

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

Fian Wahyu Purnama<sup>1</sup>, Maya May Syarah<sup>2</sup>, Susilowati<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Bina Sarana Informatika  
Jl. Margonda Raya, Depok, Indonesia  
e-mail: fianwahyu4@gmail.com

### ABSTRAK

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

### PENDAHULUAN

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.

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).

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.

O'Reilly mengungkapkan sosial media adalah sebuah media yang mampu memberikan fasilitas macam-macam aktivitas seperti interaksi sosial dan membuat konten berbasis grup. Melalui layanan yang diberikan media sosial dapat memberikan fasilitas konten komunikasi dan percakapan pengguna juga bisa membuat, merubah, berkomentar, menag, 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).

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.

Prawirosentoso mengungkapkan bahwa kinerja adalah upaya pencapaian kerja dari masing-masing pegawai supaya mampu mmbantu 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).

Moeheriono 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).

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 intansi 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.

Penelitian yang dilakukan memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh media sosial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Sektor Parung.

## **KAJIAN PUSTAKA**

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah 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)

### **Indikator Media Sosial**

Mayfield dalam (Parinduri, 2019) 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.

### **Indikator Kinerja Pegawai**

Mangkunegara dalam (Ningtyas, 2022) 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 berkerja 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 horisonal 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.

### **METODOLOGI**

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 (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).

### 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 adalah 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 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).	1. Partisipasi	Skala
		2. Keterbukaan	Likert
		3. Percakapan	
		4. Komunitas	
		5. Saling terhubung	
		6. Intensitas	
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).	1. Kualitas Kerja	Skala
		2. Ketepatan Waktu	Likert
		3. Tanggung Jawab	
		4. Inisiatif Pegawai	

### Populasi Dan Sampel

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.

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). 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.

### Teknik Pengumpulan Data

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 2. Pengukuran Skala Likert

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

### Analisis Data

#### 1. Uji Kualitas Data

##### a. 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).

Tabel 3. 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

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.

#### b. 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 penyelesaian

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).

Tabel 4. Uji Reliabilitas

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

Hasil uji menunjukkan 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.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. 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).

Gambar 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		36	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.28439599	
Most Extreme Differences	Absolute	.083	
	Positive	.083	
	Negative	-.067	
Test Statistic		.083	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	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.

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikan (Sig) atau probabilitas adalah 0.200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal.

### b. 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.

Gambar 2. Uji Multikolinearitas

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

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

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.

c. 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).

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

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

Hasil uji menunjukkan nilai probabilitas variabel independen sebesar 0.627 lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. 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).

Gambar 4. Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.668 <sup>a</sup>	.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) < Durbin-Watson (1.761) < 4-du (2,4755)

Hasil uji menunjukkan tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

## 2. Regresi Linear Sederhana

Abdurahman dalam (Akcah, 2020) 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

## 3. Uji Korelasi

Tabel 5. Tabel 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

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambar 5. Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
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 thitung = 5.227 dengan probabilitas =  $0,001 < 0,05$ , memiliki arti ditemukannya pengaruh yang signifikan

Gambar 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

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 thitung = 5.227 dengan probabilitas =  $0,001 < 0,05$ , memiliki arti ditemukannya pengaruh yang signifikan

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).

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  $du (1.5245) < Durbin-Watson (1.761) < 4-du (2,4755)$  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.

## 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.

## 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>
- 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.
- 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/>
- 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/>
- Ningtyas, R. A. (2022). *Pengaruh Karakteristik Individu Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Purbalingga*. <https://repository.ump.ac.id/14510/>
- 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/>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Diana

Triwardhani, Haerany, A., Masyurroh, 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/>

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.); 2nd ed.). Alfabeta.