

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH MEDIA SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN WASUPONDA LUWU TIMUR**



**BETSY PUTRI UTAMI  
1710421094**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS FAJAR  
MAKASSAR  
2023**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH MEDIA SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN WASUPONDA LUWU TIMUR**



Disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
gelar sarjana pada Program Studi Manajemen

**BETSY PUTRI UTAMI**  
**1710421094**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL**  
**UNIVERSITAS FAJAR**  
**MAKASSAR**  
**2023**

# SKRIPSI

## PENGARUH MEDIA SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN WASUPONDA LUWU TIMUR

Disusun dan diajukan oleh

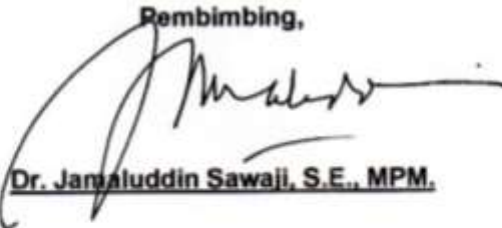
**BETSY PUTRI UTAMI**  
1710421094

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi  
Pada Tanggal **15 Mei 2023** Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 15 Mei 2023

Disetujui Oleh,

**Bembimbing,**



Dr. Jamaluddin Sawaji, S.E., MPM.

**Mengetahui,**

**Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial  
Universitas Fajar**



Dr. Abdel Ma'id Bakri, S.S., M.E.

**Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial  
Universitas Fajar**



Dr. Yusmartzar, S.Sos., M.I.Kom.

# SKRIPSI

## PENGARUH MEDIA SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN WASUPONDA LUWU TIMUR

disusun dan diajukan oleh

**BETSY PUTRI UTAMI**  
1710421094

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi  
Pada Tanggal **15 Mei 2023** dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,  
**Dewan Penguji**

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Jamaluddin Sawaji, S.E., MPM.	Ketua	1..... 
2.	Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.	Sekretaris	2..... 
3.	Ilham Safar, S.M., M.M.	Anggota	3..... 
4.	Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si.	Anggota	4..... 

**Ketua Program Studi Manajemen**  
**Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial**  
**Universitas Fajar**

  
**Dr. Abadi Majid Bakri, S.S., M.E.**  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : BETSY PUTRI UTAMI  
NIM : 1710421094  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH MEDIA SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN WASUPONDA LUWU TIMUR”** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 15 Mei 2023

Yang Membuat Pernyataan,

  
**Betsy Putri Utami**

## PRAKATA

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan berkat dan kasihnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Media Sosial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Wasuponda”**. yang digunakan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan program studi strata satu (S1) di Universitas Fajar Makassar.

Tidak dapat disangkal bahwa butuh usaha yang keras, kegigihan, kesabaran, dalam penyelesaian pengerjaan skripsi ini. Namun disadari karya ini tidak akan selesai tanpa orang-orang tercinta disekeliling saya yang mendukung dan membantu. Kedua orang tua penulis, ayahanda Benyamin Sutopo dan Ibunda Asni Tody segala kasih sayang, nasihat, limpahan doa dan juga dukungan atas pentingnya sebuah pendidikan. Penulis mengucapkan banyak terima kasih dan rasa syukur yang tak terhingga. Ucapan terima kasih juga saya tujukan kepada seluruh pihak yang terlibat dan ikut membantu pembuatan skripsi ini, di antaranya:

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Fajar Makassar.
2. Ibu Dr.Hj. Yuzmanizar, S.Sos., M.I.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E. selaku Ketua Program Studi Manajemen
4. Ibu Andi Farisnah Anwar, S.AP., MSi. Selaku Penasehat Akademik yang senantiasa memberikan banyak motivasi kepada penulis dari awal perkuliahan sampai pada saat ini.
5. Bapak Dr. Jamaluddin Sawaji, S.E., MPM. selaku dosen pembimbing tugas akhir yang telah memberikan masukan ilmu, waktu, semangat serta arahan kepada penulis dalam menyempurnakan skripsi ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial untuk segala jasanya dalam memberikan ilmu kepada penulis selama proses perkuliahan.
7. Ibu Naszirah Nurdin, S.M., M.M. selaku Staff Program Studi manajemen yang senantiasa memberikan informasi terkait skripsi.

8. Sahabat yang juga sudah menjadi Kakak laki-laki penulis, Aghi, Melki, Rhobi, Opping, Edo, Tapek, Jos, Dimas, Frank, Aldrin yang telah memberikan waktunya untuk saling bercerita, curhat, memotivasi, dan berbagi untuk melepas kepenatan setelah beraktivitas. Semoga kita tetap dapat mempertahankan “brotherhood” ini sampai kakek nenek.
9. Teman-teman terdekat penulis, Indah, Alfath, Abang, Fadhil, Asmul, Alma, Sari, Devi, Velin, Anggy, Wiren, Nawan yang telah menemani masa perkuliahan dan serta memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi. Thank youuuuu ♥
10. Teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen angkatan 2017 yang telah memberikan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
11. Dan pihak-pihak yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini terdapat banyak kekurangan, maka dari itu saran dan kritik akan sangat diharapkan untuk membangun dan sebagai penyempurna dalam penulisan skripsi dimasa yang akan datang. Akhir kata semoga skripsi penulis dapat bermanfaat bagi penulis dan berbagai pihak yang membutuhkannya.

Makassar, 15 mei 2023

Betsy Putri Utami

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH MEDIA SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN WASUPONDA LUWU TIMUR**

**Betsy Putri Utami  
Jamaluddin Sawaji**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh media sosial terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Wasuponda Luwu Timur. Adapun populasi pada penelitian ini adalah para pegawai pada kantor kecamatan Wasuponda Luwu Timur serta jumlah sampel yaitu sebanyak 32 responden. Pengumpulan data yang digunakan yaitu metode kuesioner serta menggunakan metode penelitian kuantitatif. Kemudian hasil kuesioner yang didapatkan diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, uji t dan uji koefisien determinasi dengan menggunakan software SPSS. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti bahwa media sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Wasuponda Luwu Timur.

Kata Kunci : Media Sosial, Kinerja Pegawai



## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF SOCIAL MEDIA ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT WASUPONDA LUWU EAST SUB-DISTRICT OFFICE**

**Betsy Putri Utami  
Jamaluddin Sawaji**

*This study aims for know social media influence to performance office clerk subdistrict Wasuponda East Luwu. The population in the study This are office workers subdistrict Wasuponda East Luwu as well amount sample that is as many as 32 respondents. Data collection used that is method questionnaire as well as use method study quantitative. Then results obtained questionnaires tested its validity and reliability. Analysis used in study This is an assumption test classical, simple linear regression, t test and coefficient test determination with using SPSS software. Based on results research conducted researcher that social media influential positive and significant to performance office clerk subdistrict Wasuponda East Luwu .*

*Keywords : Social Media , Employee Performance.*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>PRAKATA.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	8
1.3. Tujuan Penulisan.....	8
1.4. Manfaat Penulisan.....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
2.1 Tinjauan Teori dan Konse .....	7
2.2 Tinjauan Empirik.....	17
2.3 Kerangka Pikir.....	20
2.4 Definisi Operasional .....	21
2.5 Hipotesis .....	22
<b>BAB II METODE PENELITIAN.....</b>	<b>23</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	23
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	23
3.3 Populasi dan Sampel.....	23
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	24
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	25
3.6 Pengukuran Variabel.....	25
3.7 Instrumen Penelitian.....	27
3.8 Teknik Analisis Data.....	27
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>31</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	31
4.1.1 Karakteristik Responden.....	31

4.1.2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	34
4.1.3 Uji Asumsi Klasik.....	36
4.1.4 Uji Regresi Sederhana.....	39
4.1.5 Uji Hipotesis .....	40
4.2 Pembahasan.....	41
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>44</b>
5.1 Kesimpulan .....	44
5.2 Saran .....	44
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	19
--------------------------------	----

## DAFTAR TABEL

2.1. Tinjauan Empirik .....	17
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	30
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	31
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	31
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	32
4.5 Uji Validitas Media Sosial.....	33
4.6 Uji Validitas Kinerja .....	34
4.7 Uji Reabilitas.....	35
4.8 Uji Normalitas .....	36
4.9 Uji Heterokedastisitas .....	37
4.10 Uji Regresi Sederhana.....	39
4.11 Uji t.....	40
4.12 Uji Koefisien Determinasi.....	41

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Di era globalisasi dan sesuai dengan kemajuan zaman, sebagai organisasi pemerintahan yang melayani daerah, kantor pemerintahan juga diharapkan memiliki pilihan untuk menyesuaikan diri dengan iklim dan perkembangan yang terjadi serta terus melakukan perubahan. Efisiensi dan kinerja pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagian besar bertanggung jawab atas tercapainya tujuan organisasi. Karyawan umumnya diharapkan untuk melakukan pekerjaan mereka secara profesional, efektif, dan efisien oleh setiap organisasi. Ini semua direncanakan agar paguyuban memiliki SDM yang berkualitas sekaligus memiliki keseriusan yang tinggi, sehingga nantinya akan memberikan manfaat daerah yang berkualitas sesuai dengan asumsi daerah setempat.

Definisi Mangkunegara tentang manajemen sumber daya manusia (2013: 2) adalah persiapan, pemilahan, perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian perolehan, peningkatan, pengaturan kompensasi, koordinasi, pemeliharaan, dan pembagian tenaga kerja untuk mencapai tujuan hierarkis. Sementara itu, Ardan Tabel 2.1a (2012:5) berpendapat bahwa sumber daya manusia adalah proses pemberdayaan manusia sebagai tenaga kerja agar seluruh potensi fisik dan mentalnya bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan.

Memanfaatkan sumber daya individu sendiri, seperti pengetahuan, keahlian, dan kemampuan, sumber daya manusia adalah sumber daya organisasi yang paling penting. Aspek yang paling penting dari kelangsungan hidup setiap organisasi di era globalisasi adalah manajemen sumber daya manusia. SDM memainkan peran penting dalam setiap asosiasi. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi karena

sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Meskipun didukung oleh sarana, prasarana, dan sumber daya lainnya, kegiatan dalam organisasi tidak akan berjalan dengan baik jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang handal.

Memanfaatkan sumber daya individu sendiri, seperti pengetahuan, keahlian, dan kemampuan, sumber daya manusia adalah sumber daya organisasi yang paling penting. Aspek yang paling penting dari kelangsungan hidup setiap organisasi di era globalisasi adalah manajemen sumber daya manusia. SDM memainkan peran penting dalam setiap asosiasi. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Meskipun didukung oleh sarana, prasarana, dan sumber daya lainnya, kegiatan dalam organisasi tidak akan berjalan dengan baik jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang handal.

Secara umum, istilah “kinerja” mengacu pada perilaku aktual yang ditampilkan oleh setiap orang dan tercermin dalam prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Mangkunegara, 2010: 67). Adanya evaluasi kerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan dan akan meningkatkan semangat kerja pegawai karena pegawai yang berprestasi baik akan dipromosikan, dikembangkan, dan diberikan penghargaan, sedangkan pegawai yang berprestasi buruk akan diturunkan pangkatnya. Kinerja memainkan peran bagi organisasi.

Kinerja sumber daya manusia (SDM) sebagai tenaga kerja pada hakikatnya merupakan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental pekerja. Menurut Scriber (1989:10) eksekusi melekat pada kata *to perform*, artinya melakukan, menyelesaikan, melakukan dan memuaskan atau melakukan komitmen.

Untuk mencapai tujuan organisasi, seseorang harus memiliki hasil kerja yang dapat dicapai dalam organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, tidak melanggar hukum, dan mengikuti moral dan etika. Eksekusi hanya berlaku dalam sebuah perkumpulan, dimana ada aturan, timbangan, alat penaksir (peralatan), dan ada individu yang melakukannya (penghibur) dan ada perkumpulan dan ada tujuan untuk perkumpulan tersebut. Prestasi kerja individu dan kinerja kelembagaan terkait erat dalam implementasi dan pengukuran kinerjanya.

Implikasi dari setiap konsep kinerja adalah bahwa tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya. Jika seorang karyawan memenuhi persyaratan organisasi, kinerjanya dianggap memuaskan.

Kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan dipengaruhi oleh kinerja mereka. Setiap pekerjaan memiliki ukuran kerja yang eksplisit, atau aspek pekerjaan yang mengakui komponen utama dari suatu tugas. Siapa yang hadir tidak lepas dari pembahasan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi terlebih lagi, jalankan asosiasi, sejujurnya, pria itu sendiri.

Ujian kinerja umumnya dilakukan dengan melihat presentasi asli yang diperoleh dari hasil eksplorasi para wakil dengan pedoman kerja mereka. Ungkapan pelaksanaan pekerjaan yang dihubungkan dengan pemeriksaan pekerjaan diharapkan dapat menyaring dan mensurvei/menggambarkan pelaksanaan yang sebenarnya berkaitan dengan situasi pada suatu posisi tertentu.

Partisipasi para ahli dalam menyajikan konsep, sudut pandang, atau gagasan terkait media sosial tidak dapat dipisahkan dari banyaknya pengguna media sosial yang saat ini sedang *online*. Definisi media sosial atau pengertian media sosial adalah dua contoh dari beberapa ide atau teori di media sosial.



Definisi media sosial para ahli ini tidak selalu didasarkan pada spekulasi. Oleh karena itu, hiburan virtual memiliki kemampuan, tugas, dan efek pada kehidupan individu yang harus direncanakan sehingga hiburan berbasis web tetap dalam kemampuan dan alasan hiburan *online* itu sendiri, dan memiliki manfaat bagi keberadaan setiap orang. . mengakui pentingnya pengaruh media sosial pada karyawan. Oleh karena itu, pihak Kecamatan Wasuponda juga harus memperhatikan kasus ini guna mendongkrak produktivitas pegawai.

Pemanfaatan media sosial oleh instansi pemerintah merupakan salah satu inovasi dengan memaksimalkan teknologi.

1. Mendorong efisiensi pemerintahan

Penggunaan media sosial dapat menjangkau masyarakat dengan lebih luas dan cepat. Media sosial dengan teknologi *Artificial Intelligent* (kecerdasan buatan) dapat digunakan untuk membantu proses analisa data.

2. Memulihkan kepercayaan masyarakat yang turun

Di era keterbukaan seperti saat ini, masyarakat banyak mendapatkan informasi dari media sosial seperti whatsapp group atau komunitas di Facebook. Maraknya *hoax* dapat menimbulkan rasa tidak percaya. Media sosial dapat menjadi solusi karena dapat menjangkau khalayak secara lebih personal dan komunikatif.

3. Menghadapi perkembangan jaman

Instansi Pemerintah saat ini menghadapi tantangan tertentu berupa penghematan anggaran, menuanya staf yang dimiliki, dan birokrasi yang dapat menghalangi kemajuan. Tantangan ini dapat diatasi dengan mempersiapkan perencanaan dapat mengatasi masalah di kemudian hari.

#### 4. Sarana komunikasi di saat krisis dan bencana alam

Seperti saat pandemik sekarang ini keharusan jaga jarak ketika berinteraksi membuat interaksi lebih banyak dilakukan melalui media sosial. Bagi instansi pemerintah, media sosial harus memainkan peran yang jelas dalam strategi komunikasi krisis.

Pegawai sebaiknya menjalankan tugas beserta tanggungjawab yang dimiliki dengan baik, sehingga pegawai mengatur berbagai kegiatan dalam perusahaan dalam melaksanakan tugas beserta tanggungjawabnya dengan membangun kinerja yang baik. Namun, di era globalisasi ini yang tentunya sudah sangat banyak teknologi yang berkembang sehingga dapat mempengaruhi efektif kinerja para pegawai. Dengan banyaknya hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu perkembangan dalam bidang teknologi utamanya pada sosial media. Ada begitu banyak macam sosial media yang bemunculan saat ini seperti *Facebook, Instagram, Twitter, Youtube, Whatsapp* dan banyak sosial media lainnya. Tidak dapat dipungkiri bahwa dengan muncul berbagai sosial media dapat berpengaruh cukup besar terhadap pegawai dikarenakan beragam fitur yang ditawarkan oleh media sosial cukup menarik serta sedang ramai digunakan sehingga orang-orang ramai menggunakannya agar tidak ketinggalan zaman. Tidak menutup kemungkinan para pegawai ini juga terbawa arus dengan perkembangan yang ada sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas.

Menurut Mangkunegara (2001), kinerja atau prestasi merupakan hasil kerja keras utuh secara mutu dan kapasitas yang telah diperoleh seorang pegawai didalam melakukan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Gomes (2003) mengemukakan deskripsi kinerja pegawai sebagai pengandaian seperti output, kemampuan dan daya guna yang biasa dikaitkan

dengan keproduktifan. Bilamana sebuah instansi mampu untuk mengatur kinerja pegawainya dengan benar dan akurat sehingga pegawai tersebut mampu memberikan keuntungan tersendiri bagi instansi tersebut.

Waktu untuk melakukan pekerjaan (jam operasional) dapat dilakukan kapan saja, siang atau malam. Salah satu cara untuk mengatur waktu dengan lebih baik adalah merencanakan pekerjaan di masa depan. Apabila rencana kerja belum dibuat secara matang, maka tidak ada yang dapat dijadikan pedoman untuk memastikan bahwa pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan target yang ingin dicapai (Dewi & Arwiyah, 2020).

Kinerja sumber daya manusia yang ada didalam sebuah organisasi berperan penting dalam mempertahankan dan menciptakan pegawai yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan harapan dan target organisasi. Oleh karena itu, kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012). Kinerja juga dapat bermakna hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode (Kasmir, 2016).

Begitu pula instansi pemerintah di Kantor Kecamatan Wasuponda yang menjadi objek penelitian ini senantiasa mengharapkan kinerja yang maksimal dari seluruh pegawai agar tujuan masing-masing unit kerja dapat tercapai sesuai dengan target. Namun demikian, dari hasil pengamatan langsung mengenai kinerja para pegawai pemerintah di Kantor Kecamatan Wasuponda, ada beberapa indikasi yang menunjukkan permasalahan kinerja, antara lain : (1) masih ada terlihat pegawai yang suka menunda pekerjaan; (2) pegawai mengerjakan pekerjaan lain pada jam kerja seperti bermain media sosial contohnya : *Facebook*, *Whatsapp*, dan *Game Online*; (3) indikasi lain terlihat dari perilaku beberapa pegawai yang tidak bersungguh-sungguh dalam memberikan

pelayanan kepada masyarakat. Fenomena seperti itu jika dibiarkan berkelanjutan dapat mempengaruhi buruknya kinerja pegawai dalam jangka Panjang.

Zaman sekarang pemakaian media sosial kini sudah tidak melihat waktu dan tempat bahkan disaat jam operasional masih berjalan sekalipun. Inilah yang terkadang menjadi masalah dalam dunia pekerjaan. Instansi pemerintahan tentunya mempunyai tujuan untuk menjalankan sebuah instansi tersebut untuk mencapai target, untuk mencapai target tersebut dibutuhkan kerja sama antara pegawai dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan baik dan kinerjanya akan bagus.

Pegawai pada kantor Kecamatan Wasuponda Luwu Timur memiliki tugas dan tanggungjawab dibagian pelayanan kepada masyarakat. Untuk melakukan tugas pokok serta fungsi tersebut maka kantor kecamatan Wasuponda Luwu Timur membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik agar dapat tercapainya segala tugas yang diberikan. Pegawai pada kantor Kecamatan Wasuponda Luwu Timur membutuhkan ketelitian dalam melakukan tugas masing-masing utamanya ditengah semakin berkembangnya era digital utamanya perkembangan media sosial. Seiring dengan perkembangan media sosial serta penggunaannya, yang mungkin saja dapat mempengaruhi kinerja para pegawai.

Di Kantor Kecamatan Wasuponda Luwu Timur hampir semua pegawai menggunakan *handphone* yang bisa mengakses internet dan media sosial, Saat bekerja, banyak karyawan yang menggunakan media sosial. Oleh karena itu, penulis ingin meneliti “Pengaruh Media Sosial terhadap Kinerja”. pegawai pada kantor Kecamatan Wasuponda Luwu Timur”.

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan telah penelitian terlebih dahulu maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Media Sosial terhadap kinerja Pegawai pada kantor Kecamatan Wasuponda Luwu Timur”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Pertanyaan yang diteliti dalam penelitian ini adalah apakah media sosial berdampak pada kinerja pegawai pada kantor kecamatan Wasuponda Luwu Timur.

## **1.3. Tujuan Penulisan**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh media sosial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Wasuponda.

## **1.4. Manfaat Penulisan**

Adapun kegunaan dari penelitian ini yaitu diharapkan agar dapat memberikan sumbangan secara teoritis dan praktis.

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

- a. Sebagai langkah awal peneliti dalam memberikan informasi tentang bagaimana pengaruh media sosial terhadap kinerja pegawai di kantor tersebut.
- b. Penelitian ini dapat menjadi referensi, pembelajaran tambahan atau acuan bagi mahasiswa program manajemen dengan jenis penelitian yang sama di masa yang akan datang.
- c. Sebagai tugas akhir untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada jurusan manajemen konsentrasi sumber daya manusia di Universitas Fajar.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- a. Bagi peneliti, diharapkan dapat menambah wawasan mengenai pengaruh media sosial terhadap kinerja pegawai pada suatu kantor.
- b. Bagi pemerintah, diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia

menyangkut pengaruh media sosial terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Wasuonda Luwu Timur diharapkan senantiasa mempertimbangkan aspek tersebut untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori dan Konsep**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Kekuatan SDM dalam suatu organisasi semakin dirasakan dengan tujuan agar manusia dipandang sebagai sumber daya utama dari berbagai aset dalam organisasi. Posisi kuat orang-orang dalam asosiasi melampaui aset lain, misalnya, bahan, teknik, uang tunai, mesin, iklan sehingga mendorong para spesialis untuk menyumbangkan spekulasi tentang aset manusia para eksekutif.

Manajemen sumber daya manusia, menurut Haris dan Ogbana (2001), adalah proses pengelolaan tenaga kerja organisasi melalui kebijakan, prosedur, dan program. Orang lain melihat aset manusia dewan dari sisi latihan selesai seperti Sedarmayanthi (2009) menegaskan bahwa aset manusia eksekutif adalah pendekatan dan praktek memutuskan perspektif manusia atau aset manusia dalam posisi administrasi, termasuk mendaftarkan, menyaring, mempersiapkan, memenuhi dan menilai .

Menurut Simamora (2006), manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan penciptaan, pemanfaatan, dan pengamanan sumber daya manusia. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya. Hal yang persis sama diungkapkan oleh Michael Armstrong (1987), ia mencirikan aset manusia para eksekutif sebagai cara penting untuk menangani kemampuan, inspirasi, peningkatan dan dewan pemilahan SDM.

Berdasarkan berbagai perspektif sebelumnya, tampak beberapa indikator penting terkait manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Pemberdayaan organisasi merupakan inti dari manajemen sumber daya manusia.

2. Cara terbaik dan paling proaktif untuk mengelola sumber daya organisasi adalah fokus manajemen sumber daya manusia, yang merupakan strategi strategis.

3. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya menciptakan organisasi dan aspek rasional dan nyata seperti struktur dan teknologi, tetapi juga ideologi, bahasa, dan kepercayaan. Ini juga berkaitan dengan nilai-nilai dan budaya organisasi.

4. Merencanakan, menempatkan, mengkoordinasikan, membina, memotivasi, dan mengendalikan sumber daya manusia organisasi adalah semua aspek manajemen sumber daya manusia.

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, untuk bekerja pada eksekusi yang otoritatif, bantuan sumber daya manusia yang dilakukan oleh dewan sangat penting dimana latihan ini adalah kemampuan fungsional dari sumber daya manusia para eksekutif.

Manajemen sumber daya manusia, seperti yang didefinisikan oleh Milkovich dan Boudreau (1997), terdiri dari :

1. *Staffing : diversity, selection, recruitment, and separations;*
2. *Education and growth: careers that last forever; mentoring and learning;*
3. *The payment: market-based base pay, performance-based pay, and non-financial benefits;*
4. *Relations with employees: correspondences, complaint/debate goals, associations relations, security and wellbeing;*



5. *Structure of work: work examination, groups, execution the board, representative contribution.*

## **2.1.2 Kinerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja atau Performance adalah gambaran tingkat pencapaian suatu organisasi dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi perencanaan strategisnya melalui implementasi suatu kebijakan atau kegiatan (Moeheriono 2012: 95).

Eksekusi atau eksekusi adalah keluaran atau akibat dari suatu interaksi. Pencapaian kerja, atau perbandingan hasil kerja dengan standar yang ditetapkan, adalah kinerja. Kinerja merupakan terjemahan dari performance, yang merujuk pada hasil kerja seorang pegawai, suatu prosedur manajemen, atau suatu organisasi secara keseluruhan yang dapat diukur dan menunjukkan bukti-bukti yang nyata.

Pelaksanaan yang representatif adalah hasil kerja secara kualitas dan jumlah yang dicapai oleh seorang wakil dalam menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013: 67). Selain itu, kinerja merujuk pada hasil kinerja seorang pegawai sesuai dengan prinsip selama periode waktu tertentu (Wibisono, 2011: 6). Selain itu, kinerja mengacu pada prestasi seorang pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Wiryo & B, 2011: 291).

Dapat ditarik kesimpulan bahwa organisasi menggunakan kinerja sebagai tolok ukur untuk mengevaluasi kapabilitas, produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna mengenai karyawan.

### **2.1.2.2 Peran Penting Kinerja**

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam bisnis. Orang-orang adalah pemain sentral dari semua latihan otoritatif dalam mencapai tujuan

organisasi, khususnya untuk menjaga ketahanan hierarkis dan untuk keuntungan bersama. Tercapai atau tidaknya suatu perkumpulan dalam mempertahankan keberadaannya berawal dari usaha manusia itu sendiri dalam menjalankan kewajibannya secara ideal. Eksekusi otoritatif berdampak signifikan dan, yang mengejutkan, sangat bergantung pada sifat sumber daya manusianya. Pelaksanaan perwakilan diperlukan dalam suatu asosiasi dengan alasan bahwa pembuatan pelaksanaan perwakilan yang tinggi akan mempengaruhi sifat pekerjaan ahli.

Instrumen ujian pelaksanaan dapat digunakan untuk mensurvei pelaksanaan, penilaian pelaksanaan, ujian pelaksanaan, penilaian perwakilan, dan sekaligus menilai perwakilan sehingga dapat diketahui perwakilan mana yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mahir, sungguh-sungguh dan menguntungkan sesuai dengan tujuan. Salah satu faktor penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya adalah kinerja karyawan.

Peran penting kinerja digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan meningkatkan kualitas, dua tujuan dan sasaran organisasi. Dengan harapan tujuan tersebut mewakili seluruh tujuan organisasi maka tujuan tersebut dirumuskan terlebih dahulu kemudian diperjelas tingkat pencapaiannya (Wibowo, 2014: 43).

Kinerja memiliki sejumlah keunggulan bagi suatu organisasi, antara lain:

1. evaluasi antar pegawai organisasi.
2. pertumbuhan pribadi setiap karyawan di perusahaan.
3. Pemeliharaan sistem
4. Dokumentasi.

### **2.1.2.3 Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja**

Ketika datang untuk memastikan keberadaan organisasi yang berkelanjutan, kinerja karyawan memainkan peran penting. Apakah seorang karyawan

berkinerja baik atau buruk, sejumlah faktor yang mempengaruhi berperan dalam mencapai kinerja yang tinggi.

Kinerja yang dicapai dipengaruhi oleh dua hal:

1. Faktor kapasitas: Kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan aktual membentuk kemampuan secara psikologis;
2. Variabel Inspiratif: Sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerjalah yang mendorong mereka (Mangkunegara, 2013: 67-68).

Berbagai elemen yang mempengaruhi eksekusi (Kumar dan Ganesh, 2011: 224-228) adalah:

1. susunan organisasi;
2. Kantor inovasi dan kreasi;
3. Suasana tempat kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Sugiyono, 2000: 56) yaitu:

1. Sifat Pekerjaan: merujuk pada output (hasil) yang telah dilaksanakan oleh karyawan. Dapat dikatakan bahwa prestasi kerja dapat dilihat dari tingginya kualitas kerja jika hasil yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan prosedur dan sistem kerja yang telah ditetapkan atau telah memberikan hasil sesuai dengan kebutuhan bahkan mampu membuat hasil yang signifikan. perbaikan pekerjaan.
2. Jumlah Pekerjaan: khusus jumlah pekerjaan yang telah dilakukan. Jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu dikenal sebagai kuantitas pekerjaan. Hasil kerja karyawan menunjukkan bahwa mereka menggunakan waktu dan kecepatan tertentu untuk menyelesaikan tanggung jawab dan tugas.
3. Produktivitas kerja: efisiensi disini mengacu pada kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan tanpa banyak membuang waktu, tenaga, atau uang.

4. Kolaborasi: Dalam upaya mendongkrak kinerja bisnis, karyawan dapat memimpin dan berpartisipasi sebagai anggota tim koperasi dalam menjalankan pekerjaannya.
5. Disiplin: adalah kesadaran dan kesetiaan seseorang untuk mengikuti semua aturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial, seperti memastikan bahwa karyawan selalu datang tepat waktu dan menyelesaikan semua pekerjaan dengan memuaskan.
6. Loyalitas: Ketergantungan secara keseluruhan dapat diartikan sebagai dedikasi, komitmen dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada individu atau yayasan, dimana ada rasa kasih sayang dan kewajiban untuk berusaha memberikan dukungan dan perilaku terbaik.

#### **2.1.2.4 Indikator kinerja**

Penanda eksekusi adalah sesuatu yang dapat ditentukan dan diperkirakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk menunjukkan bahwa kinerja karyawan sehari-hari mengalami kemajuan menuju tujuan dan sasaran rencana strategis.

Menurut (Mangkunegara, 2013), berikut adalah indikator kinerja:

1. Sifat pekerjaan
2. Pekerjaan nomor 3 Ketergantungan kerja
4. Etos kerja.

#### **2.1.3 Teori Penggunaan Media Sosial**

##### **2.1.3.1 Pengertian Media Sosial**

Istilah “media sosial” mengacu pada bentuk interaksi sosial online yang memungkinkan orang untuk berinteraksi satu sama lain tanpa dibatasi oleh jarak atau waktu.

Salah satu akibat dari keberadaan internet adalah maraknya media sosial. Melalui hiburan online, seseorang dapat berinteraksi dengan setiap individu yang penting untuk hiburan berbasis web serupa untuk berbagi data dan berbagi.

Sarana interaksi adalah apa yang dimaksud dengan media sosial. Meskipun merupakan sub-segmen internet yang signifikan, ini terutama bergantung pada internet untuk transfer data. Perbedaan tambahan antara media sosial dan media tradisional adalah bahwa interaksi sosial merupakan bagian dari proses. Ini dapat terjadi dalam berbagai bentuk, mulai dari konten yang ditulis oleh bisnis atau individu dengan gaya majalah online hingga situs media sosial seperti *Facebook*, *Google*, *YouTube*, *Line*, *Whatsapp*, dan *Twitter* (Mangold, 2009: 328).

Media sosial merupakan tempat berkumpulnya orang-orang yang memiliki minat yang sama untuk melakukan hubungan masyarakat. Ini adalah penyimpanan data dan berfungsi sebagai kendaraan untuk menyebarkan data. Organisasi sekarang membuat dan memelihara halaman publik media sosial untuk membangun hubungan masyarakat *online*, meningkatkan minat dalam aktivitas mereka, dan meningkatkan pentingnya jejaring sosial mereka karena sifat interaktif media sosial (Parveen, Jaafar, & Ainin, 2012: 208).

Hiburan virtual adalah saluran korespondensi terbuka antara mitra, misalnya, organisasi, yayasan penelitian, penyedia, klien klien, dan pesaing. Menurut Dowson (2009, dalam Rolek, Bach, Mesko, & Bertoncelj, 2013), organisasi sebenarnya dapat menggunakan media sosial untuk menambah nilai bagi dirinya sendiri dengan menyediakan informasi publik yang bernilai tinggi, yang bahkan dapat membantu klien organisasi membuat keputusan yang lebih baik. Uraian di atas menunjukkan bahwa pemanfaatan media sosial oleh karyawan sangat penting bagi organisasi secara keseluruhan. Selain itu, media sosial berbeda karena menggabungkan beberapa bentuk interaksi sosial ke dalam prosesnya.

### **2.1.3.2 Peran Penting Penggunaan Media Sosial**

Studi ini dimulai dengan kajian literatur komprehensif yang membahas perubahan yang dibawa media sosial ke dunia kerja, serta pentingnya dan risiko penggunaan media sosial karyawan untuk organisasi. Ini juga memberikan rekomendasi untuk pendekatan manajemen strategis.

Karena setiap orang kini bisa memiliki medianya sendiri, media sosial pun berkembang pesat. Jika untuk mengklaim media konvensional, misalnya TV, radio, atau surat kabar membutuhkan modal besar dan tenaga kerja yang sangat besar, maka hiburan online itu unik. Seorang pengguna media sosial dapat menggunakan media sosial dengan koneksi internet yang lambat, tanpa mengeluarkan banyak uang atau menggunakan alat yang mahal, dan dengan sendirinya.

Manusia harus dapat berinteraksi satu sama lain di media sosial agar mereka dapat dengan mudah berpartisipasi, berbagi, dan meningkatkan penggunaan alat tersebut, yang melayani berbagai tujuan baik untuk individu maupun organisasi.

### **2.1.3.3 Indikator penggunaan media sosial**

Terlepas dari struktur organisasi saat ini, media sosial memainkan peran penting.

Media sosial adalah sesuatu yang selalu berubah, bergerak dari media tradisional (media lama) ke media digital (media modern/baru); dan mampu menciptakan konteks hubungan sosial nasional maupun internasional.

Menurut As'ad dan Alhadid (2014), indikator media sosial berikut digunakan dalam bidang penelitian untuk pekerjaan terkait sumber daya manusia:

1. Komunitas Online Suatu perusahaan atau organisasi dapat membuat komunitas di sekitarnya dengan menggunakan media sosial.

2. Interaksi Melalui informasi yang terus diperbarui, media sosial memfasilitasi interaksi yang lebih besar.
3. Berbagi Konten membahas ruang lingkup pertukaran individu dan menerima konten mengenai aturan media sosial dalam konteks berbagi konten.
4. Aksesibilitas Biaya dan aksesibilitas ke media sosial.

Indikator media sosial lainnya termasuk yang berikut: memperoleh pengetahuan dan informasi terkait pekerjaan; meningkatkan dan menjaga komunikasi dengan rekan kerja di tempat kerja; pemanfaatan berturut-turut hiburan berbasis web di tempat kerja.

Dalam hiburan virtual, kita dapat mengambil berbagai jenis pintu terbuka yang ada, memberi kesempatan untuk bekerja sama dengan orang lain. Hiburan berbasis web memiliki kekuatan untuk pemasaran buku, konten, dan menyampaikan serta membuat wawasan, misalnya,:

1. *Whatsapp*

Larasati dalam Rahartri (2019:151) Whatsapp adalah aplikasi untuk bertukar pesan secara langsung, dan memungkinkan kita untuk bertukar gambar, rekaman, foto, pesan suara, dan dapat digunakan untuk berbagi data dan percakapan.

2. *Facebook*

Hanafi Saputra (2016: 4) Facebook adalah situs komunikasi orang ke orang di mana klien dapat bergabung dengan pertukaran, misalnya komunitas perkotaan, pekerjaan, sekolah dan lokal untuk membuat asosiasi dan bekerja sama dengan orang lain. Selain itu, individu dapat menambah teman, mengirim pesan, dan memperbarui profil pribadinya sehingga orang lain dapat melihatnya.

3. *Youtube*

Lingga Gede (2019: 264) menggarisbawahi bahwa pada dasarnya, YouTube adalah situs yang bekerja sama dengan penggunanya untuk berbagi video yang mereka miliki, atau sekedar menikmati berbagai potongan video yang ditransfer oleh berbagai pihak.

#### 4. *Instagram*

Menurut Wifalin dalam Mahendra (2017:21), Instagram adalah aplikasi media sosial yang memungkinkan pengguna mengambil foto dan video, menerapkan filter digital (yang memberikan efek foto), dan membagikannya di berbagai platform media sosial, termasuk Instagram. Foto dan rekaman yang dibagikan nantinya akan muncul di feed berbagai klien yang menjadi pendukung.



## 2.2 Tinjauan Empirik

**Tabel 2.1 Tinjauan Empirik**

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Arif Marsal (2018)	Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Uin Suska Riau	Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh penggunaan media sosial, hal ini menunjukkan bahwa teknologi media sosial sangat membantu karyawan dalam memberikan informasi terkait bidang akademik dan umum.
2	Anita Novialumi (2019)	Pengaruh media sosial terhadap kinerja karyawan	Hiburan virtual dapat membantu menghasilkan kinerja yang hebat. Hal ini ditunjukkan dengan hasil capaian evaluasi kinerja tahunan yang menunjukkan bahwa pegawai kompeten dalam menjalankan job description.
3	Doly Witro (2019)	Kontribusi Media Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Generasi Milenial Pt Perkebunan Nusantara Vi Kayu Aro	Di era globalisasi, media sosial sangat diminati dan menawarkan sejumlah keuntungan, antara lain kemudahan untuk mendapatkan informasi yang akurat dan tepat

			waktu serta kemudahan untuk berkomunikasi satu sama lain.
4	A Andjani (2018)	Penggunaan Media Komunikasi Whatsapp Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan	Pekerja memiliki pemahaman yang sangat baik, informasi tentang pemanfaatan dan manfaat WhatsApp sebagai sarana komunikasi. Telah dibuktikan bahwa penggunaan WhatsApp berdampak pada kinerja karyawan.
5	Tetty Hastrida Parinduri (2019)	Pengaruh Penggunaan Media Sosial Whatsapp Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan	Dampak pemanfaatan hiburan virtual WhatsApp (WA) terhadap pelaksanaan representatif memberikan perbedaan negatif, dimana koefisien relaps pemanfaatan WA bernilai negatif, dan itu berimplikasi bahwa pemanfaatan WA berpengaruh buruk terhadap pelaksanaan pekerja, yang berarti semakin serius pemanfaatan WA, semakin rendah pameran perwakilan begitu pula sebaliknya

			semakin rendah pemanfaatan WA, maka pelaksanaan perwakilan akan semakin tinggi.
6	Risya Maulida Batubara (2017)	Pengaruh penggunaan media sosial dan transfer pengetahuan terhadap kinerja pegawai pemerintahan	penggunaan media sosial dapat memberikan pengaruh yang baik dalam menciptakan kinerja pegawai. Namun tergantung dari pengetahuan yang di transfer ke dalam tugas atau pekerjaan yang dikerjakan. Dengan demikian diharapkan pimpinan organisasi dapat membudayakan penggunaan media sosial dalam lingkungan kerja pemerintahan. Akan tetapi kontrol terhadap penggunaan media sosial pada saat jam kerja juga perlu diperhatikan agar pegawai tidak menggunakan media sosial untuk keperluan selain pekerjaan.
7	Muhammad Miftahul Khair (2020)	Pengaruh Media Sosial Dan Komunikasi Terhadap Kinerja	disimpulkan bahwa dalam penelitian ini yaitu penggunaan

		Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara	Media Sosial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kominfo Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan adanya penggunaan media sosial di lingkungan kerja dapat meningkatkan budaya inovatif, proaktif, komunikasi antar sesama, berbagi informasi dan membuat keputusan dengan demikian penggunaan Media Sosial akan sangat membantu dalam mempengaruhi kinerja pegawai, pemanfaatan media sosial ikut ambil bagian dalam mempengaruhi kinerja pegawai.
--	--	---	---

### 2.3 Kerangka Pikir

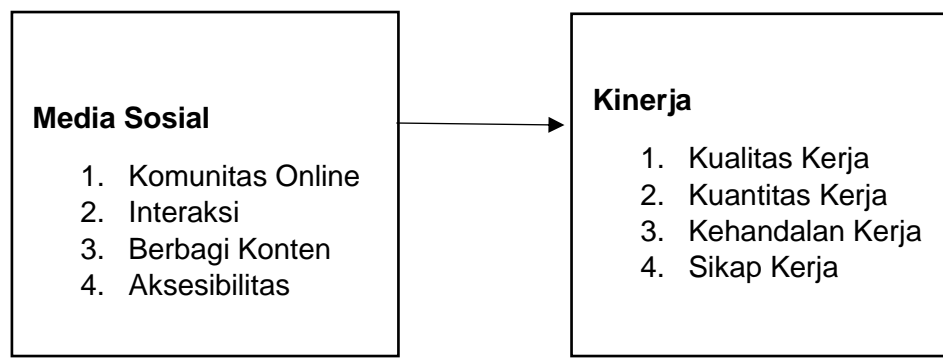
Menurut Sugyono (2017), kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang signifikan.

Hiburan berbasis web sangat berguna bagi kliennya dalam menyelesaikan pekerjaan baik menyampaikan maupun juga berbagi data

yang berhubungan dengan pekerjaan. Data dikirim melalui rencana hiburan virtual untuk bekerja dengan pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi.

Penggunaan media sosial sangat berperan penting dalam membantu suatu organisasi dalam mencapai tujuannya karena kinerja karyawannya tidak terlepas dari pencapaian tujuan perusahaan.

**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**



## 2.4 Definisi Operasional

Definisi fungsional adalah untuk mengetahui pemahaman dari setiap variabel yang dianalisis sehingga dapat mempermudah dalam penelitian. Variabel penelitian ini adalah Media Sosial dan Kinerja.

1. Definisi operasional dari media sosial terhadap penelitian ini adalah mengenai pengaruh dari media social terhadap kinerja para pegawai pada saat jam kerja sedang berlangsung. Dengan indikator mencakup komunitas online, interaksi, berbagi konten, aksebilitas.
2. Definisi operasional pada kinerja terhadap penelitian ini yaitu perilaku pegawai terhadap tanggungjawab yang diberikan instansi sudah berjalan sesuai dengan tugas masing-masing tanpa adanya pengaruh dari luar

selama jam kerja masih berjalan. Adapun indikator pada variable ini yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Keandalan Kerja, Sikap Kerja.

## **2.5 Hipotesis**

Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014, hal. 44) Hipotesis masalah penelitian adalah dugaan atau tanggapan sementara terhadap pertanyaan.

Berdasarkan kerangka pikir diatas maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

- Ho = Sosial Media tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wasuponda
- H1 = Sosial Media memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan Wasuponda

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penggunaan metode penelitian dalam pemeriksaan ini merupakan salah satu bagian yang sangat signifikan. Pendekatan dan jenis yang sesuai dengan metode penelitian yang digunakan sangat berpengaruh agar metode dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan relatif mudah dan terarah. Metodologi penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

Dalam penelitian ini, filosofi penelitian kuantitatif positivis digunakan untuk memeriksa populasi dan sampel tertentu, dan metode pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak. Instrumen penelitian digunakan untuk pengumpulan data, dan analisis data kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2014)

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Wasuponda yang berlokasi di Luwu Timur. Penelitian ini akan dilaksanakan selama dua bulan yaitu pada bulan Oktober - November 2022.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi dari hal-hal yang peneliti pilih untuk dipelajari dan kemudian dihilangkan karena memiliki kualitas dan karakteristik tertentu. kesimpulan (Sugiyono, 2014). Pada penelitian ini diperlukan data yang akurat data yang akurat agar penelitian dapat sesuai dengan prosedur dan dipertanggungjawabkan. Pada penelitian ini populasi yang digunakan yaitu semua pegawai yang bekerja di Kecamatan Wasuponda Luwu Timur yang berjumlah 32 orang.

### **3.3.2 Sampel**

Eksplorasi uji penting untuk diambil rakyat sebagai sumber informasi dan dapat menyentuh seluruh rakyat. Metode pengambilan sampel di mana semua anggota digunakan sebagai sampel jenuh disebut sampel jenuh. Bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, maka digunakan metode sampel jenuh. Pada penelitian ini akan diambil sampel sebanyak 32 orang digunakan.

## **3.4 Jenis dan Sumber Data**

### **3.4.1 Jenis Data**

Pada penelitian ini sumber data yang digunakan adalah dimana peneliti memperoleh data. Dimana data yang diperoleh dikumpulkan melalui kuesioner *google form* yang dibagikan kepada pegawai ada kantor kecamatan Wasuponda.

### **3.4.2 Sumber Data**

Pada penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data meliputi :

1. Sumber data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti dengan pengamatan ataupun kuesioner yang dibagikan.
2. Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian dan instrumen pendukung dalam penyusunan penelitian untuk memperkuat dan menjelaskan data primer.



### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.5.1 Observasi**

Pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap keadaan sebenarnya terjadi pada perusahaan berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

#### **3.5.2 Dokumentasi**

Pengumpulan data yang diperlukan mengenai hal atau variabel berupa arsip serta catatan-catatan yang ada pada obyek yang diteliti.

#### **3.5.3 Kuesioner**

Pengumpulan data dengan cara menyebarkan berupa pertanyaan yang harus diisi.

### **3.6 Pengukuran Variabel**

Menurut Sugiyono (2017) skala Likert digunakan untuk mengkuantifikasi penanda variabel, penanda digunakan sebagai tahap awal untuk mengurutkan hal-hal instrumen yang dapat berupa penjelasan dan pertanyaan. Memanfaatkan dalam penelitian ini skala likert berupa kuesioner pernyataan dan pertanyaan untuk menjawab dari responden.

Dalam hal ini maka dibuat perincian dengan skor menurut skala likert meliputi:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Kurang Setuju (KS)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Pada penelitian ini indikator yang digunakan dari variabel yang mempengaruhi sosial media terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Wasuponda.



### **3.7 Instrumen Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018) penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur keganjilan yang digunakan dalam ulasan ini, yaitu jajak pendapat yang akan diberikan kepada setiap responden yang menjadi uji eksplorasi. Ada sesuatu yang valid dan reliabel dalam instrumen penelitian ini. paling mendasar dalam pengumpulan data untuk menentukan benar dan jelas hasil penelitian.

### **3.8 Teknik Analisis Data**

#### **3.8.1 Uji Asumsi Klasik**

Uji Tujuan dari asumsi tradisional regresi berganda adalah untuk menentukan apakah model regresi penelitian adalah yang terbaik. Temuan analisis regresi sesuai untuk digunakan sebagai sumber saran atau sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah praktis jika modelnya berkualitas tinggi. (Juliandi et al., 2014)

##### **3.8.1.1 Uji Normalitas**

Pada penelitian ini digunakan untuk melihat sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Analisis non parametrik kolmogrov sminorv digunakan untuk membantu dalam meminimalisirkan terjadi kesalahann jika dibandingkan analisi grafik. Uji normalitas dinyatakan normal apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

Uji information ordinaryness dilakukan untuk melihat apakah pada model relaps faktor dependen dan faktor bebas memiliki daya angkut yang khas atau tidak. Model regresi memenuhi asumsi normalitas jika data mengelilingi garis diagonal dan bergerak ke arah tersebut. (Juliandi et al., 2014).

##### **3.8.1.2 Uji Heteroskedastisitas**

digunakan untuk menentukan apakah ada ketidaksetaraan dalam varian residu dari pengamatan yang berbeda dalam model regresi. Homoskedastisitas

adalah varians antara dua pengamatan tetap sama, sedangkan heteroskedastisitas adalah varians berbeda. (Juliandi et al., 2014).

### **3.8.2 Uji Kualitas Data**

#### **3.8.2.1 Uji Validitas**

Uji legitimasi adalah tingkat ketepatan antara informasi yang terjadi dalam eksplorasi informasi yang diperoleh analis. Akibatnya, tidak ada perbedaan data antara apa yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian, dan validitas mengukur seberapa baik kuesioner mengukur apa yang akan diukur.

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel; jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan bernilai positif maka variabel tersebut valid, sedangkan jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel maka variabel tersebut tidak valid. Suatu instrumen dianggap valid jika koefisien  $r$  hitung lebih besar dari koefisien korelasi  $r$  tabel pada taraf signifikan 10%.

#### **3.8.2.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah metode untuk menentukan apakah instrumen penelitian dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi jika variabel diukur dengan instrumen yang dapat diandalkan dan dapat dipercaya (Juliandi et al., 2014, hlm. 80).

Standar evaluasi untuk uji reliabilitas meliputi:

1. Kuesioner dikatakan reliabel jika hasil koefisien Alpha berada di bawah taraf signifikan 60% atau 0,6.
2. Kuesioner dikatakan reliabel jika hasil koefisien Alpha lebih tinggi dari taraf signifikan 60% atau 0,6..

### 3.8.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Besarnya koefisien yang dihasilkan oleh persamaan linier dengan dua variabel bebas dapat diperkirakan dengan menggunakan regresi linier sebagai prediktor nilai variabel terikat (Sarwono, 2009). Pemeriksaan relaps langsung langsung digunakan untuk menentukan dampak hiburan berbasis web pada kinerja representatif, sedangkan resep yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Informasi:

a = bilangan konstanta regresi untuk

X=0 (nilai Y pada X nol)

b = koefisien arah regresi, yang menunjukkan banyaknya kenaikan atau penurunan variabel y ketika naik atau turun sebesar satu satuan.

X = subjek variabel dependen yang diprediksi (produktivitas).

Rumus kuadrat terkecil langsung, yang mencakup rumus untuk menentukan nilai a, kemudian dapat digunakan untuk menentukan nilai a dan b.:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Rumus untuk mengetahui nilai b:

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Jika X diketahui, persamaan regresi seharusnya memprediksi nilai rata-rata Y dan memperkirakan rata-rata perubahan Y untuk setiap perubahan.

### **3.8.4 Pengujian Hipotesis**

Pada penelitian ini Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah apakah media sosial (variabel X) berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja (variabel Y). Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan menggunakan uji Persial (t), Uji Normalitas dan Koefisien determinasi ( $R^2$ )

#### **3.8.4.1 Uji Persial (t)**

Uji (t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. rumus berikut digunakan dalam tes penelitian ini dengan tingkat kepercayaan 0,05:

Untuk memperkuat dalam menganalisis data dan menarik kesimpulan maka peneliti meggunakan uji hipotesis menggunakan program SPSS dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

#### **3.8.4.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen diukur dengan koefisien determinasi. Menurut (Ghozali, 2013), beberapa kriteria yang disarankan antara lain:

1. Variabel dependen memiliki rentang dari 0 sampai 1 (0  $R^2$  1) untuk nilai  $R^2$ .
2. Nilai  $R^2$  yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel dependen meningkat (mendekati 1), yang meningkatkan hasil model regresi. Sebaliknya, nilai  $R^2$  yang rendah menunjukkan bahwa variabel dependen secara keseluruhan tidak dapat secara independen menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian

#### 4.1.1 Karakteristik Responden

Responden yang ada didalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Wasuponda Kabupaten Luwu Timur. Setelah itu peneliti membagikan kepada seluruh pegawai kantor Kecamatan Wasuponda Kabupaten Luwu Timur yang termasuk dalam sample ataupun responden dari peneliti yang berjumlah 32 orang.

Untuk lebih jelas berikut adalah karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan terakhir.

1. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Perempuan	20	62,5%
Laki-Laki	12	37,5%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

*Sumber : data diolah SPSS (2023)*

Seperti yang bisa kita lihat pada tabel 4.1 bahwa responden dapat dibedakan jadi dua golongan yakni laki-laki dan perempuan. Informasi yang dikumpulkan oleh peneliti menghasilkan data responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang dengan presentase 62,5% dan responden yang berjenis laki-laki sebanyak 12 orang dengan presentase 37,5%. Hal ini terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan lebih dominan berkerja pada Kantor Kecamatan Wasuponda Luwu Timur.

## 2. Karakteristik berdasarkan umur

**Tabel 4.2**  
**Umur**

Umur	Jumlah	Presentase
20-30 Tahun	5	15,625%
30-40 Tahun	12	37,5%
41-47 Tahun	11	34,375%
48-55 Tahun	4	12,5%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

*Sumber : data diolah SPSS (2023)*

Dari penjelasan tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden bisa dibedakan menjadi 4 golongan dalam karakteristik berdasarkan umur. Yaitu, 20-30 tahun, 30-40 tahun, 41-47 tahun, 48-55 tahun.

Berdasarkan hasil penelitian diatas menghasilkan data responden karakteristik umur dominan terbanyak adalah rentang umur 30-40 tahun dengan frekuensi sebanyak 12 orang dan presentase 37,5%. Kemudian karakteristik umur responden yang paling sedikit adalah rentang usia 48-55 tahun dengan frekuensi 4 dan presentase 12,5%.

## 1. Karakteristik berdasarkan masa kerja

**Tabel 4.3**

**Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
<1 tahun	2	6,25%
1-5 tahun	4	12,5%
6-9 tahun	13	40,625%



> 10 tahun	13	40,625%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber : data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan hasil penelitian diatas menghasilkan data responden ataupun objek memperlihatkan bahwa ada 2 responden atau 6,25% dengan masa kerja <1 tahun, sedangkan ada ada 4 responden atau atau 12,5% dengan masa kerja 1-5 tahun, 13 responden atau 40,625% dengan masa kerja 6-9 tahun dan ada 13 responden lagi atau 40,625% yang masa kerjanya >10 tahun, sehingga dari tabel tersebut memperlihatkan bahwa yang lebih dominan pegawai dengan masa kerja yang cukup lama yang menjadi respondene pada penelitian ini.

## 2. Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir

**Tabel 4.4**

### **Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
SMA/ Sederajat	5	15,625%
D3	10	31,25%
S1	13	40,625%
S2	4	12,5%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber : data diolah SPSS (2023)

Pada deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir adalah pembagian pegawai yang menjadi responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Pada tabel 4.4 terlihat bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/Sederajat adalah sebanyak 5 responden atau 15,625%, pada pendidikan terakhir D3 adalah sebanyak 10 responden atau 31,25%, pada pendidikan

terakhir S1 ada sebanyak 13 responden atau 40,625% dan pada pendidikan terakhir S2 ada sebanyak 4 responden atau 12,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pegawai yang menjadi responden terbanyak pada penelitian ini ada responden yang pendidikan terakhirnya S1 sebanyak 13 responden atau 40,625% sedangkan pegawai yang menjadi responden paling sedikit yaitu responden yang memiliki pendidikan S2 sebanyak 4 responden atau 12,5%.

#### 4.1.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 4.1.2.1 Uji Validitas

Pada uji validitas bertujuan untuk melihat tingkat valid atau tidaknya alat ukur yang digunakan dengan ketentuan jika instrumen dinyatakan valid ketika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , begitu pula sebaliknya suatu instrumen akan dinyatakan tidak valid ketika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ . Berikut merupakan hasil olah data pengujian validitas yang dilakukan.

**Tabel 4.5**  
**Uji Validitas Media Sosial (X)**

No	Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	keterangan
1.	X.1	0,834	0,3494	Valid
2.	X.2	0,898	0,3494	Valid
3.	X.3	0,800	0,3494	Valid
4.	X.4	0,640	0,3494	Valid
5.	X.5	0,623	0,3494	Valid
6.	X.6	0,876	0,3494	Valid

Sumber : data diolah SPSS (2023)

Berlandaskan tabel diatas terlihat semua item dari variabel Media Sosial (X) dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Maka bisa disimpulkan bahwa semua item variabel Media Sosial (X) dinyatakan valid.

**Tabel 4.6**  
**Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

No	Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	Y.1	0,864	0,3494	Valid
2.	Y.2	0,850	0,3494	Valid
3.	Y.3	0,912	0,3494	Valid
4.	Y.4	0,787	0,3494	Valid
5.	Y.5	0,849	0,3494	Valid

Sumber : data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas terlihat semua item dari variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Maka bisa disimpulkan bahwa semua item variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid.

#### 1.1.2.2 Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas adalah bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh konsistensi dari hasil pengukuran yang telah diperoleh dari responden, dengan ketentuan apabila *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  maka dianggap reliable. Berikut merupakan hasil uji reliable yang dilakukan.

**Tabel 4.7**

#### Uji Reliable

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	Media Sosial (X)	0,873	Reliable
2.	Kinerja Pegawai (Y)	0,903	Reliable

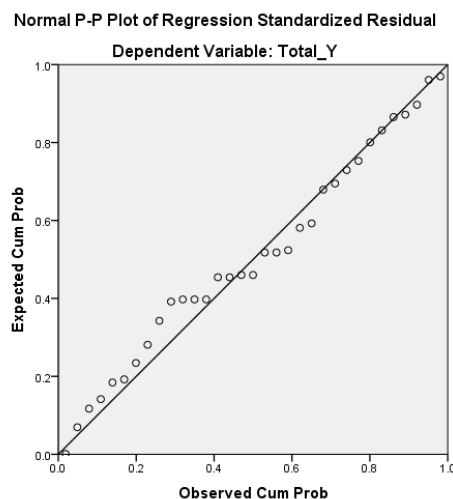
Sumber : data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel dari hasil uji reliable yang telah dilakukan diatas, maka dapat dikatakan bahwa setiap variabel penelitian adalah reliable karena telah memenuhi ketentuan yaitu *Cronbach's Alpha* > 0,6. Sehingga setiap item pada setiap variabel dinyatakan layak untuk dijadikan pengukuran penelitian.

### 4.1.3 Uji Asumsi Klasik

#### 1.1.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dengan memakai uji P-Plot yaitu melihat sebaran-sebaran data (titik) pada sumbu diagonalnya. Dapat di katakan berdistribusi secara normal, jika titik mendekati garis diagonalnya. Begitu pula sebaliknya, dapat dikatakan tidak berdistribusi secara normal jika titik yang menyebar menjauh dari garis diagonalnya. Hasil normalitas uji menggunakan uji P-Plot dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



**Gambar 4.1**

#### **Hasil Uji Normalitas**

Sumber: data diolah SPSS 2023

Berdasarkan gambar, dapat dilihat bahwa letak titik-titik mendekati garis diagonal sehingga dapat dikatakan bahwa data yang dianalisis berdistribusi normal. Selain dengan menggunakan P-Plot, adapun dengan cara lain dalam meninjau data berdistribusi secara normal atau tidak yaitu dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11802856
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.082
	Negative	-.117
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

### 1.1.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Pada uji heteroskedastisitas yaitu untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas. Untuk menemukan tidak adanya kesamaan dalam *variance* dan *residual* dimasing-masing pengamatan model regresi dengan melihat nilai prediksi atau grafik *scatterplot* pada variabel dependen, yaitu ZPRED dan residualnya yaitu SRESID. Berikut merupakan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *glejser*.

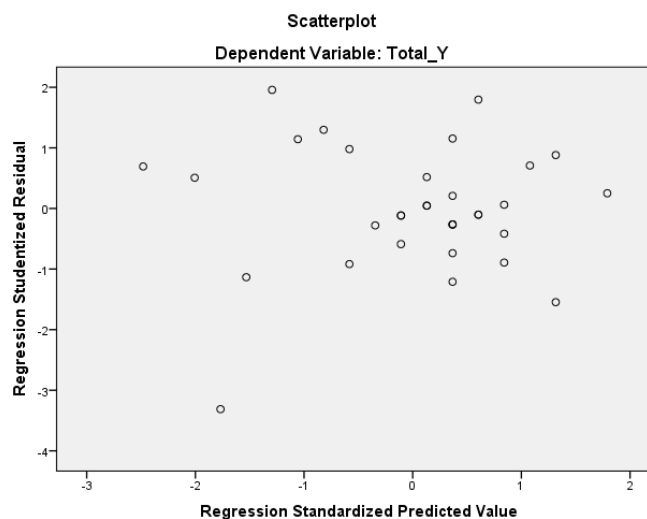
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta				Tolerance
1	(Constant)	4.812	2.061		2.334	.026		
	Total_X	.656	.090	.794	7.268	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Total\_Y

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikan setiap variabel independen  $> 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa pada model ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat dikatakan dapat digunakan dalam penelitian.

Adapun cara lain untuk melihat apakah terjadi heteroskedastisitas atau yaitu dengan melihat gambar *scatterplot* dibawah ini.



Jika dilihat dari gambar, titik menyebar dan tidak membentuk bentuk tertentu. Sehingga peneliti dapat menyimpulkan juga tidak terdapat heteroskedastisitas.

#### 4.1.4 Uji Regresi Sederhana

Analisis ini yaitu dipakai agar mengetahui besar dari pengaruh variabel bebas atau *independent* terhadap variabel terikat atau *dependent* baik itu secara parsial ataupun simultan. Berikut merupakan hasil dari analisis regresi linear berganda.

**Tabel 4.10**

#### Hasil Uji Regresi Sederhana

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.069	2.086		2.430	.021
	Total_X	.647	.091	.792	7.114	.000

a. Dependent Variable: tOTAL\_Y

Berdasarkan pada tabel diatas menghasilkan analisis regresi linear sederhana :

$$Y = 5,069 + 0,647X_1$$

Dari persamaan regresi linear sederhana diatas, bisa dijelaskan :

1. Nilai konstanta yang dihasilkan yaitu 5,069. Dengan hasil tersebut dapat diasumsikan jika Media Sosial diasumsikan nol maka nilai pada variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Wasuponda Luwu Timur 5,069.

2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Media Sosial (X) adalah senilai 0,647. Nilai ini terlihat adanya hubungan positif antara Media Sosial dengan Kinerja Karyawan. Kenaikan yang sesuai pada Kinerja Pegawai yakni senilai 0,647 untuk setiap satuan kenaikan pada variabel Media Sosial.

#### 4.1.5 Uji Hipotesis

##### 4.1.5.1 Uji t

Uji atau uji parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel independent secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Dengan ketentuan

- Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikan  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima.
- Apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai signifikan  $> 0,05$ , maka hipotesis ditolak.

**Tabel 4.11**

#### Uji t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.069	2.086		2.430	.021
	Total_X	.647	.091	.792	7.114	.000

a. Dependent Variable: tOTAL\_Y

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai signifikan (Sig) variabel Media Sosial (X) yakni senilai 0,000  $< 0,05$  sedangkan nilai  $t_{hitung}$  7.114  $> t_{tabel}$  2,042. Sehingga berdasarkan ketentuan yang ada maka H1 diterima yaitu H1 : Media



Sosial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Wasuponda.

#### 4.1.5.2 Uji Koefisien Determinasi

Uji determinan bertujuan untuk melihat pengaruh Media Sosial secara keseluruhan.

Berikut merupakan hasil uji determinan yang dilakukan.

**Tabel 4.12**

#### Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 <sup>a</sup>	.628	.615	2.158

a. Predictors: (Constant), Total\_X

Berdasarkan hasil uji determinan yang dilakukan diatas, maka dapat diuraikan bahwa nilai R-square ( $R^2$ ) senilai 0,628 atau 62,8% yang berarti terdapat pengaruh media social terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wasuponda Luwu Timur sebesar 62,8% dan sisanya 37,2 dipengaruhi oleh faktor lain.

#### 4.2 Pembahasan

Peneliti ini membahas tentang bagaimana dan seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan dalam penggunaan media sosial terhadap kinerja pegawai pada kantor kantor kecamatan Wasuponda Luwu Timur.

Hasil dari karakteristik responden ataupun subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin perempuan 62,5% lebih banyak dibandingkan laki 37,5%. Selanjutnya karakteristik responden menurut umur 30-40 tahun 37,5% lebih banyak dibandingkan dengan usia 41-47 tahun 34,375% dan umur 20-30 tahun 15,625% dan 48-55 tahun 12,5%. Sedangkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja 6-9 tahun dan > 10 tahun 40,635% lebih banyak dibandingkan masa kerja 1-5 tahun 12,5% dan masa kerja <1 tahun 6,25%. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir S1 40,625% lebih banyak dibandingkan D3 31,25% dan SMA/ sederajat 5 15,625% dan juga S2 4 12,5%.

Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa media sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, menurut analisis yang sudah dipaparkan sebelumnya disimpulkan bahwa media sosial menunjang kinerja di kantor kecamatan Wasuponda, karena lewat media sosial menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien misalnya dengan mengirim file kualitas yang diperlukan mampu diselesaikan sesuai yang diharapkan, kuantitas yang dibutuhkan dengan mengirim file dapat segera dikerjakan dan pelaksanaan akan lebih teratur, bahkan penyelesaian pelaksanaan tugas pekerjaan dapat dilakukan lebih cepat karena dapat mengirim file atau data dan dapat langsung menerima respon sehingga tentu waktu jam kerja akan lebih efektif dan dapat menolong pegawai menyelesaikan pekerjaan yang lain. Dengan begitu pegawai dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik karena membantu memaksimalkan waktu jam kerja dan menghasilkan output yang baik.

Jika melihat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Poppy Panjaitan (2017) Meneliti tentang pengaruh media sosial terhadap produktifitas kerja generasi millennial menunjukkan bahwa media sosial memiliki pengaruh yang

positif terhadap produktivitas kerja dimana semakin tinggi penggunaan media sosial maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya karena dapat membantu proses pekerjaan. Media sosial membantu proses penyelesaian pekerjaan sehingga jam kerja justru semakin efektif dan efisien. Menurut penelitian yang dilakukan pada tahun 2018 oleh Marsal dan Hidayati, pemanfaatan media sosial berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa media sosial berperan sangat bermanfaat dalam membantu karyawan dalam pekerjaannya memberikan informasi. Menurut sudut pandang yang berbeda, menggunakan media sosial dapat membuat perusahaan lebih berwirausaha. Ini memudahkan manajer untuk memahami bagaimana media sosial berkontribusi pada budaya menjadi inovatif, proaktif, dan mengambil risiko saat membuat keputusan (Parveen et al., 2016). Oleh karena itu, penggunaan media sosial berdampak pada kinerja karyawan karena memungkinkan pengguna untuk berkomunikasi, berinteraksi, dan berbagi informasi dengan rekan kerja maupun dengan aktivitas bersama keluarga dan teman.

Berdasarkan temuan penelitian ini, kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Wasuponda Luwu Timur dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh penggunaan media sosial. Ini menunjukkan bahwa menggunakan media sosial di tempat kerja dapat meningkatkan komunikasi, pengambilan keputusan, berbagi informasi, dan budaya inovatif dan proaktif. Dengan demikian pemanfaatan hiburan virtual akan sangat berguna dalam mempengaruhi kinerja pekerja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Wasuponda Luwu Timur, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa “Penggunaan media sosial (X) berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor kecamatan Wasuponda Luwu Timur. Artinya, jika media sosial digunakan dengan tepat, akan bermanfaat bagi pekerjaan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan saran sebagai berikut :

##### **1. Bagi Instansi**

Dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan, penggunaan media sosial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu penulis memberikan saran agar tetap mempertahankan serta menambah wawasan tentang bagaimana penggunaan media sosial dalam bekerja agar berfungsi dengan baik dan memberi dampak positif kepada pegawai dan instansi. Mengingat batas-batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, penggunaan media sosial yang tepat harus dilakukan. Asosiasi harus fokus pada bagaimana perwakilan memanfaatkan hiburan virtual sebagai instrumen pendukung kerja sehingga dapat membantu mendapatkan kinerja yang baik.

## **2. Bagi peneliti selanjutnya**

Disarankan untuk menentukan batas yang tepat untuk penggunaan media sosial selama jam kerja. Yang dimaksud dengan “optimal” adalah apabila pemanfaatan media sosial tidak berada di bawah batas minimal atau maksimal, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Juliandi, Irfan I, dan S. Manurung Strategi Eksplorasi Ide dan Aplikasi Bisnis. UMSUPress.
- A. Marsal, F. Hidayati, dkk (2018) Penggunaan media sosial dan kinerja pegawai di UIN Suska Riau. Buku Harian Logis Perancangan Kerangka Data dan Eksekutif.
- Arianty, N., dan Julita. (2016). Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kemajuan UKM Diary Of Prosedur Global Gathering, 2(3), 176-182
- Arwiyah, M.Y., dan Kinerja Karyawan North West Dewi di PT dan Jam Kerja Panjang serta Gaya Kepemimpinan Telkom Witel Bandung. Bandung: Universitas Telkom.
- Bangun, W. (2012). Sumber Daya Manusia Para Eksekutif, Erlangga, Jakarta.
- F. Mangold, 2009. Proses Transformasi Media Sosial. Sebuah komunitas global
- Gomes, F. (1995). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta.
- Groundswell: From C. Li to J. Bernoff (2008) Winning in a World Changed by Friendly Advancements, edisi pertama, Harvard Business college Press, Boston, Mama
- Gunaputra, A. A. G. A. Tugas Pemenuhan Jabatan dalam Mengintervensi Dampak Kekuasaan dan Tempat Kerja pada Pameran Inner Manager Pemerintah (APIP) di Inspektorat Umum Bali. Vol.4, No.1.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). Aset Manusia Para eksekutif. Edisi Jakarta Revisi: Aksara Bumi
- Imam Ghozali. (2013). Aplikasi Investigasi Multivariat dengan IBM SPSS 21 Update PLS Relapse Program. Semarang: Organisasi Penyalur Perguruan Tinggi Diponegoro.
- J. Sarwono (2009) SPSS digunakan untuk menganalisis data penelitian. CV. Offset Andi.
- Kasmir. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- M.M. Khair (2020) Pengaruh Media Sosial Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Malayu S.P. Hasibuan (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Mangkunegara, A.P. 2013. Perusahaan yang mengelola sumber daya manusia, PT. Rosda Karya, Bandung, remaja.
- Parveen, F., Jaafar, N.I., dan Ainin, S. (2016). Kinerja organisasi dan orientasi kewirausahaan sebagai hasil dari media sosial. Diary Pilihan Eksekutif.

- R. M. Coal (2017) Pengaruh Penggunaan Media Sosial dan Transfer Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Buku Harian Eksplorasi Sains papan tulis.
- S. Dreher (2014) Hiburan online dan dunia kerja. Komunikasi untuk bisnis: seorang peserta pelatihan
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Manajemen Di Bandung: Alfabet.
- Terry, George R. 2009). Dasar-dasar manajemen J. Smith membuat subtitle. D.F.M. Jakarta: Skrip untuk Bumi.
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja, Jakarta: Rajawali Press.

**L  
A  
M  
P  
I  
R  
A  
N**



## KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Media Sosial terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan  
Wasuponda Luwu Timur

---

Nama Responden :

Isilah identitas dengan tanda silang (X) sesuai dengan identitas anda pada kolom yang telah disediakan.

1. Jenis Kelamin :  Laki-laki       Perempuan
  2. Usia :  20-30 tahun       31-40 tahun  
           41-47 tahun       >48 tahun
  3. Masa Kerja :  < 1 tahun       1-5 tahun  
                   6-9 tahun       >10 tahun
  4. Pendidikan terakhir :  SMA/ Sederajat       Diploma  
                                   S1                                       S2
- 

### PETUNJUK PENGISIAN

1. Sebelum mengisi kuesioner dimohon kepada responden untuk terlebih dahulu mengisi identitas sesuai dengan format yang disediakan.
2. Mohon untuk mengisi sesuai dengan pengalaman atau pendapat anda sendiri tanpa adanya unsur paksaan.
3. Bapak/ Ibu dimohon memberikan tanda silang (x) pada salah satu pilihan jawaban yang telah di sediakan. Skala yang digunakan antara 1 sampai 5, dimana :
  - 1 : sangat tidak setuju (STS)
  - 2 : tidak setuju (TS)
  - 3 : kurang setuju (KS)
  - 4 : setuju (S)
  - 5 : sangat setuju (SS)
4. Atas kesediaan Bapak/Ibu menjawab kuesioner ini, kami mengucapkan terima kasih.

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
MEDIA SOSIAL						
1.	Saya memiliki akun media sosial untuk digunakan sebagai alat menyampaikan informasi kepada rekan kerja atau pihak berkepentingan.					
2.	Akun media sosial memberikan kemudahan bagi saya dalam menyampaikan informasi terkait pekerjaan.					
3.	Sebagian besar pekerjaan saya menggunakan media sosial.					
4.	Instansi tempat saya bekerja memberikan kemudahan dalam akses data dan fasilitas internet.					
5.	Saya biasa menggunakan media sosial pada saat jam kerja.					
6.	Saya terhubung dengan grup media sosial misalnya whatsapp untuk mendapatkan informasi.					

KINERJA					
1.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya.				
2.	Sebagai pegawai, saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.				
3.	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat waktu.				
4.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang sudah ditentukan.				
5.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan cermat.				

Dokumentasi :



X1	X2	X3	X4	X5	X6	Total X	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total Y
4	5	3	4	4	4	24	4	4	3	4	4	19
4	4	3	3	4	4	22	4	4	4	4	2	18
5	5	3	5	4	5	27	5	4	5	5	5	24
5	4	4	4	3	4	24	4	4	4	4	4	20
5	5	3	4	4	5	26	4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	3	4	22	4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	3	4	23	5	4	4	4	4	21
4	3	3	4	3	4	21	4	3	4	3	4	18
5	5	3	4	3	4	24	4	3	3	4	4	18
3	4	3	4	2	4	20	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	3	5	28	5	5	5	5	5	25
3	4	3	5	4	4	23	4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	4	25	5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	21
3	2	3	3	3	4	18	4	4	4	3	4	19
5	5	4	4	2	5	25	5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	4	5	28	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	5	4	23
3	3	4	3	5	4	22	4	5	4	2	4	19
4	1	3	2	3	2	15	2	2	1	2	1	8

4	4	4	5	4	5	26	4	5	5	4	4	22
4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	20
2	2	1	3	2	2	12	2	3	3	3	3	14
2	2	2	4	3	3	16	3	3	3	2	2	13
2	2	2	4	2	2	14	2	3	2	4	4	15
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
5	4	4	5	4	4	26	4	4	4	5	4	21
5	4	3	3	4	5	24	3	4	4	5	4	20
2	2	2	4	3	4	17	4	4	4	4	4	20
3	3	3	4	3	3	19	4	4	4	4	4	20
4	5	3	4	4	5	25	4	4	4	4	5	21
5	3	3	2	2	5	20	3	3	3	4	3	16

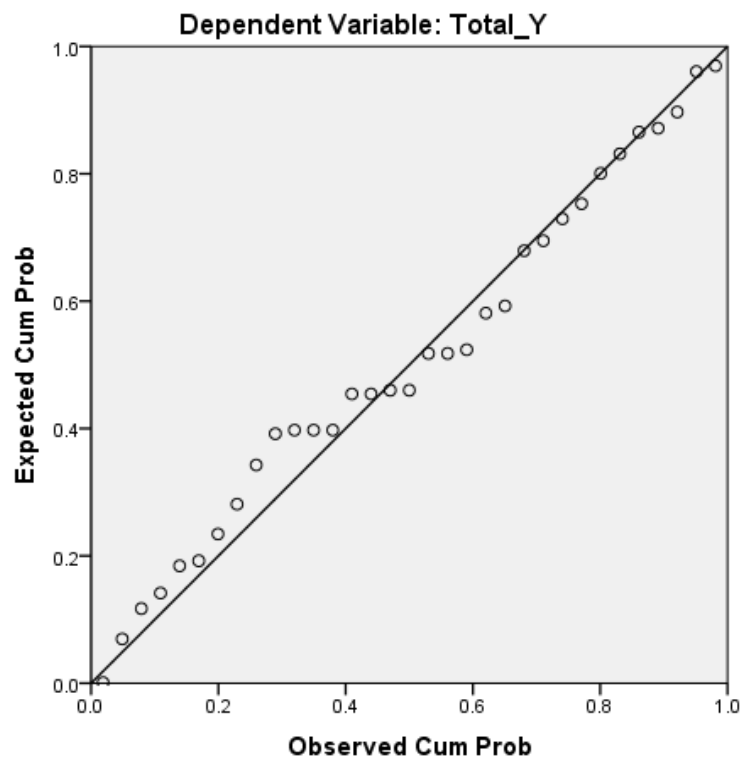
1. Uji Asumsi Klasik
  - a. Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11802856
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.082
	Negative	-.117
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



b. Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.812	2.061		2.334	.026		
	Total_X	.656	.090	.794	7.268	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Total\_Y

c. Heteroskedastisitas

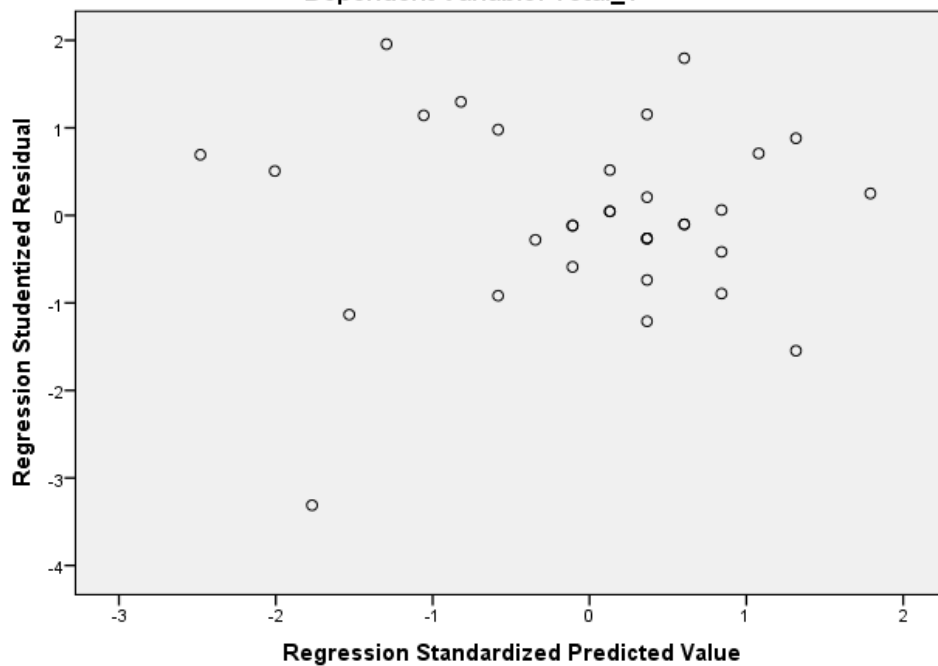
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.812	2.061		2.334	.026		
	Total_X	.656	.090	.794	7.268	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Total\_Y

**Scatterplot**

Dependent Variable: Total\_Y





## 2. Uji Validitas

**R tabel = 0.3494**

Your license will expire in 14 days.

Your temporary usage period for IBM SPSS Statistics will expire in 14 days.

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 Total_X
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Correlations

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	Total_X
X1	Pearson Correlation	1	.757**	.677**	.311	.380*	.681**	.834**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.083	.032	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2	Pearson Correlation	.757**	1	.572**	.588**	.402*	.804**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.023	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X3	Pearson Correlation	.677**	.572**	1	.441*	.483**	.597**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.012	.005	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X4	Pearson Correlation	.311	.588**	.441*	1	.246	.505**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.083	.000	.012		.174	.003	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X5	Pearson Correlation	.380*	.402*	.483**	.246	1	.492**	.623**
	Sig. (2-tailed)	.032	.023	.005	.174		.004	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X6	Pearson Correlation	.681**	.804**	.597**	.505**	.492**	1	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.004		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32

Total_X	Pearson							
	Correlation	.834**	.898**	.800**	.640**	.623**	.876**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 tOTAL_Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	tOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.700**	.805**	.557**	.623**	.864**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Y2	Pearson Correlation	.700**	1	.817**	.509**	.652**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Y3	Pearson Correlation	.805**	.817**	1	.606**	.665**	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Y4	Pearson Correlation	.557**	.509**	.606**	1	.651**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Y5	Pearson Correlation	.623**	.652**	.665**	.651**	1	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32
tOTAL_Y	Pearson Correlation	.864**	.850**	.912**	.787**	.849**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

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

### 3. Realibilitas

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	18.63	12.048	.736	.841
X2	18.75	10.774	.821	.825
X3	19.22	13.015	.706	.847
X4	18.50	14.645	.518	.876
X5	19.06	14.512	.486	.880
X6	18.50	12.452	.812	.829

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	15.69	7.835	.780	.877
Y2	15.72	8.596	.780	.882
Y3	15.78	7.338	.850	.861
Y4	15.72	8.209	.663	.903
Y5	15.72	7.693	.748	.885

## REGRESI LINEAR SEDERHANA

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT tOTAL_Y
  /METHOD=ENTER Total_X.
    
```

s

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total_X <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: tOTAL\_Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.792 <sup>a</sup>	.628	.615	2.158	.628	50.606	1	30	.000

a. Predictors: (Constant), Total\_X

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.569	1	235.569	50.606	.000 <sup>b</sup>
	Residual	139.650	30	4.655		
	Total	375.219	31			

a. Dependent Variable: tOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.069	2.086		2.430	.021		
	Total_X	.647	.091	.792	7.114	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: tTOTAL\_Y

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		Total_X
1	Correlations	Total_X
		1.000
	Covariances	Total_X
		.008

a. Dependent Variable: tTOTAL\_Y

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Total_X
1	1	1.983	1.000	.01	.01
	2	.017	10.845	.99	.99

a. Dependent Variable: tTOTAL\_Y

## UJI F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.569	1	235.569	50.606	.000 <sup>b</sup>
	Residual	139.650	30	4.655		
	Total	375.219	31			

a. Dependent Variable: tOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X

## UJI t

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.069	2.086		2.430	.021
	Total_X	.647	.091	.792	7.114	.000

a. Dependent Variable: tOTAL\_Y

## Koefisien Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 <sup>a</sup>	.628	.615	2.158

a. Predictors: (Constant), Total\_X



## BIODATA

Nama : Betsy Putri Utami  
Tempat, Tanggal Lahir : Wasuponda, 16 Oktober 1997  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat : Jl. Ahmad Yani No. 6, Kecamatan Wasuponda,  
Kabupaten Luwu Timur  
Agama : Kristen Protestan  
No. Hp : 0821 9720 5660  
E-mail : [betsyputri16@gmail.com](mailto:betsyputri16@gmail.com)  
Riwayat Pendidikan :

1. SDN 1 Wasuponda
2. SMPN 1 Wasuponda
3. SMAN 1 Wasuponda
4. Universitas Fajar

