

**PENGARUH PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM
KEBAKARAN KABUPATEN BOGOR
SEKTOR PARUNG**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Sarjana

FIAN WAHYU PURNAMA

NIM : 44200783

Program Studi Ilmu Komunikasi

Fakultas Ilmu Komunikasi dan Bahasa

Universitas Bina Sarana Informatika

Jakarta

2024

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fian Wahyu Purnama
NIM : 44200783
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Fakultas : Komunikasi dan Bahasa
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat dengan judul: **“Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Sektor Parung”**. Adalah asli (orisinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila dikemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari Universitas Bina Sarana Informatika dicabut/dibatalkan.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 05 Juli 2024

Yang menyatakan,



Fian Wahyu Purnama

NIM. 44200783

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertanda tangan di bawah ini, penulis:

Nama : Fian Wahyu Purnama
NIM : 44200783
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Fakultas : Komunikasi dan Bahasa
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa data dan atau informasi yang saya gunakan dalam penulisan karya ilmiah penulis dengan judul **"Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Sektor Parung"** merupakan data dan atau informasi yang saya peroleh berdasarkan hasil Riset pada :

Nama Instansi : Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Sektor Parung
Alamat : Jl. Parung No. 640, Desa Parung, Kec. Parung, Kab. Bogor
Waktu Pelaksanaan : Mei sampai Juni 2024

Penulis menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak Universitas Bina Sarana Informatika untuk mendokumentasikan karya ilmiah saya tersebut secara internal dan terbatas, serta tidak untuk mengunggah karya ilmiah Penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika.

Penulis bersedia untuk bertanggung jawab secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Bina Sarana Informatika, atas materi/isi karya ilmiah tersebut, termasuk bertanggung jawab atas dampak atau kerugian yang timbul dalam bentuk akibat tindakan yang berkaitan dengan data dan atau informasi yang terdapat pada karya ilmiah saya ini. Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 05 Juli 2024

Yang menyatakan,



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Fian', is written over the banknote.

Fian Wahyu Purnama
NIM. 44200783

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertanda tangan di bawah ini, penulis:

Nama : Fian Wahyu Purnama
NIM : 44200783
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Fakultas : Komunikasi dan Bahasa
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

dan Pihak Instansi tempat riset:

Nama : Iwan Hermawan
Jabatan : Komandan Sektor
Perusahaan : Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Sektor Parung

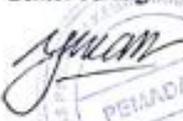
Sepakat atas hal-hal di bawah ini:

1. Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Sektor Parung menyetujui untuk memberikan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** atas penelitian dalam rangka penyusunan karya ilmiah dengan judul **"Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Sektor Parung"** yang disusun oleh penulis.
2. Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Sektor Parung memberikan persetujuan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika untuk mengunggah karya ilmiah penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika (publikasi) terbatas hanya untuk keperluan akademis, tidak untuk tujuan/kepentingan komersial.
3. Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Sektor Parung telah menyediakan data dan atau informasi yang diperlukan untuk penyusunan karya ilmiah penulis. Dalam hal terjadi kesalahan ataupun kekurangan dalam penyediaan data dan atau informasi maka Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Sektor Parung dalam bentuk apapun tidak bertanggung jawab dan tidak dapat dimintakan pertanggungjawaban oleh siapapun termasuk atas materi/isi karya ilmiah penulis atau materi/isi dan publikasi repository Universitas Bina Sarana Informatika.
4. Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Sektor Parung juga tidak bertanggung jawab atas segala dampak dan atau kerugian yang timbul dalam bentuk apapun akibat tindakan yang berkaitan dengan penggunaan data dan atau informasi yang terdapat pada publikasi yang dimaksud.

Demikian kesepakatan ini dibuat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 05 Juli 2024
Penulis,

Menyetujui,
Dinas Pemadam Kebakaran Kab. Bogor
Sektor Parung


Iwan Hermawan
Komandan Sektor





Fian Wahyu Purnama
NIM. 44200783

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Fian Wahyu Purnama
NIM : 44200783
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Fakultas : Komunikasi dan Bahasa
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Sektor Parung

Untuk dipertahankan pada periode 2024-1 dihadapan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana (S.I.Kom) pada Program Sarjana Program Studi Ilmu Komunikasi di Universitas Bina Sarana Informatika.

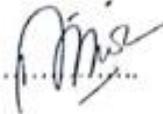
Jakarta, 05 Juli 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

Dosen Pembimbing : Maya May Syarah, S.Sos., M.Si



Asisten Dosen Pembimbing : Susilowati, S.Sos, M.M, M.I.Kom ...



DEWAN PENGUJI

Penguji I :

Penguji II :

PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul “Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Parung” adalah hasil karya tulis asli Fian Wahyu Purnama dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku di lingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin penulis.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera di bawah ini:

Nama : Fian Wahyu Purnama
Alamat : Babakan Tarikolot RT 09 RW 08, Desa Tarikolot, Kecamatan Cibinong
No. Telp : 0895-1709-4496
E-mail : fianwahyu4@gmail.com

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

	LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI
	UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 44200783
Nama Lengkap : Fian Wahyu Purnama
Dosen Pembimbing : Maya May Syarah, S.Sos., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Sektor Parung

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing
1.	02-04-2024	Bimbingan Perdana	
2.	08-04-2024	ACC Judul	
3.	15-04-2024	Pengajuan BAB I	
4.	22-04-2024	Revisi BAB I : Manfaat penelitian dan pengajuan BAB II	
5.	08-05-2024	ACC BAB I dan revisi BAB II : landasan teori dan sumber	
6.	20-05-2024	ACC BAB II dan Pengajuan BAB III	
7.	29-05-2024	Revisi BAB III : Definisi operasional dan analisis data	
8.	10-06-2024	ACC BAB III dan Pengajuan BAB IV	
9.	19-06-2024	Revisi BAB IV : Hasil Penelitian dan pengajuan BAB V	
10.	24-06-2024	ACC BAB IV dan BAB V	
11.	02-07-2024	Pengecekan keseluruhan	

Catatan untuk Dosen Pembimbing.
Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 02 April 2024
Diakhiri pada tanggal : 02 Juli 2024
Jumlah pertemuan bimbingan : 11 Pertemuan

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing



Maya May Syarah, S.Sos., M.S

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

	LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI
	UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

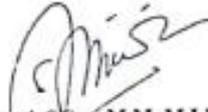
NIM : 44200783
Nama Lengkap : Fian Wahyu Purnama
Asisten Dosen Pembimbing : Susilowati, S.Sos, M.M, M.I.Kom
Judul Skripsi : Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Sektor Parung

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Asisten Dosen Pembimbing
1.	02-04-2024	Bimbingan Perdana	
2.	26-04-2024	Bimbingan Simulasi Mendeley	
3.	30-04-2024	Bimbingan penulisan BAB I dan revisi latar belakang	
4.	09-05-2024	ACC BAB I dan Bimbingan Penulisan BAB II	
5.	20-05-2024	Revisi BAB II : penulisan kutipan	
6.	26-05-2024	ACC BAB II dan bimbingan penulisan BAB III	
7.	30-05-2024	Revisi BAB III : penulisan teknik pengolahan data dan bimbingan penulisan BAB IV	
8.	12-06-2024	ACC BAB III dan bimbingan penulisan BAB IV	
9.	19-06-2024	Revisi BAB IV : Peletakan tabel dan bimbingan penulisan BAB V	
10.	26-06-2024	ACC BAB IV dan ACC BAB V	
11.	02-07-2024	Pengecekan keseluruhan	

Catatan untuk Asisten Dosen Pembimbing Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 02 April 2024
Diakhiri pada tanggal : 02 Juli 2024
Jumlah pertemuan bimbingan : 11 Pertemuan

Disetujui oleh,
Asisten Dosen Pembimbing


Susilowati, S.Sos, M.M, M.I.Kom

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik. (Skripsi pada Program Sarjana ini penulis sajikan dalam bentuk buku yang sederhana. Adapun judul Skripsi, yang penulis ambil sebagai berikut, **“Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten”**).

Tujuan penulisan Skripsi pada Program Sarjana ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan Sarjana Universitas Bina Sarana Informatika. Sebagai bahan penulisan diambil berdasarkan hasil penelitian (wawancara), observasi dan beberapa sumber literatur yang mendukung penulisan ini. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dorongan dari semua pihak, maka penulisan Skripsi ini tidak akan berjalan lancar. Oleh karena itu pada kesempatan ini, ijinilah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Bina Sarana Informatika.
2. Dekan Fakultas Komunikasi dan Bahasa.
3. Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Bina Sarana Informatika.
4. Ibu Maya May Syarah, S.Sos., M.Si Kom selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
5. Ibu Susilowati, S.Sos, MM, M.I.Kom selaku Asisten Pembimbing Skripsi.
6. Staff / karyawan / dosen di lingkungan Universitas Bina Sarana Informatika.
7. Pihak Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Sektor Parung
8. Bapak Iwan Hermawan selaku Komandan Sektor.
9. Orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan moral maupun spiritual.
10. Nur Oktaviani selaku istri yang selalu memberi semangat
11. Rekan-rekan mahasiswa kelas 44.8J.01.
12. Rekan-rekan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Sektor Parung.

Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebut satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini. Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh sekali dari sempurna, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan di masa yang akan datang. Akhir kata semoga Skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca yang berminat pada umumnya.

Jakarta, 05 Juli 2024

Penulis,



Fian Wahyu Purnama

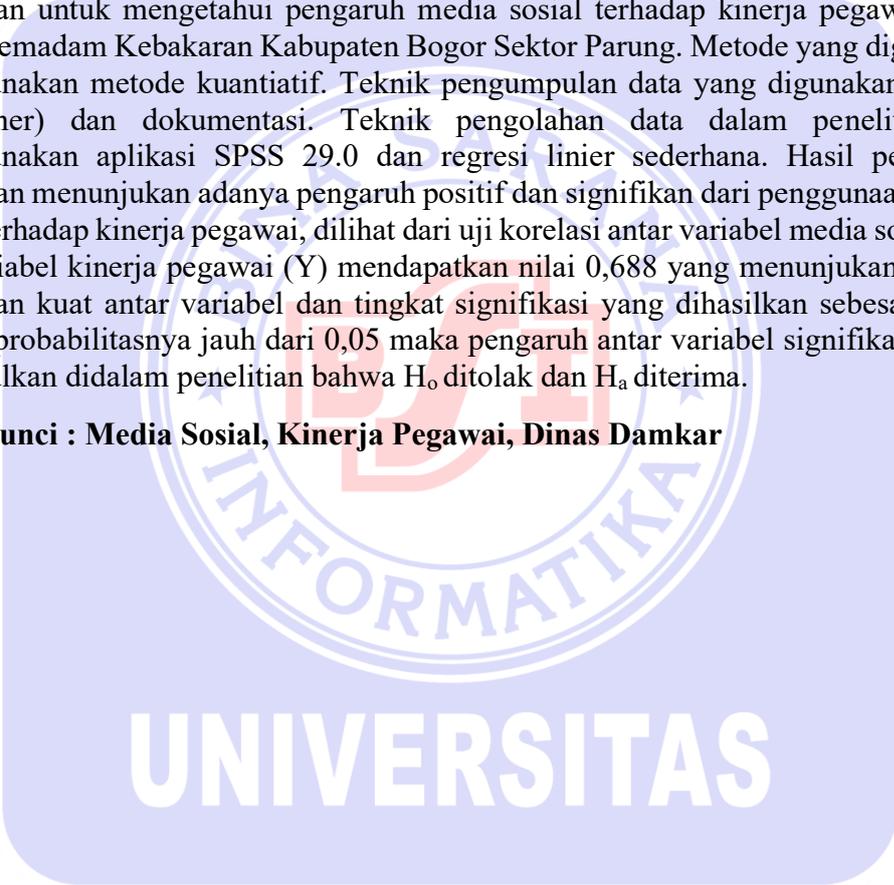


ABSTRAK

Fian Wahyu Purnama (44200783), Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Sektor Parung.

Pergerakan zaman yang berkembang dengan cepat membuat Indonesia merasakan dampaknya pertumbuhan penetrasi internet meningkat pada setiap tahunnya, teknologi informasi menciptakan media sosial yang menawarkan kemudahan di berbagai bidang, media sosial tumbuh mempengaruhi kehidupan selain digunakan untuk pesan dan komunikasi sekarang media sosial sudah digunakan untuk tujuan pekerjaan, layanan media sosial mampu meningkatkan efektivitas bagi pegawai. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh media sosial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Sektor Parung. Metode yang digunakan menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan angket (kuesioner) dan dokumentasi. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 29.0 dan regresi linier sederhana. Hasil pengujian penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari penggunaan media sosial terhadap kinerja pegawai, dilihat dari uji korelasi antar variabel media sosial (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) mendapatkan nilai 0,688 yang menunjukkan adanya hubungan kuat antar variabel dan tingkat signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,001 karena probabilitasnya jauh dari 0,05 maka pengaruh antar variabel signifikan, dapat disimpulkan didalam penelitian bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci : Media Sosial, Kinerja Pegawai, Dinas Damkar



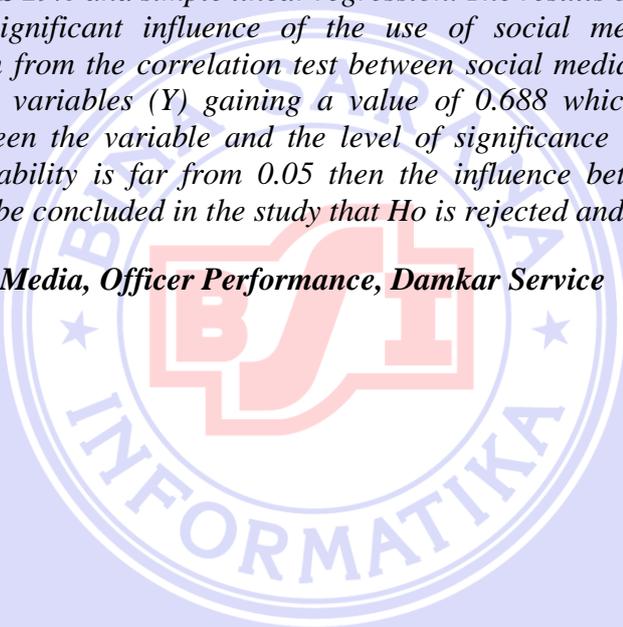
INFORMATIKA
UNIVERSITAS

ABSTRACT

Fian Wahyu Purnama (44200783) *The impact of social media use on the performance of officials on the Kabupaten Bogor Fire Service Parung Sector.*

The rapidly expanding movement of the era has made Indonesia feel the impact of the growth of Internet penetration increases with each year, information technology creates social media that offers convenience in various fields, social media is growing affecting life besides used for messages and communication now social media has been used for job purposes, the social media services are able to improve efficiency for employees. The purpose of this research is to find out the impact of social media on the performance of officers in the Fire Department of Bogor district Parung Sector. Methods used using quantitative methods. Data collection techniques used angket (questionary) and documentation. The data processing technique in this study uses the application of SPSS 29.0 and simple linear regression. The results of the study showed a positive and significant influence of the use of social media on employee performance, seen from the correlation test between social media variable (X) and staff performance variables (Y) gaining a value of 0.688 which shows a strong relationship between the variable and the level of significance resulting of 0.001 because the probability is far from 0.05 then the influence between variables is significant, it can be concluded in the study that H_0 is rejected and H_a is accepted.

Keywords: Social Media, Officer Performance, Damkar Service



UNIVERSITAS

DAFTAR ISI

Surat Pernyataan Keaslian Skripsi	ii
Surat Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah Untuk Kepentingan Akademis	iii
Persetujuan Dan Pengesahan Skripsi	v
Pedoman Penggunaan Hak Cipta	vi
Lembar Konsultasi Skripsi	vii
Lembar Konsultasi Skripsi	viii
Kata Pengantar	ix
Abstrak	xi
<i>Abstract</i>	xii
Daftar Isi	xiii
Daftar Gambar	xvi
Daftar Tabel	xvii
Daftar Lampiran	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Hipotesis	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1 Teori SOR (Stimulus-Organism-Response)	7
2.2 Media Sosial	7
2.2.1 Pengertian Media Sosial	7
2.2.2 Fungsi Media Sosial	8
2.2.3 Karakteristik Media Sosial	9
2.2.4 Bentuk-Bentuk Media Sosial	12
2.2.5 Ciri-Ciri Media Sosial	13
2.2.6 Dampak Media Sosial	14
2.2.7 Indikator Media Sosial	16
2.3 Kinerja Pegawai	17
2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai	18

2.3.2	Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.3.3	Penilaian Kinerja.....	20
2.3.4	Indikator Kinerja	21
2.4	Penelitian Terdahulu	23
2.5	Kerangka Teori.....	25
BAB III METODE PENELITIAN		27
3.1	Desain Penelitian.....	27
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	27
3.3	Paradigma Penelitian.....	28
3.4	Definisi Konseptual.....	28
3.5	Definisi Operasional Variabel	28
3.6	Populasi dan Sampel	29
3.6.1	Populasi	29
3.6.2	Sampel.....	30
3.7	Pemilihan Sampel dan Teknik Pengumpulan Data	30
3.8	Metode Pengolahan dan Analisis Data	32
3.8.1	Uji Kualitas Data.....	32
3.8.2	Uji Asumsi Klasik	34
3.8.3	Uji Regresi Linear Sederhana	36
3.8.4	Uji Korelasi	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		38
4.1	Hasil Penelitian	38
4.1.1	Definisi Responden	38
4.1.2	Uji Kualitas Data	43
4.1.3	Uji Asumsi Klasik	45
4.1.4	Analisis Regresi Linear Sederhana.....	48
4.1.5	Uji Korelasi	49
4.2	Pembahasan Penelitian.....	49
BAB V PENUTUP		53
5.1	Kesimpulan	53
5.2	Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA.....		55
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		58

SURAT PERNYATAAN KEBENARAN/KEABSAHAN DATA HASIL RISET UNTUK KARYA ILMIAH.....	59
SURAT KETERANGAN RISET	60
BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME.....	61
LAMPIRAN.....	62



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori..... 26



DAFTAR TABEL

Tabel IV.1 Usia.....	38
Tabel IV.2 Jenis Kelamin	39
Tabel IV.3 Pendidikan	39
Tabel IV.4 Jawaban Responden Variabel Media Sosial	40
Tabel IV.5 Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai.....	42
Tabel IV.6 Uji Validitas	44
Tabel IV.7 Uji Reliabilitas.....	45
Tabel IV.8 Uji Normalitas	46
Tabel IV.9 Uji Multikolinearitas.....	47
Tabel IV.10 Uji Heteroskedastisitas	47
Tabel IV.11 Uji Autokorelasi.....	48
Tabel IV.12 Regresi Linear Sederhana.....	48



UNIVERSITAS

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Uji Validitas dan Reliabilitas.....	62
Lampiran 2 Uji Validitas Media Sosial	63
Lampiran 3 Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	64
Lampiran 4 Uji Reliabilitas Media Sosial	65
Lampiran 5 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai	66
Lampiran 6 Uji Korelasi.....	67
Lampiran 7 Kuesioner.....	67
Lampiran 8 Lokasi Penelitian	77



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pergerakan zaman yang telah bergerak ke zaman modern, kecepatan hebat dimiliki teknologi informasi dalam perkembangannya dan memiliki dampak pada banyak aspek kehidupan manusia. Majalah dan surat kabar yang bagian dari media cetak serta televisi dan radio yang menjadi bagian media elektronik, masih digunakan ketika orang mencari informasi. Manusia mencari informasi untuk meningkatkan standar hidupnya sesuai dengan kebutuhan saat ini.

Indonesia yang menjadi negara berkembang ikut merasakan perkembangan teknologi informasi. Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia memperlihatkan survei yang dilakukan di negara Indonesia pada 2024 untuk tingkat penetrasi internet Indonesia mencapai angka 79,5%. Ada pertumbuhan 1,4% dari tahun sebelumnya, peningkatan jumlah pengguna internet di negara Indonesia pada tahun 2024 adalah 221.563.479 jiwa dari keseluruhan penduduk 278.696.200 jiwa di tahun 2023. Dari tahun 2018, penetrasi internet di negara Indonesia meraih angka 64,8%. Kemudian di tahun 2020 menjadi 73,7%, 2022 menjadi 77,01% dan 2023 menjadi 78,19%. (APJII, 2024)

Teknologi informasi yang berkembang menghasilkan media sosial, yang memungkinkan orang berkomunikasi secara online tanpa harus melihat tempat, waktu, atau lokasi tertentu. Media sosial adalah platform internet yang menawarkan alat untuk menemukan informasi, terhubung dengan orang lain, dan membentuk persahabatan. Contoh media sosial termasuk WhatsApp, Facebook, Instagram, dan You Tube.

Pegawai menggunakan media sosial untuk tujuan informasi dan rekreasi selain menyelesaikan pekerjaan.

Internet sudah jadi alat yang penting dalam keseharian hidup di era digital. Selain berfungsi sebagai sumber informasi, Internet juga menciptakan sarana baru untuk koneksi sosial antar orang yaitu melalui jaringan sosial online. (Oktaviani, 2019)

Sujatmiko mengemukakan Media sosial dan internet membuat kehidupan menjadi cukup mudah untuk mendapatkan dan mencari semua jenis kebutuhan informasi. Di dunia digital saat ini, media sosial dianggap menguntungkan dan menawarkan banyak keuntungan. Masyarakat saat ini harus bisa beradaptasi untuk dapat mengikuti masa di mana mereka hidup. (Akcah, 2020)

Media sosial masih berkembang dan mempengaruhi perubahan gaya hidup. Untuk menghasilkan kinerja terbaik, media sosial seharusnya dapat memberikan produktivitas tinggi. Pencapaian tujuan perusahaan dapat dicapai dengan memenuhi berbagai persyaratan, termasuk hasil, kejujuran, kreativitas, disiplin, kerja tim, kepemimpinan, kepribadian, keahlian, kompetensi, dan tanggung jawab.

Penggunaan media sosial saat ini sangat sederhana dengan *smartphone* sehingga dapat memakan waktu kerja yang signifikan. Hal ini membuat isu-isu yang terkait dengan pekerjaan lebih rumit karena untuk sebuah perusahaan, tujuan operasional adalah untuk menghasilkan keuntungan; Namun, untuk organisasi nirlaba, seperti lembaga pemerintah, tujuan adalah untuk memberikan layanan publik terbaik yang mungkin. Mencapai tujuan ini membutuhkan kolaborasi karyawan yang berkualitas tinggi dan kinerja optimal.

Kemudian, media sosial dapat digunakan untuk lebih dari sekedar pesan dan komunikasi, saat ini media sosial digunakan juga untuk tujuan pekerjaan. Media sosial adalah alat yang digunakan beberapa perusahaan dan organisasi pemerintah untuk

berinteraksi dengan pegawai dan staf. Tujuan dari penggunaan layanan grup media sosial adalah untuk meningkatkan efektivitas pengiriman informasi ke seluruh pegawai atau staf daripada mengharuskan pegawai dan staf untuk berkomunikasi secara individual.

Kinerja didefinisikan sebagai kondisi yang dicapai karyawan pada titik dan dalam waktu tertentu yang berkaitan ke kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan karyawan, serta faktor-faktor lain seperti disiplin, loyalitas, dan kerjasama. Pegawai yang melakukan yang terbaik biasanya lebih mungkin untuk menerima penghargaan. Prestasi lembaga atau organisasi sangat penting, pegawai dilatih untuk bisa melakukan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu dan efektif serta mampu bertanggung jawab, keberhasilan pekerjaan dapat diukur oleh tingkat kepuasan publik, jumlah keluhan berkurang, dan pencapaian tujuan tertinggi.

Mangkunegara mengungkapkan bahwa kinerja adalah pencapaian pekerjaan seorang pegawai yang berbentuk tingkat baik atau buruknya dan besaran jumlah ketika melakukan kewajiban yang diserahkan serta mampu bertanggung jawab. Kinerja pegawai merupakan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan untuk memenuhi target pekerjaan. Seorang pegawai dapat memiliki kinerja yang tinggi dan melakukan pekerjaan dengan berkualitas ketika mereka bekerja dengan baik. Kinerja pegawai adalah satu hal yang menentukan apakah sebuah lembaga atau organisasi berhasil untuk meraih tujuannya. Kinerja pegawai memiliki dampak pada kinerja instansi secara menyeluruh. (Andayani & Tirtayasa, 2019)

Pemanfaatan media sosial turut terdapat dalam faktor yang memberi pengaruh ke kinerja pegawai, para pengguna media sosial diberi kemudahan dari beberapa hal seperti melakukan aktivitas dengan rekan kerja sampai keluarga yang bisa berinteraksi

satu sama lain. Dengan media sosial pengguna dan pengguna lain secara virtual dapat berinteraksi, bekerja sama, dan berkomunikasi serta membuat ikatan sosial.

Berdasarkan pengamatan peneliti di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Sektor Parung, peneliti menemukan adanya masalah yang terkait dengan kinerja pegawai. Pada saat bekerja adanya pegawai yang menggunakan media sosial. Pegawai tersebut belum tentu bisa dikatakan sebagai pegawai yang tidak disiplin, karena untuk mengukur kinerja pegawai ada faktor lain yaitu dari absensi pegawai serta pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, Adanya beberapa permasalahan kinerja pegawai yang disebabkan oleh penggunaan media sosial di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Sektor Parung.

Dengan hal tersebut peneliti melihat adanya masalah saat peneliti melakukan pengamatan, masih ada pegawai ketika bertanggung jawab untuk membuat laporan berbasis teknologi tidak mengerti cara membuatnya sehingga pekerjaan menjadi terlambat. Selanjutnya masalah dalam penggunaan media sosial yaitu ketika berlangsungnya waktu bekerja ada beberapa pegawai yang masih intensif menggunakan media sosial sehingga pekerjaan yang diberikan menjadi terlambat.

Sehubungan dengan deskripsi tersebut peneliti ingin melaksanakan penelitian yang diberi judul **“Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Sektor Parung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari deskripsi latar belakang masalah jadi dapat ditentukan rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian yaitu sejauh mana penggunaan media sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Sektor Parung?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah sebelumnya jadi penelitian yang dilakukan memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh media sosial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Sektor Parung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan berguna serta memberi manfaat bagi peneliti maupun pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Sektor Parung juga untuk seluruh lingkungannya, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan mampu memberi manfaat dan memperluas pemahaman tentang fenomena yang terjadi berhubungan dengan penggunaan media sosial.

2. Secara Akademis

Hasil dari penelitian yang dilakukan diharapkan mampu memperluas kajian dan penelitian dibidang komunikasi, terutama pada penggunaan media sosial.

3. Secara Praktis

a. Bagi Penulis

Menjadikan penelitian ini untuk memperluas ilmu pengetahuan tentang penggunaan media sosial terhadap kinerja dan menjadikannya referensi di penelitian selanjutnya.

b. Bagi Instansi

Bagi pihak instansi sebagai alat untuk melakukan evaluasi tata kelola kinerja pegawai ke arah yang lebih tepat.

1.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang yang dipaparkan, jadi hipotesis yang terdapat dalam penelitian yang dilakukan adalah:

Ho : Tidak ada pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Sektor Parung.

Ha : Ada pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Sektor Parung.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori SOR (Stimulus-Organism-Response)

Teori SOR pertama kali diperkenalkan oleh Hovland Carl dari bidang psikologi, yang selanjutnya berkembang menjadi teori komunikasi. Hal ini terjadi karena objek material dari psikologi dan ilmu komunikasi memiliki kesamaan, yaitu manusia yang memiliki komponen-komponen seperti sikap, opini, perilaku, kognisi, afeksi, dan konasi, asumsi dasar dari teori SOR adalah bahwa perubahan perilaku terjadi karena adanya stimulus yang berinteraksi dengan *organism* (Parinduri, 2019).

Teori ini menjelaskan bahwa setiap perilaku pada prinsipnya merupakan tanggapan atau respon terhadap stimulus. Stimulus adalah persoalan yang terjadi didalam ataupun diluar tubuh manusia yang menimbulkan suatu perubahan perilaku, perubahan perilaku yang disebabkan oleh stimulus ini akan diikuti dengan respon (Martinoes, 2022).

Unsur-unsur yang terdapat di teori SOR adalah stimulus (S), organism (O), dan response (R) dimana pada penelitian yang dilakukan stimulusnya adalah penggunaan media sosial, organismnya adalah pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Sektor Parung, dan responsenya adalah kinerja.

2.2 Media Sosial

2.2.1 Pengertian Media Sosial

Van Dijk mengungkapkan media sosial adalah platform media yang berfokus pada kehadiran pengguna dan membantu mereka bekerjasama dan bergabung dalam aktivitas. Oleh karena itu, media sosial dapat dilihat sebagai penyedia fasilitas online

yang membangun hubungan sosial dan memperkuat hubungan antar pengguna (Nasrullah, 2015).

O'Reilly mengungkapkan sosial media adalah sebuah media yang mampu memberikan fasilitas macam-macam aktivitas seperti interkasi sosial dan membuat konten berbasis grup. Melalui layanan yang diberikan media sosial dapat memberikan fasilitas konten komunikasi dan percakapan pengguna juga bisa membuat, merubah, berkomentat, mentag, berdiskusi, berbagi konten (Simbolon, 2019).

Cahyono mengungkapkan media sosial adalah sebuah platform online yang dimana pengguna bisa dengan mudah bergabung, berbagi, membuat isi terdiri dari blog, jejaring sosial, dan dunia virtual. Blog, jejaring sosial, dan wiki adalah media sosial yang bentuknya paling umum dan paling banyak digunakan, pendapat lain mengatakan media sosial adalah media online yang mampu memberikan dukungan interaksi sosial dan media sosial memakai teknologi berbasis web yang dapat merubah komunikasi menjadi dialog interaktif (Berliana, 2023b)

1.2.2 Fungsi Media Sosial

Puntoadi mengungkapkan beberapa fungsi media sosial diantaranya sebagai berikut:

1. Keuntungan menggunakan media sosial untuk mengembangkan personal branding adalah bahwa popularitas dan penipuan tidak relevan karena audiens membuat keputusan akhir.
2. Media sosial memberi kesempatan untuk berkomunikasi lebih pribadi dan terlibat lebih intim dengan pelanggan. Media sosial memberi pengiklan kemampuan untuk memahami minat yang mendalam, terlibat langsung dengan konsumen, dan memahami rutinitas mereka (Hoeroestijati, 2019).

Umam mengungkapkan bahwa media sosial sudah menghubungkan setiap individu yang memiliki internet, terdapat fungsi yaitu:

1. Komunikasi

Media sosial hanya memiliki fokus pada membuat ekosistem komunikasi yang efektif bagi penggunanya di awal pembuatan saat ini, tetapi dengan bertumbuhnya teknologi informasi fungsi utama dari media sosial yaitu komunikasi, tanpa memperhatikan lokasi dan waktu media sosial menjadi tempat berkumpul bagi orang-orang.

2. Branding

Branding menjadi fungsi selanjutnya dari media sosial. Media sosial masih bertumbuh untuk memenuhi berbagai kebutuhan manusia. Branding dipakai seseorang untuk membuat citra di khalayak. Pengguna biasanya mendesain akun media sosial mereka dengan cara yang unik dan khas sehingga menarik perhatian pengguna lain. Dengan ini pengguna membuat akun yang tidak berbeda jauh antara kenyataan dan media sosial, di mana masing-masing pengguna memiliki karakter yang khas.

3. Marketing

Media sosial, media yang orang gunakan secara eksklusif untuk bisnis, sekarang menyediakan layanan yang memfasilitasi pengenalan dan memperluas jangkauan pelanggan. Pendekatan ini telah terbukti berhasil dalam meningkatkan pendapatan dan menyederhanakan proses bagi pelanggan untuk mendapatkan apa yang mereka butuhkan (Berliana, 2023b).

2.2.3 Karakteristik Media Sosial

Menurut Nasrullah Media sosial dan Internet adalah kemajuan dalam teknologi informasi komunikasi, membuat wajah media berubah secara fundamental, dapat dilakukan di dunia virtual komunikasi satu arah (dunia virtual yang memberikan berita dan informasi) menjadi interaksi dua arah. (pengguna dapat berinteraksi kepada

penyedia layanan atau sesama pengguna). Media sosial telah mengubah cara orang berkomunikasi secara langsung, yang juga memberikan pengaruh manusia antara individu dari hubungannya. Media sosial memiliki karakteristik yang bisa dijelaskan sebagai berikut:

1. Jaringan

Menurut Castells, dalam internet struktur dari organisasi atau sosial terbentuk karena teknologi informasi mikroelektornik yang mendasari jaringan informasi untuk beroperasi. Media sosial memungkinkan pembentukan jaringan antara pengguna, baik yang akrab maupun tidak akrab, memberikan media bagi mereka supaya bisa saling berhubungan menggunakan teknologi.

2. Informasi

Informasi sekarang sudah jadi bagian penting pada sosial media, karena media sosial memungkinkan pengguna untuk membuat representasi identitas, menghasilkan konten serta berbagi informasi kepada pengguna lain.

3. Arsip (*Archive*)

Media sosial bisa membuat pengguna untuk menyimpan arsip dari unggahan konten. konten yang tersimpan ini dapat diakses tanpa melihat waktu dan tempat.

4. Interaksi (*interactivity*)

Jaringan yang dipakai dalam media sosial memfasilitasi komunikasi sesama pengguna. Perangkat yang digunakan sudah menghilangkan batas ruang dan waktu, mempengaruhi lokasi kerja, rumah, dan berbagai aspek kehidupan. Hal ini membuat orang seringkali kurang mampu membedakan antar kenyataan dan virtual secara sadar.

5. Simulasi Sosial (*simulation of society*)

Karakter dari medsos menjadi medium bagi khalayak yang berada di media virtual. Meski interaksi yang terjadi pada media sosial sering kali mencerminkan atau menyerupai situasi nyata, namun sebenarnya interaksi tersebut merupakan simulasi dan kadang-kadang sangat berbeda dengan realitas. Platform media sosial membolehkan penggunaannya untuk mengambil berbagai peran, sampai menjadi orang yang tidak sama secara realistis, bisa mengubah identitas bahkan menggunakan foto palsu. Media sosial tidak hanya mencerminkan realitas, tetapi telah menjadi realitas tersendiri, bahkan terkadang lebih nyata daripada keadaan yang nyata.

6. Konten oleh pengguna (*user generated content*)

Karakteristik yang dimiliki oleh media sosial yaitu *User Generated Content (UGC)* yang berarti di dalam media sosial pengguna memiliki sepenuhnya konten didasari kontribusinya. UGC memberi pengguna kebebasan dan kesempatan untuk berpartisipasi. (Nasrullah, 2015)

Nisa Khairuni mengungkapkan beberapa karakteristik dari media sosial yaitu:

1. Partisipasi

Memungkinkan setiap pengguna bisa berkontribusi dan memberikan umpan balik, audiens dan media dihilangkan batasannya.

2. Keterbukaan

Banyaknya media sosial yang mampu menyediakan sarana untuk umpan balik dan partisipasi, seperti pemungutan suara, memberi komentar, dan berbagi informasi.

3. Komunitas

Media sosial memungkinkan pembentukan grup dengan segera, dengan adanya grup maka komunikasi akan berlangsung dengan efektif tentang isu-isu dan informasi yang berkembang.

4. Keterhubungan

Layanan diberikan oleh media sosial membuat pengguna bisa saling terhubung melalui tautan atau situs web dan dari sumber-sumber lainnya (Karomah, 2020).

2.2.4 Bentuk-Bentuk Media Sosial

Munculnya situs media sosial sudah memberikan manfaat bagi masyarakat dari seluruh dunia dengan memungkinkan interaksi dilakukan secara mudah. Selain itu dampak media sosial yang positif adalah kecepatan penyampaian informasi. Namun, dampak negatif juga ditimbulkan dari media sosial, seperti berkurangnya interaksi langsung antara individu, adanya kecanduan berlebihan, dan isu-isu etis dan hukum yang terkait (Mulyati, 2014).

Andreas M Kaplan dan Michael Haenlein mengungkapkan kategori dari macam-macam media sosial berlandaskan dari fungsi pemakaiannya, medsos dibuat dalam beberapa bentuk, yaitu

1. Proyek kolaborasi website, di mana konten yang diunggah ke situs web dapat diedit, ditambahkan, atau bahkan dihapus oleh pengguna. Wikipedia sebagai contohnya.
2. Blog dan microblog, di mana konten yang diunggah ke situs web dapat diedit, ditambahkan, atau bahkan dihapus oleh pengguna. Twitter sebagai contohnya.
3. Konten atau isi, konten yang terdapat dalam website bisa dibagikan dengan sesama pengguna. Instagram dan Youtube sebagai contohnya.

4. Situs jejaring sosial, di mana pengguna memperoleh izin untuk terhubung sambil membangun informasi yang memiliki sifat pribadi, kelompok atau sosial serta pengguna yang lain bisa mengaksesnya. Facebook sebagai contohnya.
5. Virtual game world, pengguna yang menggunakan aplikasi 3D bisa terlihat dalam bentuk avatar seperti yang diinginkan dan interaksi berlangsung sesama pengguna yang menggunakan avatar sesuai dengan dunia asli. Aplikasi game online sebagai contohnya.
6. Virtual social world, pengguna dari aplikasi yang memiliki bentuk dunia virtual, para pengguna bisa ada didalam dan hidup disana yang bertujuan melakukan interaksi ke sesama pengguna. Didalamnya aplikasi terdapat berbagai aspek kehidupan yang terkait bebas. (Mulyati, 2014)

2.2.5 Ciri-Ciri Media Sosial

Andreas M Kaplan dan Michael Haenlein mengungkapkan bahwa ciri-ciri yang dimiliki media sosial yaitu:

1. Konten yang diberikan dan diterima oleh banyak orang tidak ada batas dari suatu individu.
2. Isi pesan terlihat langsung tidak melewati gatekeeper serta tidak adanya penghambat.
3. Isi media sosial diberikan kepada pengguna dengan langsung.
4. Konten dapat diperoleh pengguna dengan online dan tidak membutuhkan waktu lama, pengguna dapat menunda penerimaannya sesuai tergantung waktu interaksi.
5. Media sosial bisa membuat pengguna menjadi kreator dan aktor yang mampu membuat pengguna melakukan aktualisasi pribadinya.

6. Konten media sosial didalamnya terdapat hubungan, percakapan, identitas, kehadiran, berbagi dan reputasi. (Mulyati, 2014)

Abbas mengungkapkan beberapa ciri dari media sosial, yaitu:

1. Konten diberikan kepada khalayak ramai dan tanpa adanya batas pada satu pengguna.
2. Isi pesan langsung tanpa terhambat dan tidak melewati gatekeeper
3. Isi diberikan dengan langsung dan online.
4. Konten bisa didapatkan pengguna dengan cepat dan lewat online, tetapi pengguna bisa menentukan waktu interaksi dari proses menerimanya.
5. Media sosial membuat pengguna bisa menjadi aktor dan kreator serta pengguna bisa beraktualisasi diri (Rosa Lisa, 2020).

2.2.6 Dampak Media Sosial

Khoiratun mengungkapkan dampak yang timbul dari penggunaan media sosial yang berupa dampak positif dan dampak negatif:

1. Dampak Positif
 - a. Seseorang mampu memperoleh pembelajaran untuk memperluas kemampuan sosial dan juga kemampuan teknis yang dimana pada zaman digital ini menjadi krusial. Masyarakat dapat belajar untuk bisa adaptasi serta berinteraksi secara onlinde dengan masyarakat lain, serta mengelola jaringan sosial mereka dengan baik.
 - b. Mengembangkan jaringan teman, seseorang mampu untuk menambah teman dengan masyarakat di seluruh belahan dunia dengan mudah, tanpa pernah bertemu sebelumnya.

- c. Menambah pengetahuan ketika munculnya suatu berita serta adanya kabar yang ramai dibicarakan dalam bidang pekerjaan, kebudayaan, atau lainnya.
 - d. Pengguna bisa menjadikan media sosial sebagai bidang sebagai media diskusi serta dakwah, pengguna juga bisa bergabung kedalam komunitas yang ada.
 - e. Seseorang bisa berbagi pendapat dan mempelajari dari apa yang dibicarakan orang lain, hal ini bisa menjadikannya lebih tanggap dan peduli kepada lingkungan sekitar.
 - f. Dibidang pendidikan dapat digunakan sebagai media pembelajaran
2. Dampak negatif
- a. Waktu belajar terbagi, waktu yang seharusnya digunakan untuk belajar terbagu dengan menggunakan media sosial.
 - b. Mengganggu kesehatan, banyaknya waktu di depan layar bisa mengganggu kesehatan mata.
 - c. Menjadi malas, pekerjaan jadi tidak terselesaikan dikarenakan mau terus melihat teman yang membuat status, hal ini menyebabkan waktu yang ada menjadi terbuang secara kurang berguna.
 - d. Tidak aktif pada lingkungan sekitar, dampak yang ditimbulkan dari banyaknya waktu untuk menggunakan media sosial membuat perkembangan sosial dari seseorang menjadi mengkhawatirkan, waktu yang bisa digunakan untuk melakukan bersosialisasi tetapi dipakai untuk media sosial.
 - e. Menimbulkan adanya aksi yang melanggar asusila dan tindakan pornografi. Pengguna media sosial dapat dengan mudah mendapatkan sesuatu yang berbau seks karena hal ini merupakan pencarian terbanyak dalam internet.

- f. Munculnya kriminalitas yang dilakukan oleh pihak tidak memiliki rasa tanggung jawab, seperti penculikan oleh pelaku kriminal yang diawali seseorang berkenalan dengan pelaku.
- g. Menghabiskan uang secara kurang berguna, seseorang mampu mengeluarkan banyak uang untuk dapat menggunakan media sosial. (Miswari, 2021)

2.2.7 Indikator Media Sosial

Mayfield mengungkapkan dalam penelitian untuk media sosial menggunakan indikator antara lain:

1. Partisipasi
Menimbulkan adanya partisipasi serta *feedback* dari pengguna yang menggunakan, hingga media dan khalayak tidak lagi terbatas.
2. Keterbukaan
Seringkali media sosial terbuka untuk adanya *feedback* dan kehadiran dari pengguna lewat komentar, voting, dan informasi yang dibagikan. Batasan dalam mengakses serta memanfaatkan isi pesan jarang ditemui.
3. Percakapan
Mendorong terciptanya interaksi dua arah dari sesama pengguna.
4. Komunitas
Munculnya komunitas yang dibentuk secara cepat dan digunakan untuk berkomunikasi berbagi informasi secara efektif.
5. Keterhubungan
Banyaknya media sosial yang bisa berkembang karena bisa memberikan layanan yang membuat sesama pengguna terhubung, lewat fasilitas tautan ke dalam website, sumber informasi, serta antar pengguna,

6. Intensitas.

Tingkatan dari pengulangan aktivitas individu yang dilaksanakan dalam waktu lama secara berulang-ulang dan terkait dengan perasaan senang (Parinduri, 2019)

Hauer mengungkapkan bahwa media sosial dalam pengukurannya menggunakan empat indikator, yaitu:

1. *Context* (Konteks)

“*How we frame our stories*”, yaitu cara dari khalayak untuk mampu merangkai kata-kata yang memperhatikan bentuk, tata bahasa, dan isi dari pesan supaya menjadi informasi yang menarik.

2. *Communication* (Komunikasi)

“*The practice of our sharing story as well as listening, responding, and growing*”, sebuah cara individu untuk memberikan informasi kepada individu lain bertujuan mendapatkan perilaku yang sesuai dengan harapan.

3. *Collaboration* (Kolaborasi)

“*Working together to make things better and more efficient and effective*”, yaitu cara dari dua individu atau bisa juga lebih yang bekerjasama untuk menyamakan pemahaman masing-masing untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dan membuat hal lebih baik.

4. *Connection* (Koneksi)

“*The relationships we forge and maintain*”, yaitu cara untuk menciptakan dan menjaga hubungan agar terjalin dengan baik, dengan harapan pengguna dapat merasakan kedekatan dengan perusahaan. (Effendy, 2020)

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Prawirosentoso mengungkapkan bahwa kinerja adalah upaya pencapaian kerja dari masing-masing pegawai supaya mampu membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai dan merealisasikan tujuan organisasi. Setiap individu pegawai tentu mempunyai kinerja yang berbeda dari pegawai lain mulai dari kemampuan yang dimiliki serta pencapaian yang diraih (Budiyanto & Mochklas, 2020).

Moehariono mengungkapkan bahwa usaha untuk meraih tujuan dari perusahaan yang dilakukan secara tidak melanggar hukum atau legal dan tidak melanggar moral dan etika, dilakukan dengan wewenang serta tanggung jawab yang dimiliki setiap seseorang, dapat secara kualitatif atau juga secara kuantitatif (Silaen et al., 2021)

Edy Sutrisno mengungkapkan kinerja adalah aspek dari kualitas, kuantitas, waktu, dan kerja sama untuk meraih tujuan dari organisasi yang sudah ditetapkan (Silaen et al., 2021).

2.3.2 Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja secara konsep adalah konstruk yang sangat kompleks, mempunyai multi faceted serta multi dimensi sudah barang tentu banyak faktor yang terlibat untuk merealisasikannya, adapun faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor individu.

Sumber daya manusia memainkan peran sentral di kehidupan organisasi karena mereka yang mengelola kegiatan sehari-hari organisasi secara langsung. Kinerja organisasi bisa terpengaruh dengan adanya faktor-faktor, termasuk kompetensi, kemampuan untuk melakukan tugas, pengetahuan, sikap kerja, komitmen, motivasi, dan efisiensi dari diri pegawai. Peningkatan kinerja organisasi terjadi dengan kontribusi dari semua atribut individu.

2. Faktor kepemimpinan.

Dalam berjalannya kegiatan organisasi sering dijumpai adanya pegawai dengan kompetensi tinggi tetapi memiliki kinerja yang rendah. Hal ini tidak akan terjadi pada satu pegawai saja, tetapi terjadi kepada pegawai dalam jumlah banyak. Meskipun atasan dapat melakukan fungsi manajerial dengan baik, seperti membentuk kebijakan yang benar, terkadang mereka gagal melakukan fungsi kepemimpinan. Misalnya, atasan mungkin tidak dapat berinteraksi dengan pegawai atau tidak mampu memberikan, motivasi, inspirasi, dan dukungan yang diperlukan. Akibatnya, pegawai terhambat dalam proses bekerja, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja keseluruhan organisasi.

3. Faktor tim kerja.

Dalam berjalannya kegiatan organisasi, adanya tugas yang tidak mampu pegawai kerjakan secara individu. Adanya rekan kerja memang tak terelakkan. Ini berarti bahwa kinerja individu dan organisasi secara menyeluruh tidak hanya dipengaruhi seorang pegawai saat menjalankan kewajibannya tetapi dengan adanya rekan kerja yang mendukung. Karena hal itu disertai dengan suport rekan kerja bisa jadi faktor yang memastikan.

4. Faktor sistem organisasi.

Sebuah organisasi terbentuk oleh adanya keterkaitan antara sub sistem. Hal ini menyatakan jika kesalahan dalam suatu sub-sistem dapat mengganggu kinerja organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, sistem-sistem organisasi perlu dijaga dan dimonitor terus menerus, supaya bisa berlangsung tanpa hambatan, sehingga kinerja yang baik didapatkan organisasi secara menyeluruh.

5. Faktor situasi (konteks).

Empat faktor diatas adalah faktor internal dari organisasi. Keberhasilan dan kinerja dari organisasi tidak bisa karena faktor internal saja menurut sistem teori terbuka, namun adanya faktor eksternal juga berpengaruh terhadap organisasi. Banyak faktor eksternal yang dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi seperti situasi ekonomi, politik, dan lainnya. Kemampuan organisasi untuk manangani faktor eksternal ini menjadi kunci dalam memastikan bahwa organisasi dapat tetap beroperasi dengan baik dan mencapai kinerja yang optimal (Sobirin, 2014).

2.3.3 Penilaian Kinerja

Magginson mengungkapkan penilaian kinerja sangat penting untuk menunjukkan sejauh mana organisasi berhasil atau gagal dalam mencapai visi dan misinya. Melalui penilaian kinerja, organisasi dapat mengidentifikasi pola dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugasnya, serta dapat mengevaluasi pencapaian pegawai dalam perencanaan strategis organisasi yang telah ditetapkan, hal ini mampu digunakan oleh organisasi untuk melakukan koreksi dalam meraih tujuan jika diperlukan. (Budiyanto & Mochklas, 2020)

Joko Prihardono mengungkapkan bahwa penilaian kinerja dapat dilakukan melalui beberapa ruang lingkup yaitu:

1. Kebijakan (*Policy*)

Digunakan untuk mendukung pembuatan kebijakan dan dalam pelaksanaannya.

2. Perencanaan dan penganggaran (*Planning and Budgeting*)

Berguna mendukung membuat rencana dan anggaran dari jasa yang diserahkan dan mendukung pantauan atas rencana yang ingin diubah.

3. Kualitas (*Quality*)

Sebagai upaya untuk dapat membuat standarisasi dari jasa yang diterima atau keefektifan sebuah organisasi menjadi maju.

4. *Kehematan (economy)*

Untuk melihat ulang keefektifan serta distribusi pengguna dalam menggunakan sumberdaya.

5. *Kesamaan (equity)*

Digunakan supaya masyarakat percaya bahwa ada distribusi secara adil dan dilayanin oleh semua.

6. *Pertanggung Jawaban (Eccuntabilty)*

Digunakan untk menaikkan kendali serta memengaruhi proses pengambilan kebijakan. Penilaian kinerja merupakan sistem yang dipakai dalam mengevaluasi pegawai sudah berhasil dengan menyeluruh (Budiyanto & Mochklas, 2020).

2.3.4 Indikator Kinerja

Silaen dan kawan-kawan mengungkapkan cara yang paling tepat dan objektif untuk mengevaluasi kinerja karyawan adalah melalui pengukuran kinerja mereka. Selain itu, pengukuran kinerja juga dapat berperan sebagai alat untuk mengumpulkan informasi yang berguna dalam mengarahkan upaya karyawan sesuai dengan prioritas yang telah ditetapkan (Silaen et al., 2021).

Mathis dan Jackson mengungkapkan kinerja pegawai dapat diukur dengan adanya indikator, yaitu: (Silaen et al., 2021)

1. *Kualitas Kerja*

Proses untuk mengukur dapat dilihat dari tugas yang diserahkan apakah sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai apakah sempurna, serta persepsi pegawai kepada kualitas yang dihasilkan dari pekerjaan pegawai.

2. Kuantitas Kerja

Hasil dari pekerjaan yang dilakukan dan dijelaskan dalam unit, serta pernyataan jumlah yang dihasilkan dalam bentuk kuantitas atas siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Aktivitas yang diselesaikan dengan waktu yang tepat dan waktu yang dimaksimalkan dengan aktivitas lainnya.

4. Efektifitas

Memaksimalkan dalam menggunakan sumber daya dari organisasi untuk meningkatkan hasil dari masing-masing unit.

5. Komitmen

Komitmen adalah ketika pegawai melakukan fungsi kerja dan bertanggung jawab kepada instansi.

Mangkunegara mengungkapkan terdapat 5 indikator untuk dilakukannya pengukuran kinerja pegawai, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Pegawai yang berkualitas baik dalam bekerja mampu mencegah tingkat kesalahan ketika melaksanakan tugas dan bisa memiliki manfaat untuk organisasi dapat maju. Sebagaimana kualitas dari pekerjaan pegawai ditentukan oleh ketelitian pegawai dan kerapian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah dari pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu waktu diperlihatkan sehingga tujuan organisasi yang efisien dan efektif dapat terlaksana dengan baik.

3. Tanggung Jawab

Dalam pelaksanaan tugas yang diberikan pegawai mampu tanggung jawab atas hasil dari pekerjaannya beserta sarana dan prasarana yang dipakai dalam proses bekerja setiap hari. Tanggung jawab juga bisa memperlihatkan sejauh mana pegawai bisa menerima, mematuhi, dan melaksanakan pekerjaannya.

4. Kerja Sama

Keterlibatan antar pegawai secara horizontal atau horisontal didalam lingkungan kerja atau diluar lingkungan kerja yang baik mampu mendukung pencapaian hasil kerja yang maksimal dan juga menghasilkan suasana yang nyaman untuk bekerja.

5. Inisiatif Pegawai

Pemecahan permasalahan yang dilakukan pegawai dengan tidak menunggu adanya perintah yang diberikan atasan, sehingga pegawai mampu bertanggung jawab yang atas kewajiban yang diberikan kepada pegawai. (Ningtyas, 2022)

2.4 Penelitian Terdahulu

Sebelum penulisan penelitian dilakukan, peneliti terlebih dahulu melakukan riset dengan meninjau beberapa referensi dari kajian terdahulu yang memiliki judul terkait dengan penelitian saat ini. Langkah ini diambil untuk mendapatkan pengetahuan dan informasi tentang landasan teori dan juga konsep yang berkaitan atas masalah yang sedang diteliti. Beberapa judul yang mirip terdapat dalam karya-karya berikut:

1. Dalam penelitian yang dilakukan Muhammad Miftahul Khair dengan judul “Pengaruh Media Sosial Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara” Penelitian ini dilakukan pada tahun 2020, penelitian ini menggunakan metodologi pendekatan kuantitatif, penelitian ini memiliki tujuan untuk meneliti hubungan variabel media sosial dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika

Provinsi Sumatera Utara. Adanya perbedaan dengan penelitian ini ialah terletak pada waktu, variabel yang digunakan yaitu Media sosial, Komunikasi, dan Kinerja Karyawan, sedangkan peneliti menggunakan variabel Media Sosial dan Kinerja karyawan, dan tempat yang diteliti yaitu Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara sedangkan peneliti meneliti pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Sektor Parung.(Khair, 2020)

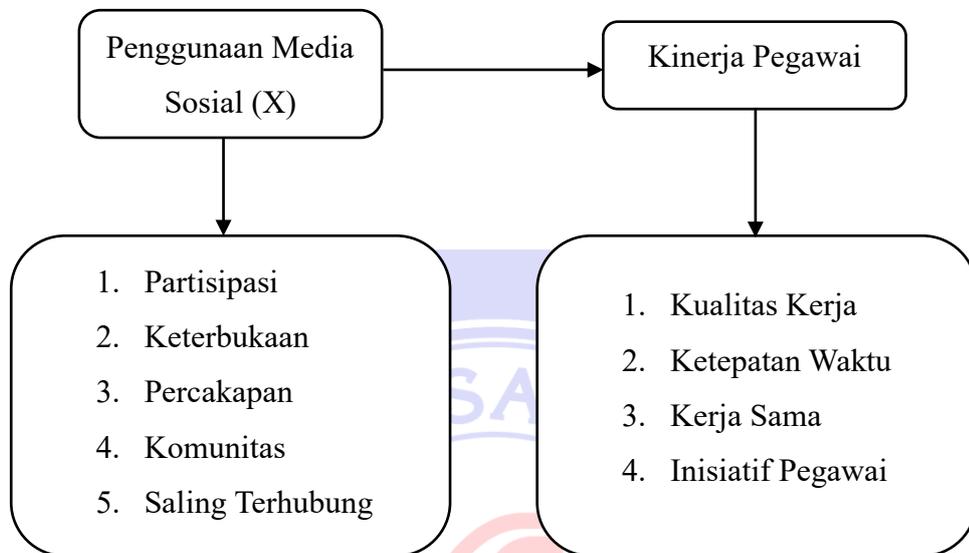
2. Dalam penelitian yang dilakukan Tetty Hastrida Parinduri dengan judul “Pengaruh Penggunaan Media Sosial Whatsapp Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas 1 Medan” Penelitian ini dilakukan pada tahun 2019, penelitian ini menggunakan metodologi penelitian korelasional, penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh penggunaan media sosial whatsapp terhadap kinerja pegawai pada kantor kesehatan pelabuhan kelas 1 Medan. Adanya perbedaan dengan penelitian ini adalah metodologi yang digunakan metode penelitian korelasional sedangkan peneliti menggunakan metodologi kuantitatif deskriptif. (Parinduri, 2019)
3. Dalam penelitian yang dilakukan Ikkal Akcah, Rahmad Solling Hamid, Suhandra Makkasau dengan judul “Pengaruh Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Belopa Kabupaten Luwu”, penelitian ini dilakukan pada tahun 2020, penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji hubungan antara media sosial terhadap kinerja pegawai. Adanya perbedaan dengan penelitian ini adalah teknik sample menggunakan purposive sampling sedangkan penulis menggunakan sampling jenuh. (Akcah, 2020)

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama, Tahun	Metodologi	Variabel	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Media Sosial Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara Muhammad Miftahul Khair (Khair, 2020)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif	Media Sosial, Komunikasi, Kinerja Pegawai	bahwa penggunaan media sosial dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara
2	Pengaruh Penggunaan Media Sosial Whatsapp Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan Tetty Hastrida Parinduri (Parinduri, 2019)	Penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasional.	Media Sosial, Whatsapp, Kinerja Pegawai	Terdapat pengaruh penggunaan WhatsApp secara negatif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan, dapat diterima karena nilai tes hitung sebesar $-9,759 < t\text{-tabel } 0,05$ sebesar $-2,001$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. penggunaan WhatsApp telah berdampak negatif terhadap kinerja pegawai
3	Pengaruh Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Belopa Kabupaten Luwu Ikcak Akcah (Akcah, 2020)	Metode analisis data yang digunakan adalah regresi Linear sederhana.	Media Sosial, Kinerja Pegawai	Hasil pengujian menunjukkan variabel media Sosial secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan besarnya pengaruh 10,3% dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Belopa dan sisanya berasal dari pengaruh lain.

2.5 Kerangka Teori

Dari uraian sebelumnya, peneliti melakukan identifikasi variabel independen yaitu media sosial (X) dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Kerangka teori yang digunakan oleh peneliti, dapat digambarkan sebagai berikut;



Gambar 2.1
Kerangka Teori

UNIVERSITAS

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu memakai metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, dimana peneliti memiliki tujuan memperoleh data dan melakukan analisis dari populasi dan sampel yang peneliti dapat di tempat dilakukannya penelitian berbentuk angka-angka kemudian bisa dicari jumlahnya melalui perhitungan memakai rumus. Menurut Sugiyono (2019) “Bahwa metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”

Metode penelitian kuantitatif bisa digunakan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan, metode ini berdasarkan filosofi positivisme, metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel, teknik umum yang digunakan untuk mengambil sampel dilaksanakan dengan acak, data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian (Sugiyono, 2019).

Kriyanto mengungkapkan penelitian kuantitatif disebut penelitian yang menggambarkan dan menjelaskan akan masalah yang hasilnya bisa digeneralisasikan. Aspek keluasan dan kedalaman data lebih difokuskan dalam penelitian ini, karena hal itu angka-angka yang dianggap menjadi wakil dari populasi secara menyeluruh dan menjadi gambaran mendominasi hasil dari penelitian. (Michelle, 2021)

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Sektor Parung di Jl. Parung No. 640, Desa Parung, Kecamatan Parung, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Adapun waktu penelitian ini dari awal mulai sampai pada pengelolaan penelitian berjalan yakni dari bulan Mei sampai Juni 2024

3.3 Paradigma Penelitian

Pada penelitian yang ini paradigma yang digunakan adalah paradigma positivisme. Kivunja dan Yukini mengungkapkan positivisme melihat realitas terdiri dari kejadian yang dapat diamati oleh indra sehingga positivisme juga disebut objektif., penelitian dengan paradigma positivisme menggunakan logika deduktif, variabel yang dapat diukur, pengujian hipotesis dan adanya kesimpulan mengenai suatu fenomena (Suherlin, 2023).

3.4 Definisi Konseptual

Komponen penelitian yang dikenal sebagai definisi konseptual menggambarkan karakteristik dari permasalahan yang akan dilakukan penelitian. Dari landasan teori yang telah dibahas sebelumnya, definisi konseptual masing-masing variabel dapat dikemukakan, yaitu:

1. Media sosial adalah platform media yang berfokus pada keberadaan pengguna yang memberikan fasilitas aktivitas dan kolaborasi pengguna. oleh karena itu, media sosial bisa dipandang sebagai fasilitator online yang membuat hubungan antara pengguna menjadi kuat dan juga sebagai ikatan sosial (Berliana, 2023)
2. Kinerja adalah upaya pencapaian kerja yang diraih oleh masing-masing pegawai supaya mampu membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai dan merealisasikan tujuan organisasi. Setiap individu pegawai tentu mempunyai kinerja yang berbeda dari pegawai lain mulai dari kemampuan yang dimiliki serta pencapaian yang diraih (Budiyanto & Mochklas, 2020).

3.5 Definisi Operasional Variabel

Indrianto mengungkapkan “definisi operasional variabel adalah penentuan *construct* hingga sebagai variabel yang dapat diukur” (Parinduri, 2019). Populasi yang terdapat dalam penelitian ini adalah 36 orang dan sampel yang terdapat dalam

penelitian ini adaalah 36 orang. Variabel yang terdapat dalam penelitian ini ditentukan dari landasan teori yaitu Media Sosial dan Kinerja Pegawai, pengertian dari variabel yang diteliti dapat dilihat pada berikut ini:

Tabel III.1
Definisi Operasional Variabel

Variable Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur
Media Sosial (X)	Media sosial adalah media yang berfungsi sebagai alat komunikasi dan juga menjadi sarana untuk mendapatkan informasi (Berliana, 2023).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Partisipasi 2. Keterbukaan 3. Percakapan 4. Komunitas 5. Saling terhubung 6. Intensitas 	Skala Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah pencapaian kerja atau upaya yang dihasilkan oleh setiap pegawai agar mampu mendukung perusahaan atau organisasi dalam meraih dan mewujudkan tujuan perusahaan (Budiyanto & Mochklas, 2020).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Ketepatan Waktu 3. Tanggung Jawab 4. Inisiatif Pegawai 	Skala Likert

3.6 Populasi dan Sampel

3.6.1 Populasi

Menurut Sugiyono, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. (Sugiyono, 2019)

Maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Dinas

Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Sektor Parung

3.6.2 Sampel

Sugiyono mengungkapkan dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). (Sugiyono, 2019)

Kriyantono mengungkapkan Sampel adalah setengah atau seluruh peristiwa atau objek yang selanjutnya akan diteliti. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang hasilnya dapat digeneralisasi. Karena hal itu, representasi sampel memiliki peran penting dalam penelitian kuantitatif. Representatif sampel adalah cerminan yang diperoleh dari semua nilai atau bagian dari populasi secara proporsional. Selain itu, representasi sampel juga mewakili fenomena yang sebenarnya terjadi dan populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dapat dipilih (Michelle, 2021).

3.7 Pemilihan Sampel dan Teknik Pengumpulan Data

Teknik penentuan informan dalam menentukan sampel penelitian kuantitatif peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, sample dari penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Sektor Parung yang berjumlah 36 Orang yang terdiri dari 3 Orang Pegawai ASN dan 33 Orang Pegawai Non ASN.

Sugiyono mengungkapkan sampel jenuh adalah sampel yang ketika ada penambahan pada jumlahnya tidak dapat berpengaruh pada nilai informasi yang didapat serta tidak dapat menambah keterwakilan, karena ketika ada penambahan berapapun jumlahnya tidak dapat mengubah populasi yang diwakilkan. (Sugiyono, 2019)

Penelitian yang dilakukan menggunakan metode kuantitatif yang memiliki tujuan yang digunakan mendapatkan data yang akan dikumpulkan, menganalisis, serta menyajikan data yang berkaitan dengan permasalahan yang ingin diteliti. Sugiyono menyatakan penelitian kuantitatif umumnya menggunakan teknik pengumpulan data yang umumnya, yaitu:

1. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data dengan menyerahkan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk responden supaya mendapatkan jawaban. (Sugiyono, 2019)

Pemilihan teknik kuesioner (angket) dalam penelitian yang dilakukan supaya peneliti mendapatkan data yang akurat secara langsung dari responden berkaitan dengan Pengaruh Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Sektor Parung dengan penghitungan menggunakan skala likert.

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah suatu cara yang dipakai untuk mendapatkan data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat membantu penelitian (Sugiyono, 2019).

Teknik dokumentasi dibutuhkan guna memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber terpercaya.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang atau sebuah kelompok tentang fenomena sosial. Pertanyaan responden diberi nilai berdasarkan dengan alternatif jawaban yang dipilih. Kriteria dari penilaian pernyataan tersebut terdiri dari 5 alternatif jawaban, masing-masing pernyataan positif dan negatif memiliki nilai yang berbeda (Sugiyono, 2019).

Tabel III.2
Pengukuran Skala Likert

Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
5	4	3	2	1

3.8 Metode Pengolahan dan Analisis Data

Metode pengolahan data menjelaskan alur pengolahan dan analisis data sesuai dengan pendekatan yang dilakukan, menurut Sugiyono (Sugiyono, 2019) “Analisis data adalah proses pencarian dan pengorganisasian data yang dikumpulkan secara sistematis dari catatan lapangan, wawancara, dan dokumentasi. Ini dilakukan dengan mengkategorikan data, membaginya menjadi bagian-bagian yang lebih kecil, mensintesisnya, mengaturnya dalam pola, menentukan apa yang penting dan apa yang harus dipelajari, serta menarik kesimpulan agar semua orang dapat memahaminya dengan mudah.”

Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.8.1 Uji Kualitas Data

3.8.1.1 Uji Validitas

Sugiyono mengungkapkan uji validitas merupakan kualitas keandalan dan kesahihan dari penggunaan alat ukur yang dipakai. Instrument dinyatakan valid artinya menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk memperoleh data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Meteran yang valid dapat digunakan untuk mengukur panjang dengan teliti karena meteran memang alat untuk mengukur panjang. Meteran tersebut menjadi tidak valid jika digunakan untuk mengukur berat (Sugiyono, 2019).

Suharsimi Arikunto dalam (Nisa, 2019) mengungkapkan tingkat validitas atau indeks validitas bisa dihitung dengan mencari koefisien momen produk menggunakan angka kasar.

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

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien validitas butir soal

N : Jumlah responden

X : Skor item

Y : Skor total

Peneliti menggunakan aplikasi SPSS 29.0 untuk menguji validitas dari tiap item. Hasil output dari SPSS menentukan valid atau tidaknya item yang diteliti, nilai korelasi yang didapat dibandingkan dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka item tersebut bisa dinyatakan valid dan apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

3.8.1.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono mengungkapkan uji reliabilitas adalah pengukuran untuk mengetahui dan menetapkan instrument yang konsisten pada kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi kriteria suatu instrumen penelitian. Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid. Rumus yang dipakai adalah untuk menguji reliabilitas dalam penelitian adalah *cronbach alpha* yang penyelesaiannya dilakukan dengan membandingkan antara r_{alpha} dan r_{tabel} . Artinya, bila koefisien reliabilitas (*cronbach alpha*) lebih besar dari 0,60, maka instrumen variabel dinyatakan reliabel (Sugiyono, 2019).

Asep Jihad dalam (Nisa, 2019) mengungkapkan untuk menguji reliabilitas dari tiap item maka digunakan rumus *cronbach alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : Koefisien validitas butir soal

N : Jumlah item pertanyaan

$\sum S_i^2$: Jumlah varian skor item

S_t^2 : Varian skor total

Peneliti menggunakan aplikasi SPSS 29.0 untuk mendapatkan hasil dari reliabilitas instrumen yang diteliti pengujian *Cronbach Alpha* dipakai dalam pengujian reliabilitas. Reliabel atau tidaknya suatu instrument dapat dinyatakan jika mendapatkan nilai *cronbachs alpha*, jika memperoleh nilai 0,60 instrumen dikatakan reliabel.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

3.8.2.1 Uji Normalitas

Ghozali mengungkapkan tujuan dari adanya uji normalitas adalah sebagai penguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual terdapat distribusi normal (Nurfu'adah, 2022). Penelitian yang dilakukan ini uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov – Smirnov (K-S)*. Dalam pengambilan keputusan pada uji *Kolmogorov – Smirnov (K-S)* berdasarkan pedoman sebagai berikut :

1. Nilai signifikan (Sig) atau probabilitas < 0,05 maka distribusi data adalah tidak normal atau sama dengan H_1 ditolak.
2. Nilai signifikan (Sig) atau probabilitas > 0,05 maka distribusi data adalah normal atau sama dengan H_1 diterima.

3.8.2.2 Uji Multikolinearitas

Ghozali dalam (Nurfu'adah, 2022) mengungkapkan tujuan dari uji multikolinearitas yaitu untuk menguji dalam model regresi apakah ditemukan korelasi antar variabel bebas, untuk melihat nilai multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance serta lawannya *variance inflation factor (VIF)* karena kedua nilai tersebut menunjukkan

variabel independen yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Dalam uji multikolinearitas dalam pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai tolerance
 - a. Jika nilai tolerance $> 0,10$ berarti tidak ada multikolinearitas dalam model regresi
 - b. Jika nilai tolerance $\leq 0,10$ berarti terdapat multikolinearitas dalam model regresi
2. Berdasarkan nilai *VIF*
 - a. Jika nilai *VIF* < 10 berartikan bahwa tidak adanya multikolinearitas dalam multikolinearitas dalam model regresi
 - b. Jika nilai *VIF* ≥ 10 berartikan bahwa terdapat multikolinearitas dalam model regresi.

3.8.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Ghozali mengungkapkan uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka model regresi tersebut termasuk homoskedastisitas. Sebaliknya, jika variance dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda, maka model regresi termasuk heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Nurfu'adah, 2022). Untuk menguji apakah ada masalah dalam heterokedastisitas di dalam regresi dapat dilihat dari nilai probabilitas variabel tersebut. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas variabel independen $< 0,05$ maka terjadi Heteroskedastisitas.
2. Jika nilai probabilitas variabel independen $> 0,05$ maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.8.2.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pada periode t dengan periode $t-1$ (sebelumnya) pengganggu pada

periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada masalah autokorelasi (Nurfu'adah, 2022). Untuk menguji ada atau tidaknya gejala autokorelasi maka dapat dideteksi dengan uji Durbin Watson (DW test). Berikut ini adalah tabel autokorelasi Durbin-Watson:

Tabel III.3
Pengujian Durbin Watson

Kriteria	Hipotesis	Keputusan
$0 < d < dl$	Tidak ada autokorelasi positif	H_0 ditolak
$dl < d < du$	Tidak ada autokorelasi positif	Tidak ada keputusan
$du < d < 4-du$	Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	H_0 tidak ditolak atau diterima
$4 - du < d < 4 - dl$	Tidak ada autokorelasi negatif	Tidak ada keputusan
$4 - dl < d < 4$	Tidak ada autokorelasi negatif	H_0 ditolak

3.8.3 Uji Regresi Linear Sederhana

Abdurahman mengungkapkan “Regresi linear sederhana adalah hubungan linear antara dua variabel dengan kata lain hubungan linear antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y)”. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel media sosial (X) ada hubungannya dengan variabel kinerja karyawan (Y) atau apakah variabel media sosial (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Untuk mengetahuinya maka di bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

X = Media Sosial

Y = Kinerja Pegawai

a = Bilangan Konstanta

b = Bilangan koefisien arah regresi

e = Standar error (Akcah, 2020)

3.8.4 Uji Korelasi

Untuk menentukan tingkat pengaruh besarnya koefisien korelasi dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel III.3

Uji Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,20	Korelasi Sangat Rendah
0,21 – 0,40	Korelasi Rendah atau Lemah
0,41 – 0,60	Korelasi Sedang
0,61 – 0,80	Korelasi Tinggi atau Kuat
0,81 – 1,00	Korelasi Sangat Tinggi



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Definisi Responden

Data penelitian yang dilakukan menggunakan hasil dari pengisian kuesioner secara online menggunakan *Google Forms* oleh responden. Kuesioner telah disebarakan pada tanggal 18 Juni 2024. Penelitian ini terdapat 36 responden yang didapat dengan cara mengirimkan kuesioner pada pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Sektor Parung. Responden telah dipilih peneliti ini bisa dibedakan dengan kelompok usia, jenis kelamin, pendidikan. Hasil data penelitian yang dilakukan diolah memakai aplikasi Software SPSS 29.0. Berikut adalah hasil penegelompokan responden berdasarkan kelompok:

1. Usia

Tabel IV.1

Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
21-30	17	47,2%
31-40	11	30,6%
41-50	8	22,2%

Pada tabel penelitian ini dapat diketahui responden berusia dari 21 tahun hingga 30 tahun sejumlah 17 orang mencapai persentase 47,2%, responden berusia dari 31 tahun hingga 40 tahun sejumlah 11 orang mencapai persentase 30,6%, dan responden berusia 41 tahun hingga 50 tahun sejumlah 8 orang dengan persentase 22,2%.

2. Jenis Kelamin

Tabel IV.2
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	0	0%
Laki-Laki	36	100%

Pada tabel penelitian dapat diketahui responden pada penelitian dengan jenis kelamin perempuan tidak ada, dan responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 36 orang dengan persentase 100%.

3. Pendidikan

Tabel IV.3
Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/Sederajat	28	77,8%
Diploma	4	11,1%
Sarjana	4	11,1%

Pada tabel penelitian ini dapat diketahui responden dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 28 orang dengan persentase 77,8%, responden dengan pendidikan diploma sebanyak 4 orang dengan persentase 11,1%, dan responden dengan pendidikan Sarjana sebanyak 4 orang dengan persentasi 11,1%.

4. Deskripsi Hasil Penelitian

Didalam penelitian ini terdapat 2 variabel, variabel independen (media sosial) dan variabel dependen (kinerja pegawai) penjelasan dari pernyataan akan memperlihatkan jawaban dari masing-masing responden dari item pertanyaan yang diserahkan peneliti kepada responden.

a. Media Sosial

Berikut ini merupakan deskripsi data dari variabel media sosial yang dimasukkan kedalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV.4
Jawaban Responden Variabel Media Sosial

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	50%	15	41,7%	2	5,6%	1	2,8%	0	0%	36	100%
2	17	47,2%	19	52,8%	0	0%	0	0%	0	0%	36	100%
3	14	38,9%	16	44,4%	5	13,9%	1	2,8%	0	0%	36	100%
4	6	16,7%	13	36,1%	9	25%	7	19,4%	1	2,8%	36	100%
5	8	22,2%	25	69,4%	2	5,6%	1	2,8%	0	0%	36	100%
6	9	25%	21	58,3%	5	13,9%	1	2,8%	0	0%	36	100%
7	8	22,2%	23	63,9%	5	13,9%	0	0%	0	0%	36	100%
8	5	13,9%	16	44,4%	12	33,3%	3	8,3%	0	0%	36	100%
9	7	9,4%	27	75%	2	5,6%	0	0%	0	0%	36	100%
10	8	22,2%	26	72,2%	2	5,6%	0	0%	0	0%	36	100%
11	10	27,8%	25	69,4%	1	2,8%	0	0%	0	0%	36	100%
12	8	22,2%	22	61,1%	6	16,7%	0	0%	0	0%	36	100%
13	10	27,8%	26	72,2%	0	0%	0	0%	0	0%	36	100%
14	7	9,4%	27	75%	2	5,6%	0	0%	0	0%	36	100%
15	9	25%	25	69,4%	1	2,8%	1	2,8%	0	0%	36	100%
16	9	25%	18	50%	9	25%	0	0%	0	0%	36	100%
17	5	13,9%	20	55,6%	9	25%	2	5,6%	0	0%	36	100%
18	8	22,2%	18	50%	10	27,8%	0	0%	0	0%	36	100%

Berdasarkan tabel IV.4 jawaban dari masing-masing responden, yaitu::

1. Responden menjawab pada item 1, yaitu jawaban responden bernilai (5) 50%, bernilai (4) 41,7%, bernilai (3) 5,6%, dan bernilai (2) 2,8%.
2. Responden menjawab pada item 2, yaitu jawaban responden bernilai (5) 47,2%, dan bernilai (4), 52,8%.
3. Responden menjawab pada item 3, yaitu jawaban responden bernilai (5) 38,9%, bernilai (4) 44,4%, bernilai (3) 13,9%, dan bernilai (2) 2,8%.
4. Responden menjawab pada item 4, yaitu jawaban responden bernilai (5) 16,7%, bernilai (4) 36,1%, bernilai (3) 25%, bernilai (2) 19,4%, dan bernilai (1) 2,8%

5. Responden menjawab pada item 5, yaitu jawaban responden bernilai (5) 22,2%, bernilai (4) 69,4%, bernilai (3) 5,6%, dan bernilai (2) 2,8%.
6. Responden menjawab pada item 6, yaitu jawaban responden bernilai (5) 25%, bernilai (4) 58,3%, bernilai (3) 13,9%, dan bernilai (2) 2,8%.
7. Responden menjawab pada item 7, yaitu jawaban responden bernilai (5) 22,2%, bernilai (4) 63,9%, dan bernilai (3) 13,9%.
8. Responden menjawab pada item 8, yaitu jawaban responden bernilai (5) 13,9%, bernilai (4) 44,4%, bernilai (3) 33,3%, dan bernilai (2) 8,3%.
9. Responden menjawab pada item 9, yaitu jawaban responden bernilai (5) 19,4%, bernilai (4) 75%, dan bernilai (3) 5,6%.
10. Responden menjawab pada item 10, yaitu jawaban responden bernilai (5) 22,2%, bernilai (4) 72,2%, dan bernilai (3) 5,6%.
11. Responden menjawab pada item 11, yaitu jawaban responden bernilai (5) 27,8%, bernilai (4) 69,4%, dan bernilai (3) 2,8%.
12. Responden menjawab pada item 12, yaitu jawaban responden bernilai (5) 22,2%, bernilai (4) 61,1%, dan bernilai (3) 16,7%.
13. Responden menjawab pada item 13, yaitu jawaban responden bernilai (5) 27,8%, dan bernilai (4) 72,2%.
14. Responden menjawab pada item 14, yaitu jawaban responden bernilai (5) 19,4%, bernilai (4) 75%, dan bernilai (3) 5,6%.
15. Responden menjawab pada item 15, yaitu jawaban responden bernilai (5) 25%, bernilai (4) 69,4%, bernilai (3) 2,8%, dan bernilai (2) 2,8%.
16. Responden menjawab pada item 16, yaitu jawaban responden bernilai (5) 25%, bernilai (4) 50%, dan bernilai (3) 25%.

17. Responden menjawab pada item 17, yaitu jawaban responden bernilai (5) 13,9%, bernilai (4) 56,6%, bernilai (3) 25%, dan bernilai (2) 5,6%.
18. Responden menjawab pada item 18, yaitu jawaban responden bernilai (5) 22,2%, bernilai (4) 50%, dan bernilai (3) 27,8%.

b. Kinerja Pegawai

Tabel IV.5

Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	36,1%	23	63,9%	0	0%	0	0%	0	0%	36	100%
2	15	41,7%	20	55,6%	0	0%	1	2,8%	0	0%	36	100%
3	24	66,7%	12	33,3%	0	0%	0	0%	0	0%	36	100%
4	17	47,2%	18	50%	1	2,8%	0	0%	1	2,8%	36	100%
5	14	38,9%	22	61,1%	0	0%	0	0%	0	0%	36	100%
6	14	38,9%	22	61,1%	0	0%	0	0%	0	0%	36	100%
7	19	52,8%	17	47,2%	0	0%	0	0%	0	0%	36	100%
8	15	41,7%	21	58,3%	0	0%	0	0%	0	0%	36	100%
9	17	47,2%	19	52,8%	0	0%	0	0%	0	0%	36	100%
10	14	38,9%	21	58,3%	1	2,8%	0	0%	0	0%	36	100%
11	11	30,6%	21	58,3%	3	8,3%	1	2,8%	0	0%	36	100%
12	17	47,2%	19	52,8%	0	0%	0	0%	0	0%	36	100%

Berdasarkan tabel IV.5 dapat dijelaskan bahwa jawaban dari setiap responden sebagai berikut:

1. Responden menjawab pada item 1, yaitu jawaban responden bernilai (5) 36,1%, dan bernilai (4) 63,9%.
2. Responden menjawab pada item 2, yaitu jawaban responden bernilai (5) 41,7%, bernilai (4) 55,6%, dan bernilai (2) 2,8%.
3. Responden menjawab pada item 3, yaitu jawaban responden bernilai (5) 66,7%, dan bernilai (4) 33,3%.

4. Responden menjawab pada item 4, yaitu jawaban responden bernilai (5) 47,2%, bernilai (4) 50%, dan bernilai (3) 2,8%
5. Responden menjawab pada item 5, yaitu jawaban responden bernilai (5) 38,9%, dan bernilai (4) 61,1%.
6. Responden menjawab pada item 6, yaitu jawaban responden bernilai (5) 38,9%, dan bernilai (4) 61,1%.
7. Responden menjawab pada item 7, yaitu jawaban responden bernilai (5) 52,8%, dan bernilai (4) 47,2%.
8. Responden menjawab pada item 8, yaitu jawaban responden bernilai (5) 41,7%, dan bernilai (4) 58,3%.
9. Responden menjawab pada item 9, yaitu jawaban responden bernilai (5) 47,2%, dan bernilai (4) 52,8%.
10. Responden menjawab pada item 10, yaitu jawaban responden bernilai (5) 38,8%, bernilai (4) 58,3%, dan bernilai (3) 2,8%.
11. Responden menjawab pada item 11, yaitu jawaban responden bernilai (5) 30,6%, bernilai (4) 58,3%, bernilai (3) 8,3%, dan bernilai (2) 2,8%
12. Responden menjawab pada item 12, yaitu jawaban responden bernilai (5) 47,2%, dan bernilai (4) 52,8%.

4.1.2 Uji Kualitas Data

4.1.2.1 Uji Validitas

Uji validitas kuesioner digunakan untuk memastikan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner benar dan valid, sehingga kuesioner tersebut dapat digunakan dan didistribusikan kepada populasi dan sampel penelitian yang sebenarnya. Data yang

didapatkan diolah memakai aplikasi SPSS versi 29.0, dapat dilihat pada tabel dibawah berikut:

Tabel IV.6
Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	$R_{(Tabel)}$	Keterangan
Media Sosial (X)	Item 1	0,602	0,3291	Valid
	Item 2	0,603	0,3291	Valid
	Item 3	0,714	0,3291	Valid
	Item 4	0,480	0,3291	Valid
	Item 5	0,838	0,3291	Valid
	Item 6	0,652	0,3291	Valid
	Item 7	0,585	0,3291	Valid
	Item 8	0,717	0,3291	Valid
	Item 9	0,676	0,3291	Valid
	Item 10	0,704	0,3291	Valid
	Item 11	0,729	0,3291	Valid
	Item 12	0,722	0,3291	Valid
	Item 13	0,761	0,3291	Valid
	Item 14	0,772	0,3291	Valid
	Item 15	0,651	0,3291	Valid
	Item 16	0,698	0,3291	Valid
	Item 17	0,665	0,3291	Valid
	Item 18	0,759	0,3291	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Item 1	0,793	0,3291	Valid
	Item 2	0,655	0,3291	Valid
	Item 3	0,723	0,3291	Valid
	Item 4	0,715	0,3291	Valid
	Item 5	0,873	0,3291	Valid
	Item 6	0,794	0,3291	Valid
	Item 7	0,492	0,3291	Valid
	Item 8	0,811	0,3291	Valid
	Item 9	0,608	0,3291	Valid
	Item 10	0,640	0,3291	Valid
	Item 11	0,426	0,3291	Valid
	Item 12	0,851	0,3291	Valid

Tabel tersebut menyatakan hasil pengolahan data yang didapatkan dari kuesioner menggunakan 36 responden pada uji validitas dengan SPSS versi 29.0. Hasil uji validitas penelitian ini, yang mencakup variabel media sosial dan kinerja pegawai, menunjukkan distribusi yang normal. Hal ini dikonfirmasi dengan membandingkan nilai r_{tabel} dan r_{hitung} untuk setiap item pernyataan dalam kuesioner. Semua variabel

memiliki r_{hitung} lebih dari 0,3291, sehingga semua pernyataan dalam setiap variabel dianggap valid dan memadai untuk digunakan sebagai bahan penelitian.

4.1.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk mendapatkan bukti mengenai ketepatan dan konsistensi suatu alat ukur dalam melaksanakan fungsinya. Sebuah instrumen dianggap reliabel jika menghasilkan pengukuran yang sama ketika dipakai pada orang yang sama tetapi dengan waktu yang tidak sama. Data yang didapatkan diolah dengan menggunakan SPSS versi 29.0, bisa diterangkan pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.7
Uji Reliabilitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Penggunaan Media Sosial (X)	0,923	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,896	0,60	Reliabel

Tabel diatas memperlihatkan hasil uji dengan SPSS versi 29.0. Hasil uji menunjukan bahwa nilai *cronbachs alpha* variabel media sosial sebesar 0,923 lebih besar dari nilai *cronbachs alpha* sebesar 0,60, dan nilai *cronbachs alpha* variabel kinerja sebesar 0,896 lebih besar dari nilai *cronbachs alpha* sebesar 0,60, setiap variabel berarti layak dijadikan bahan proses penelitian karena memiliki hasil yang reliabel.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

4.1.3.1 Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas yang penulis lakukan diperoleh data sebagai berikut:

Tabel IV.8
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		36	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.28439599	
Most Extreme Differences	Absolute	.083	
	Positive	.083	
	Negative	-.067	
Test Statistic		.083	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.754	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.743
		Upper Bound	.765

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Tabel diatas memperlihatkan hasil uji dengan SPSS versi 29.0,

4.1.3.2 Uji Multikolinearitas

Berdasarkan uji multikolinearitas yang penulis lakukan diperoleh data sebagai berikut:

Tabel IV.9
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.827	5.233		4.935	.000		
	Total_X	.371	.071	.668	5.227	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Tabel diatas memperlihatkan hasil uji dengan SPSS versi 29.0, hasil uji menunjukkan bahwa nilai tolerance 1.000 lebih besar dari 0,10 dan menunjukkan nilai *VIF* 1.000 kurang dari 10, maka hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas.

4.1.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji normalitas yang penulis lakukan diperoleh data sebagai berikut:

Tabel IV.10
Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.109	2.950		1.393	.173
	Total_X	-.020	.040	-.084	-.490	.627

Tabel diatas memperlihatkan hasil uji dengan SPSS versi 29.0, hasil uji menunjukkan nilai probabilitas variabel independen sebesar 0.627 lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.3.4 Uji Autokorelasi

Berdasarkan uji normalitas yang penulis lakukan diperoleh data sebagai berikut:

Tabel IV.11
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.668 ^a	.446	.429	3.332	1.761

a. Predictors: (Constant), Total_X

b. Dependent Variable: Total_Y

Pembahasan dari hasil uji autokorelasi yang dilakukan sebagai berikut:

1. Nilai du dicari pada distribusi nilai table Durbin-Watson berdasarkan k(1) dan N (36) dengan nilai sig 5%
2. $du (1.5245) < \text{Durbin-Watson} (1.761) < 4-du (2,4755)$

Hasil uji menunjukan tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

4.1.4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel IV.12
Regresi Linear Sederhana

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	
1	(Constant)	25.827	5.233		4.935	<,001
	Total_X	.371	.071	.668	5.227	<,001

Pada tabel Coefficients, pada kolom B pada Constanta (a) adalah 25.827, Skor media sosial (b) adalah 371. Berdasarkan data di atas, maka dapat dikatakan bahwa: Konstanta sebesar 25.827, koefisien regresi X sebesar 371. Bentuk persamaan Regresinya adalah $Y = 25.827 + 371X$. Kesimpulan: Skor pengaruh penggunaan media

sosial nilai $t_{hitung} = 5.227$ dengan probabilitas = $0,001 < 0,05$, memiliki arti ditemukannya pengaruh yang signifikan

4.1.5 Uji Korelasi

Berdasarkan uji korelasi yang penulis lakukan diperoleh data sebagai berikut:

Tabel IV.13

Uji Korelasi

Correlations			
		Total_X	Total_Y
Total_X	Pearson Correlation	1	.668**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	36	36
Total_Y	Pearson Correlation	.668**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	36	36

Ujikorelasi dilaksanakan terhadap dua variable yaitu :

- a. Variabel Media Sosial
- b. Variabel Kinerja Pegawai

Posisi $r = 0,668$ berada dalam posisi $0,61-0,80$ mempunyai hubungan tinggi atau kuat sehingga dapat dikatakan pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang tinggi. Jadi, hasil dari koefisien korelasi hubungan dikatakan signifikan, yang artinya koefisien ini dapat diterapkan pada populasi yang diwakili oleh sampel sebanyak 36 responden.

4.2 Pembahasan Penelitian

Dari hasil penelitian menunjukkan terdapat Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Parung. Ini berarti penggunaan media sosial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Effendy mengungkapkan komponen dalam model SOR adalah Stimulus yang berbentuk rangsangan didalamnya terdapat pesan dan gagasan. Organism adalah audiens yang pada proses komunikasi akan dijadikan sebagai objek, dan response berupa akibat dari adanya stimulus yang berbentuk efek (Parinduri, 2019).

Penggunaan media sosial dapat dimanfaatkan secara efektif untuk menjalin komunikasi antar pegawai, aplikasi media sosial mempunyai peran yang luar biasa besar sebagai media sarana komunikasi karena penyampaian informasi yang kan dilakukan menjadi cepat dan mudah, pemanfaatan media sosial yaitu dijadikannya tempat untuk melakukan koordinasi saat ingin diadakannya rapat, pembuatan laporan yang berbentuk foto dan video ketika pegawai sedang bekerja dilapangan, dengan hal tersebut kinerja yang lebih efisien dan lebih efektif bisa dihasilkan.

Meskipun penggunaan media sosial memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai tetapi bagi Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Parung harus dapat dikendalikan karena dampak negatif juga ada pada penggunaan media sosial, penggunaan media sosial oleh pegawai mampu meningkatkan kinerja jika penggunaan media sosial digunakan untuk hal positif terlebih pada saat jam kerja penggunaan media sosial lebih efektif untuk memperlancar pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan hasil uji kualitas data yang dilakukan data uji validitas semua variabel memiliki r hitung lebih dari 0,3291, sehingga semua pernyataan dalam setiap variabel dianggap valid dan memadai untuk digunakan sebagai bahan penelitian. Pada uji reliabilitas nilai cronbachs alpha variabel media sosial sebesar 0,923 lebih besar

dari nilai cronbachs alpha sebesar 0,60, dan nilai cronbachs alpha variabel kinerja sebesar 0,896 lebih besar dari nilai cronbachs alpha sebesar 0,60, setiap variabel berarti yang berarti tiap-tiap variabel sudah reliabel.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang dilakukan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikan (Sig) atau probabilitas adalah 0.200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance 1.000 lebih besar dari 0,10 dan menunjukkan nilai VIF 1.000 kurang dari 10, maka hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai probabilitas variabel independen sebesar 0.627 lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Kemudian pada uji korelasi yang dilakukan hasilnya adalah $(1.5245) < \text{Durbin-Watson} (1.761) < 4 - \text{du} (2,4755)$ menunjukkan tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

Uji statistik dari penelitian ini menjelaskan bahwa penghitungan uji korelasi antar variabel media sosial (X) terhadap kinerja pegawai (Y) mendapatkan hasil 0,688. Angka tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antar variabel yaitu penggunaan media sosial terhadap kinerja pegawai, dari uji yang dilakukan tingkat signifikan yang dihasilkan adalah 0,001. Dengan hasil 0,001 maka probabilitasnya masih jauh di bawah 0,05, jadi pengaruh antar variabel adalah signifikan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu, menurut Ikal Akcah (2020) media sosial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai jika seorang pegawai memiliki tingkat media sosial yang baik maka akan mempengaruhi kinerja pegawai ke arah yang baik pula. Menurut Muhammad Miftahul Khair (2020) penggunaan media sosial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan penggunaan media sosial di lingkungan kerja dapat meningkatkan

budaya inovatif, proaktif, komunikasi antar sesama, berbagi informasi, dan membuat keputusan.

Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima memiliki arti penggunaan media sosial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Parung, dimana pegawai dapat dimudahkan dalam dalam berkomunikasi, berinteraksi, dan berbagi informasi antar pegawai di lingkungan kerja sehingga dapat membantu menyelesaikan pekerjaan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan olah data yang dilakukan memakai aplikasi SPSS versi 29.0. Peneliti membuat beberapa kesimpulan, yaitu:

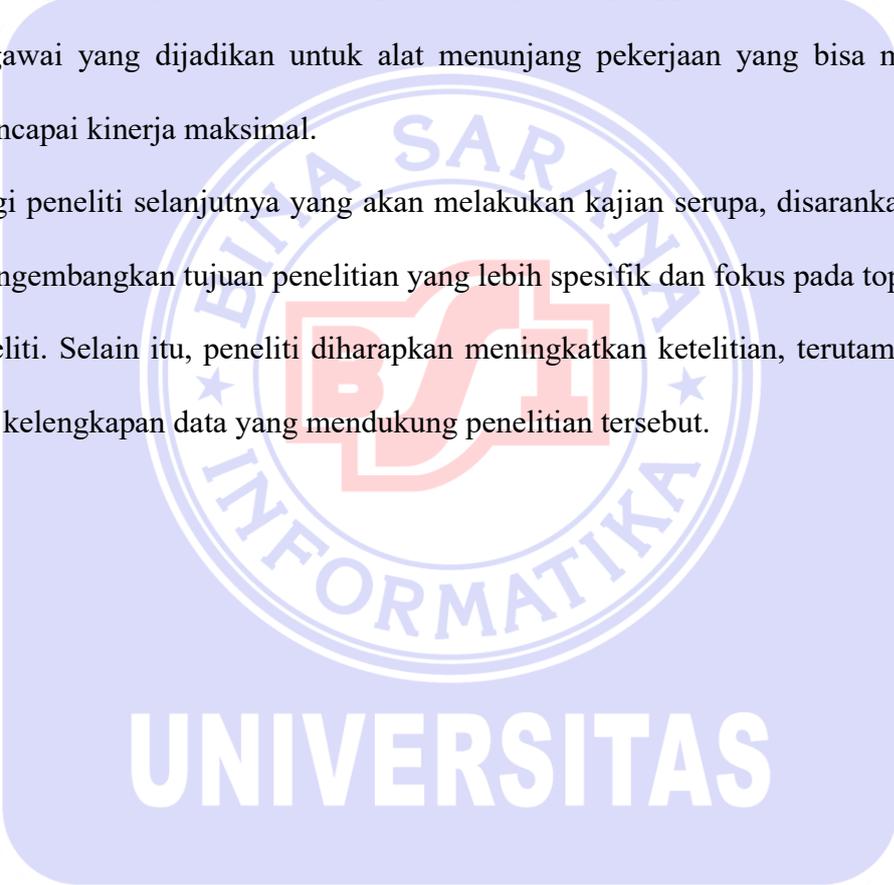
1. Dari hasil penelitian yang dilakukan media sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Sektor Parung. Artinya kinerja pegawai bisa meningkat jika kegiatan penggunaan media sosial digunakan dengan tepat karena dengan itu pekerjaan juga akan menjadi terbantu.
2. Terdapat pengaruh variabel Media Sosial (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari hasil nilai signifikansi yaitu 0,001 lebih rendah dari 0,05, jadi kesimpulannya H_0 Ditolak kemudian H_a diterima karena apabila hasil signifikansi yang didapat nilainya kurang dari 0,05 dapat dipastikan adanya Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Sektor Parung
3. Dari hasil penelitian antara variabel independen (media sosial) dan variabel dependen (kinerja pegawai), terdapat hasil koefisien korelasi 0,668 berada dalam posisi 0,61-0,80, terbukti adanya hubungan yang signifikan dengan kekuatan hubungan antar dua variabel adalah tinggi atau kuat.

5.2 Saran

Dari penelitian yang dilakukan peneliti harus dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, instansi, komunitas, dan pihak

yang ikut terlibat di dalam proses penelitian. Setelah menyelesaikan pembahasan dalam skripsi ini, peneliti akan menyampaikan saran pada bab penutup, berdasarkan hasil pengamatan selama pembahasan. Saran-saran yang diberikan setelah meneliti permasalahan tersebut adalah yaitu:

1. Bagi instansi untuk bisa menaikkan kinerja pegawai, media sosial harus digunakan secara benar dan tepat, memisahkan antara kehidupan dunia kerja dan kehidupan diri pribadi. Instansi perlu mengawasi penggunaan media sosial oleh pegawai yang dijadikan untuk alat menunjang pekerjaan yang bisa membantu mencapai kinerja maksimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan kajian serupa, disarankan untuk mengembangkan tujuan penelitian yang lebih spesifik dan fokus pada topik yang diteliti. Selain itu, peneliti diharapkan meningkatkan ketelitian, terutama dalam hal kelengkapan data yang mendukung penelitian tersebut.



UNIVERSITAS

DAFTAR PUSTAKA

- Akcah, I. (2020). *Pengaruh Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Batara Guru Belopa Kabupaten Luwu*. <http://repository.umpalopo.ac.id/868/>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/maneggio/article/view/3367>
- APJII. (2024). *Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia*. [Apjii.or.Id](https://apjii.or.id). <https://apjii.or.id>
- Berliana, S. R. (2023a). *Pengaruh Penggunaan Media Sosial Tik Tok Terhadap Hasil Belajar Peserta Didik Pada Mata Pelajaran PPKN (Penelitian Eksperimen di SMP Negeri 13 Bogor)*.
- Berliana, S. R. (2023b). *Pengaruh Penggunaan Media Sosial Tiktok Terhadap Hasil Belajar Peserta Didik Pada Mata pelajaran PPKN (Penelitian Eksperimen di SMP Negeri 13 Bogor)*. <http://repository.unpas.ac.id/64858/>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)* (A. Mukhlis (ed.); 1st ed.). CV. AA.Rizky.
- Effendy, A. R. (2020). *Analisis Pengaruh Social Media Marketing dan Experiential Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Starbucks Cofee Bandar Lampung*. <http://repo.darmajaya.ac.id/2606/>
- Hoeroestijati. (2019). Media Sosial sebagai Sarana Promosi Perpustakaan (Studi Kasus di Perpustakaan Universitas Airlangga. *JPUA: Jurnal Perpustakaan Universitas Airlangga: Media Informasi Dan Komunikasi Kepustakawanan*, 9(2), 72–78. <https://doi.org/10.20473/JPUA.V9I2.2019.72-78>
- Karomah, Y. N. (2020). *Pengaruh Media Sosial Terhadap Perilaku Menyimpang (Akhlak) Siswa Di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Undaan Kudus*. <http://repository.iainkudus.ac.id/4182/>

- Khair, M. M. (2020). *Pengaruh Media Sosial dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara*. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/14768/>
- Martinoes, M. R. (2022). *Pengaruh Terpaan Media Pada Akun @localprideindonesia Di Instagram Terhadap Perilaku Konsumtif Mahasiswa FIKOM UIR*. <https://repository.uir.ac.id/12341/>
- Michelle, S. S. (2021). *Pengaruh Brand Authenticity dan Experiential Marketing Sepatu Merek Ittaherl terhadap Brand Loyalty Followers Instagram @Ittaherl*. <https://kc.umn.ac.id/id/eprint/17500/>
- Miswari, I. (2021). *Penggunaan Media Sosial terhadap Pembentukan Akhlak Siswa SMKN 1 Tanah Jambo Aye*. <http://repository.ar-raniry.ac.id>
- Mulyati, A. (2014). *Kementerian Perdagangan RI Panduan Optimalisasi media sosial untuk kementerian Perdagangan ri*. In *Jl. M. I.Ridwan Rais* (Issue 5). <https://adoc.pub/oleh-tim-pusat-humas-kementerian-perdagangan-ri.html>
- Nasrullah, R. (2015). *Media Sosial Perspektif Komunikasi, Budaya dan Sosioteknologi*. Rodakarya.
- Ningtyas, R. A. (2022). *Pengaruh Karakteristik Individu Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Purbalingga*. <https://repository.ump.ac.id/14510/>
- Nisa, A. S. (2019). *Penerapan Model Pembelajaran Probing Prompting Dalam Upaya Meningkatkan Hasil Belajar (Studi Quasi Eksperimen Pada Mata Pelajaran Ekonomi Peserta Didik Kelas XI di SMA Negeri 3 Tasikmalaya Semester Genap Tahun Pelajaran 2018/2019)*. <http://repositori.unsil.ac.id/615>
- Nurfu'adah, A. (2022). *Pengaruh Sustainability Report Disclosure Terhadap Financial Performance*. <http://repository.upi.edu>
- Oktaviani, D. (2019). *Pengaruh Media Sosial Terhadap Gaya Hidup Mahasiswa IAIN Metro*. <https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/1212/>
- Parinduri, T. H. (2019). *Pengaruh Penggunaan Media Sosial Whatsapp Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan*.

<http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/1675/>

- Rosa Lisa, M. (2020). *Hubungan Durasi Penggunaan Media Sosial Dengan Gangguan Mental Emosional pada Remaja S1 Keperawatan Di Universitas Muhammadiyah Ponorogo*. <http://eprints.umpo.ac.id/6072/>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Diana Triwardhani, Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan* (1st ed.). Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung. <https://etheses.uinsgd.ac.id/40781/>
- Simbolon, A. B. (2019). *Peran Fitur Media Sosial Onlineinstagram Storiessbagai Saluran Self-Disclosure Siswi SMA Negeri 3 Palembang*. <https://repository.radenfatah.ac.id/4152/>
- Sobirin, A. (2014). *Manajemen Kinerja* (1st ed.). Penerbit Universitas Terbuka. <https://pustaka.ut.ac.id/lib/ekma5320-manajemen-kinerja/>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.); 2nd ed.). Alfabeta.
- Suherlin, G. H. (2023). *Bimbingan Pribadi Berbasis Psikologi Positif Untuk Mengembangkan Kesejahteraan Psikologis Siswa Sekolah Menengah Atas*. <http://repository.upi.edu/>

UNIVERSITAS

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Biodata Mahasiswa

NIM : 44200783
Nama Lengkap : Fian Wahyu Purnama
Tempat/ Tanggal Lahir : Bogor, 19 Maret 2000
Alamat lengkap : Babakan Tarikolot RT 09 RW 08, Desa
Tarikolot, Kecamatan Cibinong

II. Pendidikan

1. SDN Cimandala 03 (2006– 2012)
2. SMPN 02 Sukaraja (2012 – 2015)
3. SMK Mekanik Cibinong (2015 – 2018)
4. Universitas Bina Sarana Informatika (2020 – Saat ini)

III. Riwayat Pengalaman berorganisasi / pekerjaan

1. PT. YKK Zipper Indonesia sebagai Operator Produksi dari Maret 2019 hingga Agustus 2020
2. Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor sebagai anggota dari Juli 2021 hingga saat ini



Jakarta, 05 Juli 2024

Fian Wahyu Purnama

SURAT PERNYATAAN KEBENARAN/KEABSAHAN DATA HASIL RISET UNTUK KARYA ILMIAH

SURAT PERNYATAAN KEBENARAN/KEABSAHAN DATA HASIL RISET UNTUK KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini, penulis:

Nama : Fian Wahyu Purnama
 NIM : 44200783
 Jenjang : Sarjana (S1)
 Program Studi : Ilmu Komunikasi
 Fakultas : Komunikasi dan Bahasa
 Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa data dan atau informasi yang saya gunakan dalam penulisan karya ilmiah dengan judul "Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Sektor Parung" merupakan data dan atau informasi yang saya peroleh melalui hasil penelitian sendiri dan tidak didasarkan pada data atau informasi hasil riset dari perusahaan/instansi/lembaga manapun.

Saya bersedia untuk bertanggung jawab secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Bina Sarana Informatika, atas materi/isi karya ilmiah tersebut, termasuk bertanggung jawab atas dampak atau kerugian yang timbul dalam bentuk akibat tindakan yang berkaitan dengan data dan atau informasi yang terdapat pada karya ilmiah saya ini. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

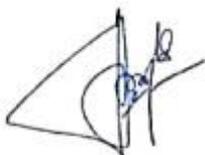
Dibuat di : Jakarta
 Pada tanggal : 05 Juli 2024

Menyetujui,

Dosen Pembimbing,

Asisten Dosen Pembimbing,

Penulis,



Maya May Syarah, S.Sos., M.Si



Susilowati, S.Sos, M.M, M.I.Kom




Fian Wahyu Purnama

SURAT KETERANGAN RISET



**PEMERINTAH KABUPATEN BOGOR
DINAS PEMADAM KEBAKARAN
SEKTOR PARUNG**

Jl. Parung No. 640, Desa Parung, Kecamatan Parung
Telp. (0251) 8412 847

Email: dpk.kabbogor@gmail.com, Website : damkar.bogorkab.go.id

Nomor : 108/SK-05/24
Perihal : Surat Keterangan Riset

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Iwan Hermawan
Jabatan : Komandan Sektor

Dengan ini menerangkan bahwa, yang tersebut di bawah ini :

Nama : Fian Wahyu Purnama
Jabatan : 44200783
NIM : Ilmu Komunikasi Universitas Bina Sarana Informatika

Adalah benar telah melakukan riset pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Sektor Parung sejak bulan Mei sampai Juni 2024, dan yang bersangkutan telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan benar, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 05 Juli 2024

Iwan Hermawan
Komandan Sektor

BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME

Fian Wahyu Purnama (Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Sektor Parung.pdf)

ORIGINALITY REPORT

20% SIMILARITY INDEX	19% INTERNET SOURCES	9% PUBLICATIONS	7% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repository.umsu.ac.id Internet Source	4%
2	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	2%
3	repository.umpalopo.ac.id Internet Source	2%
4	repositori.uma.ac.id Internet Source	1%
5	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%
7	jurnalmahasiswa.umsu.ac.id Internet Source	1%
8	123dok.com Internet Source	1%

LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Media Sosial																		Total X1
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	
1	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
2	5	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	5	5	4	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	62
6	4	4	4	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	62
7	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	77
8	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	82
9	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	76
10	2	4	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	60
11	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	70
14	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	69
15	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	66
16	5	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	66
17	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	71
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
19	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	84
20	5	5	5	1	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	2	5	2	3	70
21	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	76
22	4	4	4	2	4	5	4	2	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	68
23	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	77
24	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	73
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
26	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	69
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
28	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	66
29	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	61
30	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	86
31	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
33	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	74
34	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	77
35	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	71
36	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	67

No	Kinerja Pegawai												Total X1	
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	51
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	51
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	58
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
9	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	55
10	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	51
11	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	57
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
14	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	56
15	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	52
16	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50
17	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	49
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	57
20	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	51
21	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	56
22	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	52
23	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	54
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
25	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
26	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	55
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
28	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	57
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
31	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	56
32	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
33	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	49
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
35	4	2	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	50
36	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49

Lampiran 2 Uji Validitas Media Sosial

		Correlations																		Total_X
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	
X1	Pearson Correlation	1	.573	.663	0.210	.659	.396	.379	0.238	0.327	0.284	.510	.512	.355	0.327	0.107	.383	0.161	0.317	.602
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.220	0.000	0.017	0.023	0.162	0.052	0.094	0.001	0.001	0.034	0.052	0.533	0.021	0.349	0.059	0.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2	Pearson Correlation	.573	1	.624	0.075	.463	0.320	0.242	.416	.422	.464	.536	.531	.306	0.293	0.315	0.206	.469	.603	
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.662	0.004	0.057	0.156	0.012	0.010	0.004	0.001	0.006	0.001	0.070	0.083	0.062	0.228	0.004	0.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3	Pearson Correlation	.663	.624	1	.366	.714	.438	.507	.459	.450	.418	.527	.439	.404	0.300	0.229	.507	0.266	0.325	.714
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.028	0.000	0.008	0.002	0.005	0.006	0.011	0.001	0.007	0.014	0.075	0.180	0.002	0.117	0.053	0.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4	Pearson Correlation	0.210	0.075	.366	1	.392	0.226	.336	.342	0.096	0.070	0.159	0.173	0.149	0.314	.361	0.147	0.298	.440	.490
	Sig. (2-tailed)	0.220	0.662	0.028		0.018	0.185	0.045	0.041	0.576	0.687	0.356	0.314	0.387	0.063	0.030	0.391	0.078	0.007	0.003
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X5	Pearson Correlation	.659	.463	.714	.392	1	.564	.431	.410	.607	.664	.551	.640	.595	.607	.477	.704	.416	.464	.838
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.004	0.000	0.018		0.000	0.009	0.013	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.012	0.004	0.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X6	Pearson Correlation	.396	0.320	.438	0.226	.564	1	.717	.418	0.305	.368	.360	.374	.391	.469	0.306	.446	.549	0.286	.652
	Sig. (2-tailed)	0.017	0.057	0.008	0.185	0.000		0.000	0.011	0.070	0.027	0.031	0.025	0.018	0.004	0.070	0.006	0.001	0.091	0.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X7	Pearson Correlation	.379	0.242	.507	.336	.431	.717	1	.459	0.057	0.140	0.308	.438	.330	.348	0.272	0.264	.415	0.276	.585
	Sig. (2-tailed)	0.023	0.156	0.002	0.045	0.009	0.000		0.005	0.743	0.415	0.068	0.007	0.049	0.037	0.109	0.120	0.012	0.103	0.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X8	Pearson Correlation	0.238	.416	.459	.342	.410	.418	.459	1	.409	.417	.497	.420	.574	.479	.516	.335	.682	.589	.717
	Sig. (2-tailed)	0.162	0.012	0.005	0.041	0.013	0.011	0.005		0.013	0.011	0.002	0.011	0.000	0.003	0.001	0.046	0.000	0.000	0.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X9	Pearson Correlation	0.327	.422	.450	0.096	.607	0.305	0.057	.409	1	.829	.674	.533	.595	.639	0.305	.654	.394	.515	.676
	Sig. (2-tailed)	0.052	0.010	0.006	0.576	0.000	0.070	0.743	0.013		0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.071	0.000	0.017	0.001	0.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X10	Pearson Correlation	0.284	.464	.418	0.070	.664	.368	0.140	.417	.829	1	.732	.596	.662	.713	.370	.707	.321	.499	.704
	Sig. (2-tailed)	0.094	0.004	0.011	0.687	0.000	0.027	0.415	0.011	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.026	0.000	0.056	0.002	0.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X11	Pearson Correlation	.510	.536	.527	0.159	.551	.360	0.308	.497	.674	.732	1	.590	.566	.674	0.328	.558	0.301	.520	.729
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.001	0.001	0.356	0.000	0.031	0.068	0.002	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.051	0.000	0.075	0.001	0.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X12	Pearson Correlation	.512	.453	.439	0.173	.640	.374	.438	.420	.533	.596	.590	1	.643	.533	.496	.443	0.325	.578	.722
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.006	0.007	0.314	0.000	0.025	0.007	0.011	0.001	0.000	0.000		0.000	0.001	0.002	0.007	0.053	0.000	0.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X13	Pearson Correlation	.355	.531	.404	0.149	.595	.391	.330	.574	.595	.662	.566	.643	1	.724	.757	.439	.432	.665	.761
	Sig. (2-tailed)	0.034	0.001	0.014	0.387	0.000	0.018	0.049	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.007	0.008	0.000	0.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X14	Pearson Correlation	0.327	0.306	0.300	0.314	.607	.469	.348	.479	.639	.713	.674	.533	.724	1	.593	.654	.472	.679	.772
	Sig. (2-tailed)	0.052	0.070	0.075	0.063	0.000	0.004	0.037	0.003	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000		0.000	0.000	0.004	0.000	0.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X15	Pearson Correlation	0.107	0.293	0.229	.361	.477	0.306	0.272	.516	0.305	.370	0.328	.496	.757	.593	1	0.327	.637	.678	.651
	Sig. (2-tailed)	0.533	0.083	0.180	0.030	0.003	0.070	0.109	0.001	0.071	0.026	0.051	0.002	0.000	0.000		0.052	0.000	0.000	0.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X16	Pearson Correlation	.383	0.315	.507	0.147	.704	.446	0.264	.335	.654	.707	.558	.443	.439	.654	0.327	1	.472	.446	.698
	Sig. (2-tailed)	0.021	0.062	0.002	0.391	0.000	0.006	0.120	0.046	0.000	0.000	0.000	0.007	0.007	0.000	0.052		0.004	0.006	0.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X17	Pearson Correlation	0.161	0.206	0.266	0.298	.416	.549	.415	.682	.394	0.321	0.301	0.325	.432	.472	.637	.472	1	.608	.665
	Sig. (2-tailed)	0.349	0.228	0.117	0.078	0.012	0.001	0.012	0.000	0.017	0.056	0.075	0.053	0.008	0.004	0.000	0.004		0.000	0.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X18	Pearson Correlation	0.317	.469	0.325	.440	.464	0.286	0.276	.589	.515	.499	.520	.578	.665	.679	.678	.446	.608	1	.759
	Sig. (2-tailed)	0.059	0.004	0.053	0.007	0.004	0.091	0.103	0.000	0.001	0.002	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.006	0.000		0.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Total_X	Pearson Correlation	.602	.603	.714	.480	.838	.652	.585	.717	.676	.704	.729	.722	.761	.772	.651	.698	.665	.759	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36



Lampiran 3 Uji Validitas Kinerja Pegawai

		Correlations													
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Total_Y	
Y1	Pearson Correlation	1	.670**	.532**	.339	.587**	.587**	.364	.538**	.563**	.682**	0,154	.679**	.793**	
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,001	0,043	0,000	0,000	0,029	0,001	0,000	0,000	0,369	0,000	0,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	
Y2	Pearson Correlation	.670**	1	.405	.338	.537**	.537**	0,101	.410	.341	0,272	0,246	.517**	.655**	
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,014	0,044	0,001	0,001	0,560	0,013	0,042	0,108	0,148	0,001	0,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	
Y3	Pearson Correlation	.532**	.405	1	.571**	.564**	.443**	0,275	.478**	.433**	.477**	0,257	.669**	.723**	
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,014		0,000	0,000	0,007	0,104	0,003	0,008	0,003	0,130	0,000	0,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	
Y4	Pearson Correlation	.339	.338	.571**	1	.806**	.599**	0,259	.546**	0,146	.399	0,318	.652**	.715**	
	Sig. (2-tailed)	0,043	0,044	0,000		0,000	0,000	0,128	0,001	0,395	0,016	0,058	0,000	0,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	
Y5	Pearson Correlation	.587**	.537**	.564**	.806**	1	.766**	0,298	.713**	.387	.527**	.387	.729**	.873**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000	0,000		0,000	0,077	0,000	0,020	0,001	0,020	0,000	0,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	
Y6	Pearson Correlation	.587**	.537**	.443**	.599**	.766**	1	.412	.713**	.387	.420	0,221	.615**	.794**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,007	0,000	0,000		0,012	0,000	0,020	0,011	0,195	0,000	0,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	
Y7	Pearson Correlation	.364	0,101	0,275	0,259	0,298	.412	1	.574**	.560**	0,222	-0,094	.337	.492**	
	Sig. (2-tailed)	0,029	0,560	0,104	0,128	0,077	0,012		0,000	0,000	0,192	0,584	0,044	0,002	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	
Y8	Pearson Correlation	.538**	.410	.478**	.546**	.713**	.713**	.574**	1	.668**	.377	0,205	.668**	.811**	
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,013	0,003	0,001	0,000	0,000	0,000		0,000	0,023	0,230	0,000	0,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	
Y9	Pearson Correlation	.563**	.341	.433**	0,146	.387	.387	.560**	.668**	1	.402	0,013	.331	.608**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,042	0,008	0,395	0,020	0,020	0,000	0,000		0,015	0,938	0,048	0,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	
Y10	Pearson Correlation	.682**	0,272	.477**	.399	.527**	.420	0,222	.377	.402	1	0,139	.506**	.640**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,108	0,003	0,016	0,001	0,011	0,192	0,023	0,015		0,420	0,002	0,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	
Y11	Pearson Correlation	0,154	0,246	0,257	0,318	.387	0,221	-0,094	0,205	0,013	0,139	1	.418	.426**	
	Sig. (2-tailed)	0,369	0,148	0,130	0,058	0,020	0,195	0,584	0,230	0,938	0,420		0,011	0,010	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	
Y12	Pearson Correlation	.679**	.517**	.669**	.652**	.729**	.615**	.337	.668**	.331	.506**	.418	1	.851**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,044	0,000	0,048	0,002	0,011		0,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	
Total_Y	Pearson Correlation	.793**	.655**	.723**	.715**	.873**	.794**	.492**	.811**	.608**	.640**	.426**	.851**	1	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,010	0,000		
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	

UNIVERSITAS

Lampiran 4 Uji Reliabilitas Media Sosial

Reliability Media Sosial					
Notes					
Output Created	29-JUN-2024 09:30:52				
Comments					
Input	Data	D:\Data Saya\Tugas Kuliah\Kuesioner Skripsi.sav			
	Active Dataset	DataSet1			
	Filter	<none>			
	Weight	<none>			
	Split File	<none>			
	N of Rows in Working Data File	36			
	Matrix Input				
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.			
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.			
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.				
Resources	Processor Time	00:00:00,00			
	Elapsed Time	00:00:00,01			
Scale: ALL VARIABLES					
Case Processing Summary					
		N	%		
Cases	Valid	36	100,0		
	Excluded ^a	0	0,0		
	Total	36	100,0		
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.					
Reliability Statistics					
	Cronbach's Alpha	N of Items			
	0,923	18			
Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
X1	68,92	56,536	0,538	0,920	
X2	68,83	58,371	0,560	0,920	
X3	69,11	54,673	0,660	0,917	
X4	69,86	55,894	0,365	0,931	
X5	69,19	55,075	0,812	0,914	
X6	69,25	56,079	0,595	0,919	
X7	69,22	57,721	0,532	0,920	
X8	69,67	54,171	0,660	0,917	
X9	69,17	57,971	0,641	0,919	
X10	69,14	57,552	0,670	0,918	
X11	69,06	57,425	0,698	0,917	
X12	69,25	56,136	0,681	0,917	
X13	69,03	57,685	0,735	0,917	
X14	69,17	57,229	0,746	0,917	
X15	69,14	57,037	0,603	0,919	
X16	69,31	55,533	0,647	0,918	
X17	69,53	55,513	0,607	0,919	
X18	69,36	54,866	0,716	0,916	

Lampiran 5 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Kinerja Pegawai				
Notes				
Output Created	29-JUN-2024 09:36:49			
Comments				
Input	Data	D:\Data Saya\Tugas Kuliah\Kuesioner Skripsi.sav		
	Active Dataset	DataSet1		
	Filter	<none>		
	Weight	<none>		
	Split File	<none>		
	N of Rows in Working Data File	36		
	Matrix Input			
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.		
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.		
Syntax	<pre> RELIABILITY /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL. </pre>			
Resources	Processor Time	00:00:00,02		
	Elapsed Time	00:00:00,01		
Scale: ALL VARIABLES				
Case Processing Summary				
		N	%	
Cases	Valid	36	100,0	
	Excluded ^a	0	0,0	
	Total	36	100,0	
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.				
Reliability Statistics				
Cronbach's Alpha		N of Items		
0,896		12		
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	48,67	16,286	0,746	0,881
Y2	48,67	16,171	0,559	0,892
Y3	48,36	16,637	0,664	0,885
Y4	48,58	16,250	0,644	0,886
Y5	48,64	15,894	0,842	0,877
Y6	48,64	16,237	0,747	0,881
Y7	48,50	17,514	0,398	0,898
Y8	48,61	16,130	0,766	0,880
Y9	48,56	16,997	0,528	0,892
Y10	48,67	16,686	0,559	0,890
Y11	48,86	17,323	0,284	0,910
Y12	48,56	15,911	0,814	0,878

Lampiran 6 Uji Korelasi

Correlations

		Total_X	Total_Y
Total_X	Pearson Correlation	1	.668**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	36	36
Total_Y	Pearson Correlation	.668**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	36	36

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

Lampiran 7 Kuesioner

Questions Responses **36** Settings

36 responses View in Sheets

Accepting responses

Summary Question Individual

Nama Anda
36 responses

- ALFI SHOLAHUDDIN
- ruslih mubarak
- Sukrio
- Indra
- Edlin septadwi
- Listanto
- arif dwi kurniawan
- Ridho Yadin
- Refle Raullian

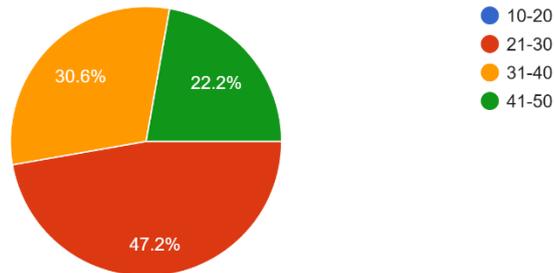
Jenis Kelamin
36 responses Copy

100%

● Laki-laki
● Perempuan

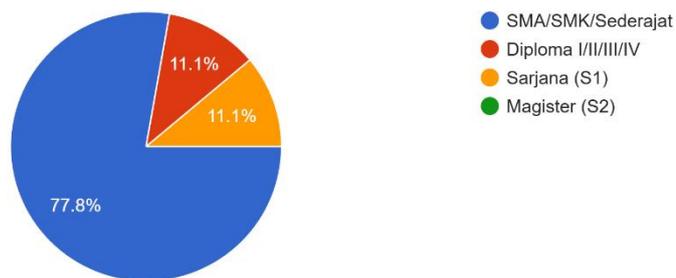
Usia Anda

36 responses



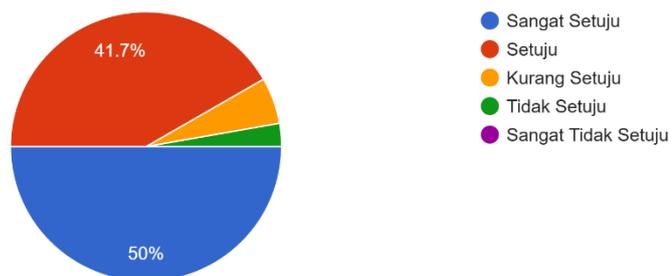
Tingkat Pendidikan

36 responses



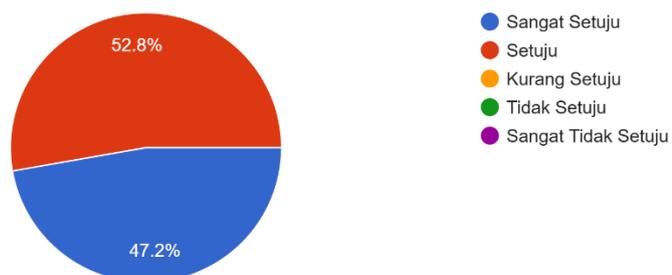
1. Saya sering berkomunikasi dengan rekan kerja menggunakan media sosial

36 responses



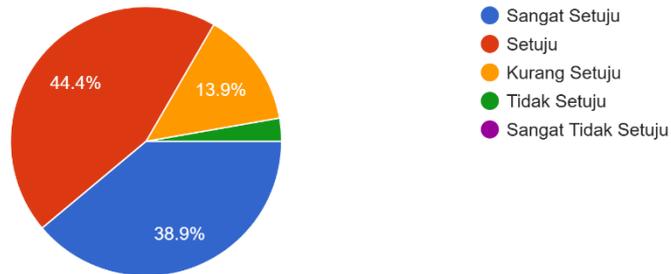
2. Saya sering menerima informasi dari rekan kerja melalui media sosial

36 responses



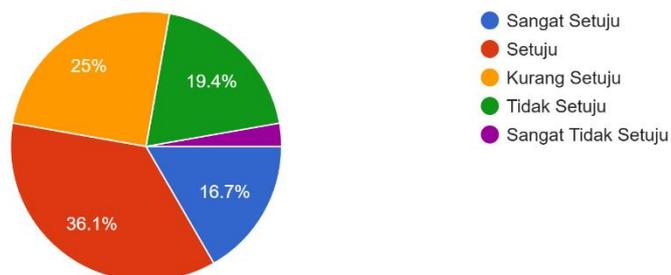
3. Saya sering menjalin keakraban dengan rekan kerja melalui media sosial

36 responses



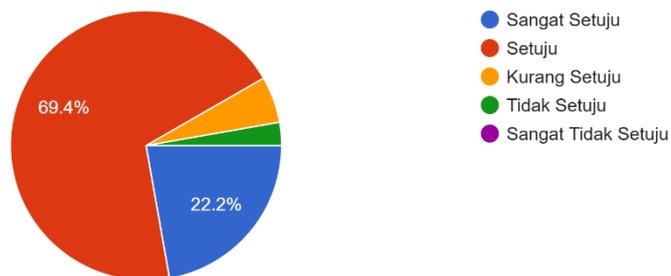
4. Saya menumpahkan beban pikiran kepada rekan kerja melalui media sosial

36 responses



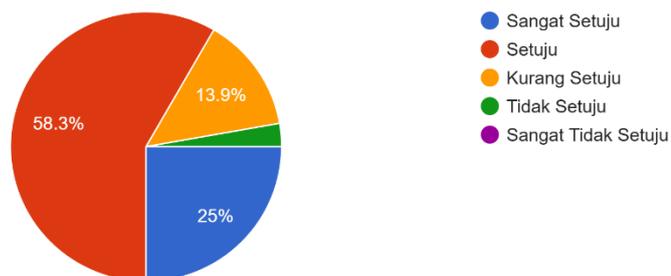
5. Saya merasa senang setelah berkomunikasi melalui media sosial dengan rekan kerja

36 responses



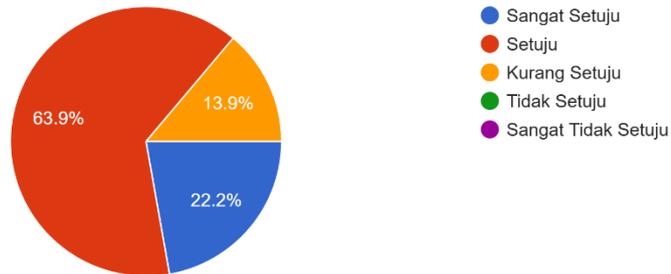
6. Saya menggunakan media sosial untuk berbagi pendapat dengan rekan kerja

36 responses



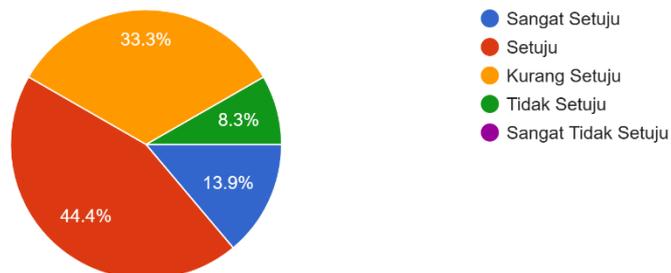
7. Saya selalu terdorong untuk menyampaikan pesan kepada rekan kerja melalui media sosial

36 responses



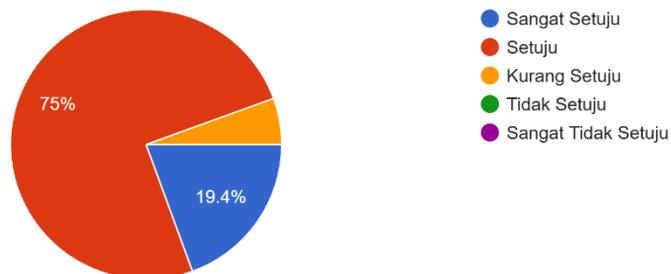
8. Percakapan dengan rekan kerja melalui media sosial sering terjadi pada saat jam kerja

36 responses



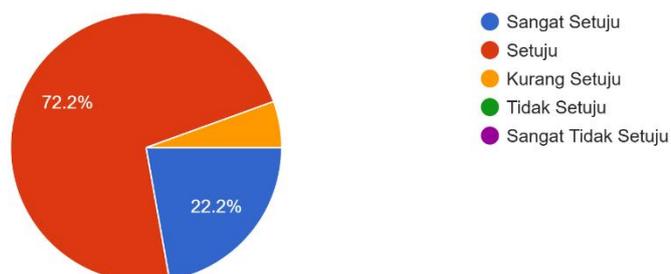
9. Saya selalu membalas pesan yang sampai dari rekan kerja melalui media sosial

36 responses



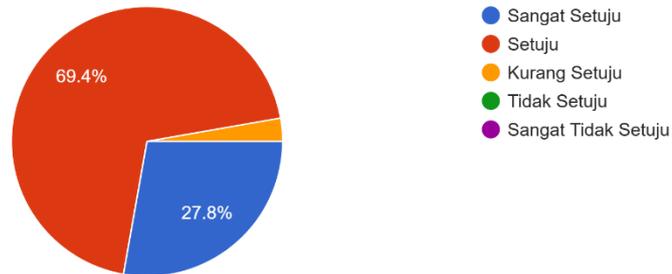
10. Saya anggota dari beberapa komunitas grup media sosial

36 responses



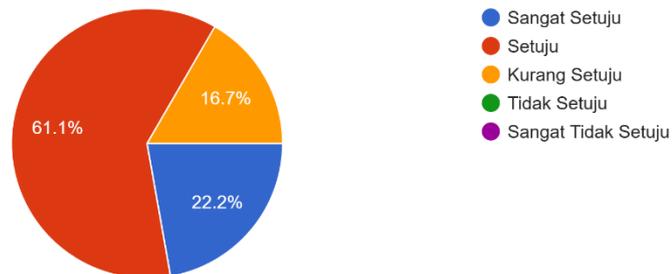
11. Saya sering berkomunikasi dengan rekan kerja melalui grup di media sosial

36 responses



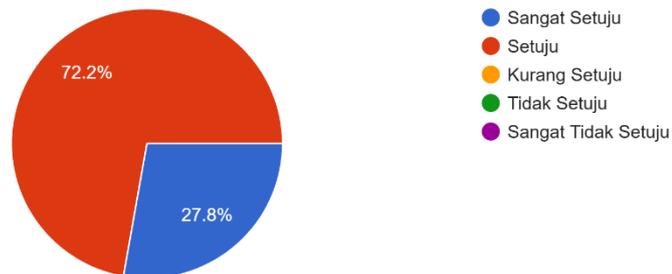
12. Masuk dalam bagian grup media sosial saya merasa lebih akrab dengan sesama anggota grup

36 responses



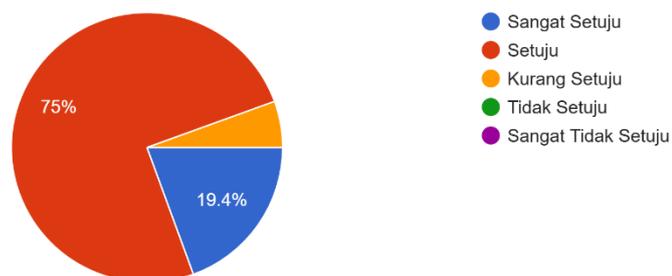
13. Saya terhubung secara luas dengan rekan kerja melalui media sosial

36 responses



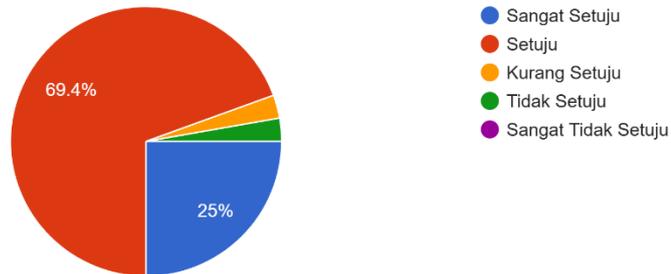
14. Saya melakukan pertemuan dengan rekan kerja setelah berkomunikasi melalui media sosial

36 responses



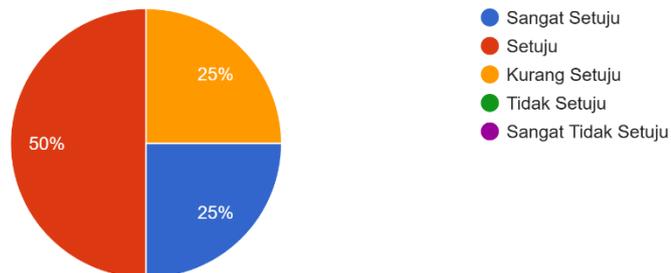
15. Saya aktif membuka media sosial untuk bisa berkomunikasi dengan rekan kerja

36 responses



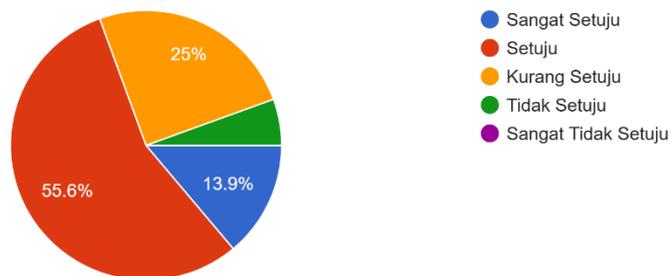
16. Saya merasa seperti ada yang kurang jika berhenti menggunakan media sosial untuk beberapa saat dengan rekan kerja

36 responses



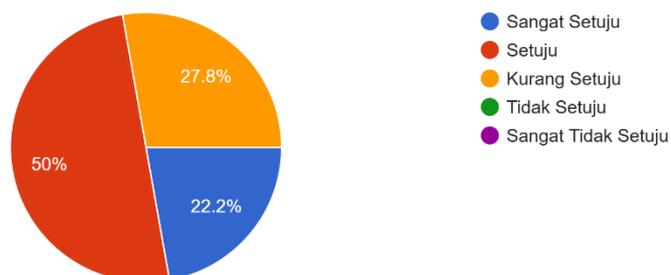
17. Percakapan saya dengan rekan kerja melalui media sosial tergolong intensif hingga 3 jam per hari

36 responses



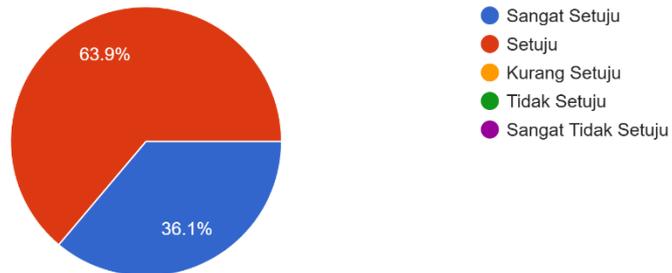
18. Saya selalu dalam kondisi siap untuk membuka media sosial pada setiap saat

36 responses



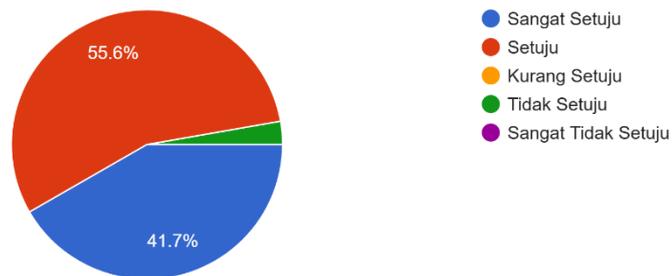
19. Sayaaya memikirkan cara kerja yang dapat lebih cepat menyelesaikan pekerjaan

36 responses



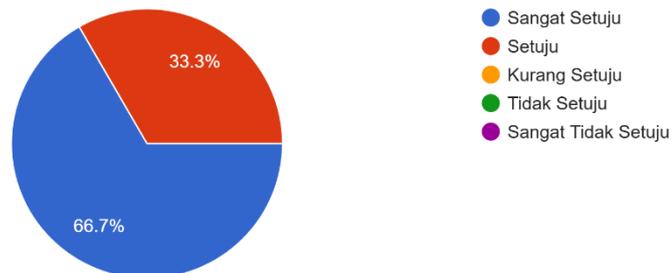
20. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas hasil yang ditetapkan

36 responses



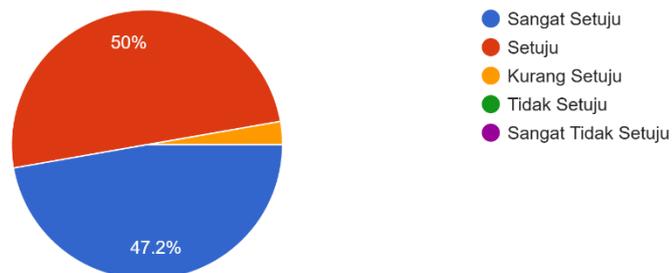
21. Saya berupaya meningkatkan kualitas hasil kerja

36 responses



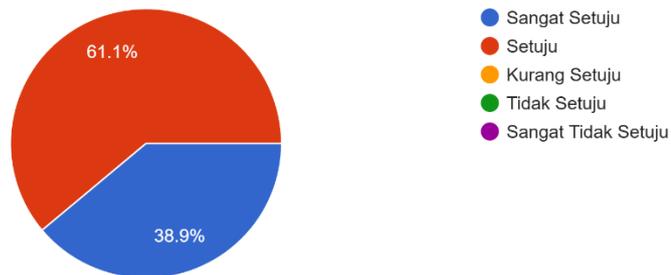
22. Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

36 responses



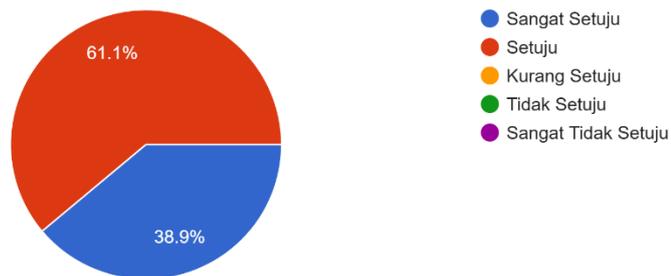
23. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cepat.

36 responses



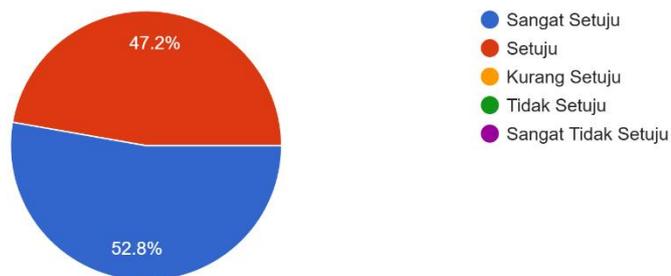
24. Saya mengerjakan kerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

36 responses



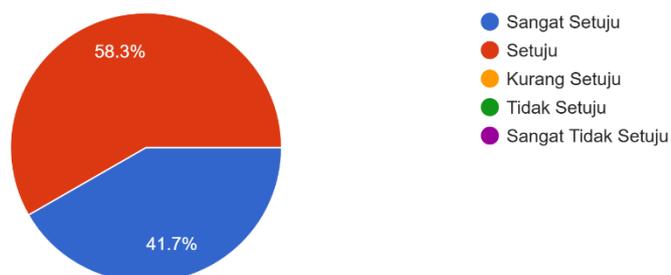
25. Saya mampu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

36 responses



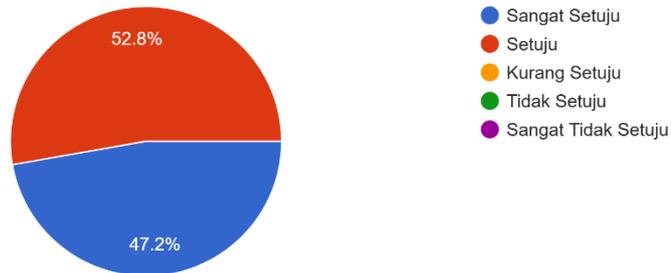
26. Saya mampu membina hubungan pribadi yang baik sehingga mendukung kerjasama dalam penyelesaian pekerjaan.

36 responses



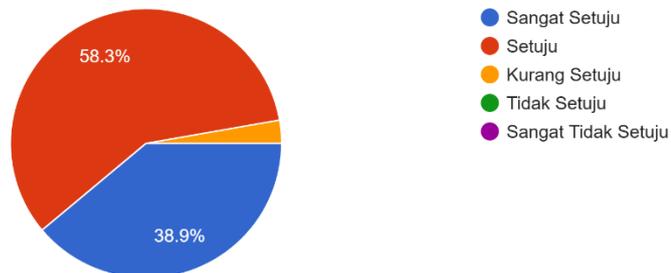
27. Saya kerjasama dengan rekan kerja sehingga tercipta suasana yang harmonis

36 responses



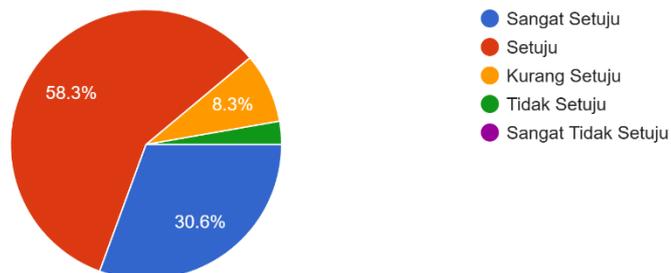
28. Saya mampu mengatasi berbagai kesulitan yang timbul dalam pelaksanaan pekerjaan.

36 responses



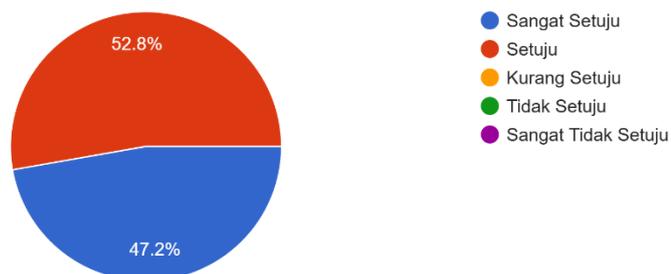
29. Saya berinisiatif untuk mengatasi kesulitan tanpa harus menunggu perintah atasan.

36 responses



30. Saya mengantisipasi masalah sebelum benar-benar terjadi.

36 responses



Variabel	Indikator	Pertanyaan
Media Sosial (X)	Partisipasi	Saya sering berkomunikasi dengan rekan kerja menggunakan media sosial
		Saya sering menerima informasi dari rekan kerja melalui media sosial
		Saya sering menjalin keakraban dengan rekan kerja melalui media sosial
	Keterbukaan	Saya menumpahkan beban pikiran kepada rekan kerja melalui media sosial
		Saya merasa senang setelah berkomunikasi melalui media sosial dengan rekan kerja
		Saya menggunakan media sosial untuk berbagi pendapat dengan rekan kerja
	Percakapan	Saya selalu terdorong untuk menyampaikan pesan kepada rekan kerja melalui media sosial
Percakapan dengan rekan kerja melalui media sosial sering terjadi pada saat jam kerja		
Komunitas	Saya selalu membalas pesan yang sampai dari rekan kerja melalui media sosial	
	Saya anggota dari beberapa komunitas grup media sosial	
Saling terhubung	Saya sering berkomunikasi dengan rekan kerja melalui grup di media sosial	
	Masuk dalam bagian grup media sosial saya merasa lebih akrab dengan sesama anggota grup	
	Saya terhubung secara luas dengan rekan kerja melalui media sosial	
Intensitas	Saya melakukan pertemuan dengan rekan kerja setelah berkomunikasi melalui media sosial	
	Saya aktif membuka media sosial untuk bisa berkomunikasi dengan rekan kerja	
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas Kerja	Saya merasa seperti ada yang kurang jika berhenti menggunakan media sosial untuk beberapa saat dengan rekan kerja
		Percakapan saya dengan rekan kerja melalui media sosial tergolong intensif hingga 3 jam per hari
		Saya selalu dalam kondisi siap untuk membuka media sosial pada setiap saat
	Ketepatan Waktu	Saya memikirkan cara kerja yang dapat lebih cepat menyelesaikan pekerjaan
		Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas hasil yang ditetapkan
	Tanggung Jawab	Saya berupaya meningkatkan kualitas hasil kerja
		Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.
Inisiatif Pegawai	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cepat.	
	Saya mengerjakan kerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.	
	Saya mampu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.	
Inisiatif Pegawai	Saya mampu membina hubungan pribadi yang baik sehingga mendukung kerjasama dalam penyelesaian pekerjaan.	
	Saya kerjasama dengan rekan kerja sehingga tercipta suasana yang harmonis	
Inisiatif Pegawai	Saya mampu mengatasi berbagai kesulitan yang timbul dalam pelaksanaan pekerjaan.	
	Saya berinisiatif untuk mengatasi kesulitan tanpa harus menunggu perintah atasan.	
Inisiatif Pegawai	Saya mampu mengatasi berbagai kesulitan yang timbul dalam pelaksanaan pekerjaan.	
	Saya mengantisipasi masalah sebelum benar-benar terjadi.	

Lampiran 8 Lokasi Penelitian

