nganjuk berusaha memberikan pelayanan yang paling baik kepada masyarakat, maka di sinilah diperlukannya evaluasi kerja yang baik dan sumber daya manusia yang mendukung untuk pelaksanaannya. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Nganjuk.

B. LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsang nya untuk melakukan tindakan-tindakan (Terry dalam Hasibuan, 2010:105). Motivasi dapat dikategorikan dalam 3 kelompok yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:63), 3 kelompok tersebut adalah:

- a. Teori motivasi dengan pendekatan isi (*content theory*).Teori ini lebih menekankan pada faktor apa yang membuat pegawai melakukan suatu tindakan/kegiatan.
- b. Teori motivasi dengan pendekatan proses (*process theory*). Teori ini tidak hanya menekankan pada faktor yang membuat pegawai melakukan suatu tindakan, akan tetapi teori ini juga lebih menekankan pada proses bagaimana pegawai termotivasi.
- c. Teori motivasi dengan pendekatan penguat (*reinforcemet theory*). Teori ini lebih menekankan pada faktor yang dapat meningkatkan suatu tindakan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan.

Disiplin kerja

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, mendisiplinkan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan bersifat korektif (Siagian, 2003:305).

Mendisiplinkan Preventif, adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat pada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan mendisiplinkan preventif terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi.

Mendisiplinkan Korektif, jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah

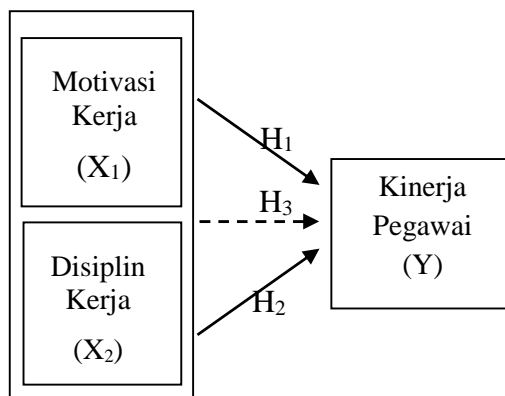
ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu (Setiyono, 2017).

Kinerja

Kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu (Robbins, 1996 : 24). Mathis dan Jackson (2010:324) menetapkan standard utama dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. *Quantity of output* (kuantitas keluaran). Standar keluaran (output) lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan di bagian atau teknis.
2. *Quality of output* (kualitas keluaran). Jika yang digunakan dalam mengukur prestasi kerja karyawan itu.
3. *Timelines of output* (waktu keluaran). Ketepatan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja.
4. *Presences at work* (tingkat kehadiran). Jika kehadiran karyawan di bawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.
5. *Efficiency of work completed* (efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan). Melakukan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada.
6. *Effectiveness of work completed* (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan). Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana

Kerangka Konseptual



Keterangan :

- : Berpengaruh secara parsial
 -----> : Berpengaruh secara simultan

Gambar 1 . Kerangka Konseptual

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antarvariabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003:124).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini jumlah populasi sekaligus sampel yang digunakan di Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Nganjuk adalah 41 pegawai. Maka bisa dikatakan bahwa anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode sampling jenuh. Sampling jenuh atau istilah lain dari sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2010).

Jenis Data dan Sumber Data

1. Data primer. Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan survei langsung ke Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Nganjuk sebagai objek penelitian.
2. Data Sekunder. Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari : Profil Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Nganjuk, Buku-buku dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian

Teknik Pengumpulan data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu kuisioner yang berisi sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan/empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Teknik penentuan skor Motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai yang di anggap mewakili dengan memakai model skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial mulai dari jawaban sangat positif (skor 5) hingga sangat negatif (skor 1). Kuncoro (2003: 157)

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Nganjuk adalah salah satu Organisasi yang menangani masalah sosial, ketenagakerjaan dan transmigrasi daerah di Kabupaten Nganjuk. Dalam penelitian ini peneliti hanya menyoroti dua variabel bebas yang diduga berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas tersebut adalah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Analisa Regresi

Analisa regresi digunakan untuk membentuk persamaan sekaligus untuk menguji hipotesis. Pada penelitian ini, analisa regresi yang digunakan adalah analisa regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis yang diujikan. Berdasarkan hasil pengolahan data primer dengan alat bantu SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis X₁ dan X₂ terhadap Y

Variable	Koefisien Regresi (B)	t hitung	Sig
Motivasi kerja	0,285	2,460	0,019
Disiplin kerja	2,225	2,096	0,043
Konstanta	21,134	6,665	0,998
F _{hitung} = 10,961			0,000
R = 0.605			
R ² = 0,366			
Adjusted R ² = 0,332			

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari tabel diatas maka persamaan regresinya adalah : $Y = 21,134 + 0,285X_1 + 0,225X_2 + e$

Untuk mengetahui hasil pengujian pada masing-masing hipotesis berikut ini dijelaskan hasil pada masing-masing pengujian.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai maka perlu diadakan pengujian hipotesis pertama. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Nganjuk. Untuk menjawab hipotesis ini maka digunakan uji-t pada analisis regresi linear berganda. Hasil statistik uji t untuk variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,460 dengan nilai signifikansi 0,019 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi yang didapat bernilai positif sebesar 0,285. Dari hasil penelitian diketahui bahwa $t_{hitung} (2,460) > t_{tabel} (2,0227)$, maka H_0 dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini berarti variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Baik buruknya Kinerja Pegawai ditentukan oleh Motivasi Kerja kepada pegawai yang dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Penelitian ini konsisten dengan penelitian Asmara (2009) yang mengatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki prilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Nganjuk dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai maka perlu diadakan pengujian hipotesis kedua. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah: disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Nganjuk. Untuk menjawab hipotesis ini maka digunakan uji-t pada analisis regresi linear berganda. Hasil statistik uji-t untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,096 dengan nilai signifikansi 0,043 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi yang didapat bernilai positif sebesar 0,225. Dari hasil penelitian diketahui bahwa $t_{hitung} (2,096) > t_{tabel} (2,0227)$, maka hipotesis tersebut dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja.

Dari hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Nganjuk. Hasil ini konsisten dengan penelitian Amran (2009) yang mengatakan kedisiplinan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sehingga disiplin kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Nganjuk.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai maka perlu diadakan pengujian hipotesis ketiga. Hipotesis ketiga merupakan hipotesis terakhir dalam penelitian ini adalah: Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Nganjuk. Pembuktian hipotesis ini menggunakan uji F pada regresi linear berganda. Variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki nilai F_{hitung} sebesar 10,961 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai $F_{hitung} (10,961) > F_{tabel} (4,08)$ maka H_a diterima yang artinya Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja.

Berdasarkan uji simultan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa signifikansi F_{hitung} sebesar 0,00, apabila dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang diharapkan yaitu 0,05 berarti tingkat signifikansi F_{hitung} lebih kecil daripada tingkat signifikansi yang diharapkan ($0,00 < 0,05$). Hasil ini yang mengatakan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Nganjuk. Sedangkan pada koefisien determinasi sebesar 0,33 menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Nganjuk sebesar 33% dipengaruhi oleh faktor Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 67% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai Korelasi Determinasi.

Pada nilai korelasi determinasi (*adjusted R²*) diperoleh sebesar 0,33 yang artinya bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berkontribusi mempengaruhi Kinerja sebesar 33% dan sisanya sebesar 67% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian yang digunakan.

E. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Motivasi Kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t_{hitung} sebesar 2,460 dengan signifikansi nya 0,019 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,285. Semakin tinggi Motivasi Kerja Pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Nganjuk maka Kinerja Pegawai akan semakin baik. Selain itu, Variabel Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t_{hitung} sebesar 2,096 dengan signifikansi nya 0,043 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,225. Semakin

tinggi Disiplin Kerja Pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Nganjuk maka Kinerja Pegawai akan semakin baik.

Variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini terbukti dengan nilai F_{hitung} sebesar 10,961 dengan signifikansi sebesar 0,000. Terlihat bahwa nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Semakin tinggi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Nganjuk maka Kinerja Pegawai akan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amran, 2009, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo, Jurnal Ichsan Gorontalo, Vol 4, No 2.
- Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Asmara H,K. 2009. Pengaruh Strategi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kimpraswil Provinsi Riau, Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol 1, No1.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2010, Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas, cetakan ketujuh, PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Kuncoro, M.2003.Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi.Jakarta:Erlangga
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu.2009.Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung:Refika Aditama
- Mathis, L.R dan J.H. Jackson. 2010. Human Resource Management. 13th Edition. South western: Joseph Sabatino.
- Robbins, Stephen. 1996. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Alih Bahasa: Hadyana. Preinhallindo, Jakarta
- Samratulangi.2013.Analisis Kebutuhan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar.Jurnal Sumber daya Manusia. Vol 1,No 2
- Setiyono.2017. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Konstruksi PT. Pundikarya Sejahtera Bekasi. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 12(1 Apr).
- Siagian,Sondang P.Manajemen Sumber Daya Manusia.2003.edisi I.jakarta:Bumi Aksara
- Sugiyono.Metode Penelitian Bisnis.2010.Bandung:Alfabet
- Tri Atmojo, Cahyo. 2015. Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada UKM Manik-manik di Desa Gambang Kecamatan Gudo Kabupaten Jombang. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 12(1 Apr).