

**PENGARUH MEDIA SOSIAL DAN KOMUNIKASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN  
INFORMATIKA PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu  
Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen (SM)*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**Nama** : Muhammad Miftahul Khair  
**NPM** : 1605160176  
**Program Studi** : Manajemen  
**Konsentrasi** : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2020**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 11 November 2020, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

**MEMUTUSKAN**

Nama : MUHAMMAD MIHTAHUL KHAIR  
N P M : 1605160176  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH MEDIA SOSIAL DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS  
KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI  
SUMATERA UTARA  
Dinyatakan : (A-) Lulus Tugastium dan telah memenuhi persyaratan untuk  
memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

**TIM PENGUJI**

Penguji I

Penguji II

Dr. HAZMANAN KHAIR, SE., MBA

SATRIA MIRSYA AFFANDI NST, SE., M.S

Pembimbing

ERI YANTI NASUTION, SE., M.Ec

**PANITIA UJIAN**

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, SE., MM., M.Si

ADE GUNAWAN, SE., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

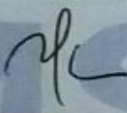
Skripsi ini disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD MIFTAHUL KHAIR  
N P M : 1605160176  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, November 2020

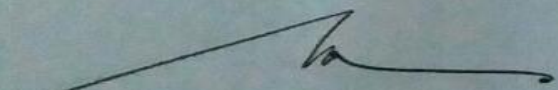
Pembimbing Skripsi

  
**ERI YANTI NASUTION, SE, M.Ec**

Diketahui/Disetujui  
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

  
**JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si**

**H. JANURI, S.E., M.M., M.Si**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474 Jl. Kapt. Mukhtar Basri

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD MIFTAHUL KHAIR  
NPM : 1605160176  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI SUMATERA UTARA

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
4 November 2020	- Menambah tabel jadwal penelitian		
4 November 2020	- Memperbaiki tabulasi data - Menipiskan dan memperbaiki penulisan di bab 4 dan 5		
5 November 2020	Acc Sidang skripsi		

Medan, November 2020

Pembimbing Skripsi

ERLYANTINASUTION SE., M.Pd

Diketahui / Disetujui Ketua  
Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, SE., M.Si

## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Media Sosial dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara**

**MUHAMMAD MIFTAHUL KHAIR**

Program Study Manajemen  
miftahulkhair06@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti hubungan variabel media sosial dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, sampel dari penelitian ini diambil dengan menggunakan rumus Slovin dari 113 orang dan menjadi 86 orang sebagai sampel pada pegawai kantor Dinas Kominfo Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan menggunakan angket (kuisisioner). Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil pengujian pada hipotesis menunjukkan (1) bahwa penggunaan media sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. (2) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

**Kata Kunci : Media Sosial, Komunikasi dan Kinerja Pegawai.**

## **ABSTRACT**

### **The Influence of Social Media and Communication on Employee Performance in the Communication and Information Service Office of North Sumatra Province**

**MUHAMMAD MIFTAHUL KHAIR**

Management Study Program

[miftahulkhair06@gmail.com](mailto:miftahulkhair06@gmail.com)

This study aims to examine the relationship between social media and communication variables on the performance of employees at the Communication and Informatics Office of North Sumatra Province. This research uses quantitative research, the sample of this study was taken using the Slovin formula from 113 people to 86 people as a sample of the employees of the Office of Kominfo, North Sumatra Province. Data collection techniques used by using a questionnaire (questionnaire). Data processing techniques in this study using SPSS, multiple linear regression, classical assumption test, and hypothesis testing. The results of testing the hypothesis show (1) that the use of social media has a positive and significant effect on employee performance at the North Sumatra Province Information and Communication Office. (2) that communication has a positive and significant effect on employee performance at the North Sumatra Province Information and Communication Office.

**Keywords: Social Media, Communication and Employee Performance.**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala, karena hanya dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Penggunaan Media Sosial dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara”** Dalam menyelesaikan skripsi ini mulai dari proses awal sampai proses akhir penyelesaian, penulis telah banyak menerima bantuan bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa kepada Kedua Orang Tua tercinta, Ayahanda Sugito dan Ibunda Ramli Manik dan kakak saya Raudah Awalia yang telah memberikan curahan kasih sayang, perhatian, pengorbanan, bimbingan serta Do'a yang tulus

kepada penulis sehingga penulis mempunyai semangat dan kemampuan yang keras dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., MM, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Eri Yanti Nasution SE.,M.Ec, selaku Dosen Pembimbing proposal yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal kuliah hingga sekarang.
10. Teman-temanku dari kelas D Manajemen Pagi yang tidak bisa saya sebut satu-persatu namanya, terima kasih atas segala kerjasama dan motivasi dalam pengerjaan penelitian ini.



11. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada teman seperjuangan selama proposal ini berlangsung yang bernama Enggar Wijaya, Rinaldi Rambe, Wawan, Ridwan Fadilah, Defi Desvita.

12. Penulis juga berterima kasih kepada Indah Permata Sari yang selalu memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini belum sempurna. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang berguna dan membangun untuk kelengkapan laporan proposal ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan di masa yang akan datang. Aamiin

*Billahi fii sabilil Haq Fastabiqul Khairat*

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Medan, 2020

Penulis

**MUHAMMAD MIFTAHUL KHAIR**  
**1605160176**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	4
1.3 Batasan Masalah .....	5
1.4 Rumusan Masalah.....	5
1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
1.5.1 Tujuan Penelitian.....	5
1.5.2 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
2.1 Landasan Teori .....	7
2.1.1 Kinerja Pegawai .....	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	7
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja .....	8
2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	9
2.1.1.4 Indikator Kinerja .....	12
2.1.2 Media Sosial .....	16

2.1.2.1	Pengertian Penggunaan Media Sosial .....	16
2.1.2.2	Tujuan dan Manfaat Penggunaan Media Sosial .....	17
2.1.2.3	Indikator Penggunaan Media Sosial.....	21
2.1.3	Komunikasi .....	23
2.1.3.1	Pengertian Komunikasi .....	23
2.1.3.2	Tujuan dan Manfaat Komunikasi .....	24
2.1.3.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi ...	26
2.1.3.4	Indikator komunikasi.....	31
2.2	Kerangka Berpikir Konseptual .....	32
2.2.1	Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai .....	32
2.2.2	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	34
2.2.3	Pengaruh Penggunaan Media Sosial dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	35
2.3	Hipotesis .....	36
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>		<b>37</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	37
3.2	Defenisi Operasi .....	37
3.2.1	Kinerja Pegawai .....	38
3.2.2	Media Sosial .....	38
3.2.3	Komunikasi .....	39
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
3.4	Populasi dan Sampel .....	40
3.4.1	Populasi .....	40

3.4.2	Sampel .....	41
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.5.1	Dokumentasi.....	42
3.5.2	Wawancara .....	42
3.5.3	Angket Kuisisioner .....	43
3.5.3.1	Uji Validitas .....	44
3.5.3.2	Uji Reliabilitas.....	46
3.6	Teknik Analisis Data .....	47
3.6.1	Uji Asumsi Klasik .....	47
3.6.1.1	Uji Normalitas .....	47
3.6.1.2	Uji Heteroskedastisitas.....	47
3.6.1.3	Uji Multikolinearitas.....	47
3.6.2	Uji Regresi Linear Berganda.....	48
3.6.3	Pengujian Hipotesis .....	48
3.6.3.1	Uji t (Parsial).....	48
3.6.3.2	Uji F.....	49
3.6.4	Koefisien Determinasi .....	50
<b>BAB 4</b>	<b>HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>52</b>
4.1	Deskripsi Data.....	52
4.1.1	Karakteristik Identitas Responden.....	52
4.2	Deskripsi Hasil Penelitian.....	54
4.2.1	Media Sosial (X1) .....	54
4.2.2	Komunikasi (X2).....	57
4.2.3	Kinerja Pegawai (Y).....	58

4.3 Hasil Analisis Data .....	61
4.3.1 Uji Asumsi Klasik .....	61
4.3.1.1 Uji Normalitas .....	61
4.3.1.2 Uji Multikolinieritas .....	62
4.3.1.3 Uji Heteroskedastisitas .....	63
4.3.1.4 Regresi Linier Berganda.....	64
4.3.2 Uji Hipotesis.....	65
4.3.2.1 Uji t.....	65
4.3.2.2 Uji F.....	67
4.3.3 Koefisien Determinasi .....	68
4.4 Pembahasan .....	68
4.4.1 Pengaruh Penggunaan Media Sosial terhadap Kinerja Pegawai .....	68
4.4.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai .....	69
4.4.3 Pengaruh Penggunaan Media Sosial dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai .....	70
<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>	<b>72</b>
5.1 Kesimpulan .....	72
5.2 Saran .....	73
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	73

## **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai .....	34
Gambar 2.2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	35
Gambar 2.3. Pengaruh Penggunaan Media Sosial dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	36
Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t .....	49
Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Hipotesis F .....	50
Gambar 4.1. Uji Normalitas .....	61
Gambar 4.2. Uji Normalitas P-plot Standardized Residual .....	62
Gambar 4.3. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	63

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Indikator Kinerja .....	39
Tabel 3.2. Indikator Penggunaan Media Sosial .....	39
Tabel 3.3. Indikator Komunikasi .....	40
Tabel 3.4. Jadwal Penelitian.....	41
Tabel 3.5 Pengukuran Skala Likert.....	45
Tabel 3.6. Tabel Uji Validitas Kinerja, Media Sosial dan Komunikasi.....	47
Table 3.7. Tabel Uji Reliabilitas .....	48
Tabel 4.1. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
Tabel 4.2. Identifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.3. Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	53
Tabel 4.4. Jawaban Responden Variabel Media Sosial (X1).....	54
Tabel 4.5. Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X2) .....	57
Tabel 4.6. Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	58
Tabel 4.7. Tabel Uji Multikolinearitas .....	62
Tabel 4.8. Uji Regresi Linear Berganda.....	64
Tabel 4.9. Uji t (Hipotesis) Variabel Media Sosial.....	65
Tabel 4.10. Uji t (Hipotesis) Variabel Komunikasi .....	66
Tabel 4.11. Uji F (Hipotesis).....	67
Tabel 4.12. Uji Koefisien Determinasi .....	68

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian sebuah organisasi. Tanpa sumber daya manusia organisasi atau perusahaan tidak mampu berjalan dengan baik. Salah satu sumber daya manusia di organisasi adalah pegawai. Oleh karena itu, setiap organisasi atau perusahaan harus memikirkan bagaimana caranya agar pegawai tersebut memiliki tanggung jawab yang penuh dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing individu pegawai.

Untuk menghasilkan pekerjaan yang baik di perusahaan, sangat dibutuhkan yang namanya pegawai atau sumber daya manusia yang berkompeten pastinya, untuk menunjang hasil pekerjaan serta menjaga keberhasilan di suatu organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya kinerja perusahaan yang baik pasti akan menjadikan kinerja pegawai di perusahaan itu menjadi baik pula dan pasti akan berpengaruh di masa sekarang atau masa yang akan datang.

Menurut (Mangkunegara, 2013, hal. 67) istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai atau prestasi kerja sangat berpengaruh besar terhadap perusahaan, dimana kinerja sebagai faktor penentu dalam berlangsungnya pekerjaan dan juga menjadi salah satu faktor penentu utama perusahaan baik itu



membuat kinerja perusahaan menjadi baik atau malah sebaliknya akan menjadi buruk.

Komunikasi juga ikut mengambil peran penting dalam melaksanakan pekerjaan, karena interaksi yang dilakukan pegawai di lingkungan perusahaan akan berpengaruh pada organisasi tersebut. Organisasi atau perusahaan haruslah memiliki pegawai dengan kemampuan penyampaian komunikasi yang baik dan mudah dipahami semua orang, menurut (Bismala et al., 2017, hal. 120) komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi seseorang ke orang lain. Penyampaian berita atau informasi yang baik akan sangat berguna antar sesama pegawai bukan hanya sebagai penyampaian informasi tetapi juga akan berpengaruh pada komunikasi yang efektif sebagai control dalam melaksanakan pekerjaan.

Komunikasi dikatakan efektif apabila komunikasi tersebut memahami kaidah dalam berkomunikasi dan selalu memperhatikan konsistensi dalam berkomunikasi. Dengan demikian, jika pegawai memahami apa komunikasi yang efektif tentunya akan berpengaruh pada pekerjaannya dan kualitas dari kinerja pegawai tersebut akan menjadi baik.

Pemanfaatan media sosial ikut ambil bagian dalam mempengaruhi kinerja pegawai, dimana para penggunanya dimudahkan dalam berbagai hal dari aktivitas bersama keluarga hingga rekan kerja dimana saling berkomunikasi, berinteraksi dan juga berbagi informasi dengan antar sesama pengguna. Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat (Nasrullah, 2018, hal. 11) menyatakan bahwa media sosial adalah medium diinternet yang memungkinkan pengguna mempresentasikan dirinya maupun berinteraksi, bekerja sama, berbagi,

berkomunikasi dengan pengguna lain dan membentuk ikatan sosial secara virtual. Para pengguna media sosial identik dengan namanya kesenangan baik itu mencari informasi, berkomunikasi dan saling berinteraksi, dan menimbulkan perasaan puas setelah menggunakannya.

Para pengguna media sosial tentunya juga tidak terlepas dari yang namanya, *Facebook, YouTube, Instagram, Twitter* dan *WhatsApp* yang merupakan jenis media sosial yang diminati oleh banyak pengguna. Beberapa contoh media sosial diatas merupakan media yang sering digunakan kebanyakan para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, atau bahkan sekedar mencari kesenangan dan berbagi informasi.

Berdasarkan pra riset di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, penulis melihat beberapa permasalahan terkait dengan kinerja pegawai. Dimana penulis mengamati pada saat praktek kerja magang di Dninas Kominfo Provsu. Terdapat beberapa masalah mengenai penggunaan media sosial dan komunikasi yang tentunya mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kominfo Provsu.

Maka dari itu penulis melihat beberapa permasalahan berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan, dimana ditemukan terdapat penurunan kinerja pegawai, antara lain: Permasalahan kinerja pegawai dibidang membuat laporan pekerjaan berbasis teknologi, dimana masih banyak yang tidak tahu membuat laporan pekerjaan yang berbasis teknologi dan sudah menjadi tanggung jawab dari tugas yang diberikan kepada pegawai dalam membuat laporan. Apalagi masih ada beberapa pegawai yang tidak memiliki pengalaman dengan latar belakang ilmunya dalam membuat laporan pekerjaan, alhasil banyak pekerjaan yang tidak

siap dan menjadi tertunda; Permasalahan kinerja pegawai dibidang penggunaan media sosial pada saat jam kerja adalah banyak pegawai yang sering menggunakan *platform* media sosial seperti *Youtube, Facebook, Instagram, WhatsApp* dan *Twitter*, pada saat jam kerja sedang berlangsung malah membuat pekerjaan yang dikerjakan menjadi terabaikan alhasil pekerjaan tersebut tidak siap; Permasalahan kinerja pegawai dibidang komunikasi adalah seringnya pegawai yang berkomunikasi sesama pegawai lain, disebut juga komunikator dengan komunikan yang dimana sering terjadi pada saat jam kerja sedang berlangsung mengakibatkan pekerjaan menjadi terhambat dan tertunda.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut telah memberikan gambaran mengenai masalah yang terjadi pada Dinas Kominfo Provsu dimana seringnya pegawai yang menggunakan media sosial dan berkomunikasi. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penggunaan Media Sosial dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, permasalahan terkait dengan kinerja pegawai maka identifikasi masalah penelitian ini yaitu:

- 1) Banyak pegawai yang belum bisa membuat laporan pekerjaan, masih be  
berbasis teknologi
- 2) Banyak pegawai yang masih banyak menggunakan media sosial pada saat jam  
kerja berlangsung
- 3) Seringnya pegawai yang berkomunikasi pada saat jam kerja berlangsung  
membuat pekerjaan menjadi terhambat

### **1.3 Batasan Masalah**

Guna menghindari terjadinya kesimpangan dalam pembahasan serta penganalisaan. Maka luas dari penelitian yang dilakukan pada pegawai tetap berdasarkan masalah Penggunaan media sosial dan Komunikasi pada kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah dapat dirumuskan bahwa masalah yang akan diteliti adalah :

- 1) Apakah penggunaan media sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
- 2) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
- 3) Apakah penggunaan media sosial dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?

### **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu :

#### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh penggunaan media sosial dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah:

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menambah ilmu pengetahuan terhadap setiap fenomena yang berkaitan dengan Penggunaan Media Sosial dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai, serta diharapkan dapat menjadi bahan referensi dalam suatu penelitian.

- 2) Manfaat praktis

- a. Bagi penulis

Menjadi bahan referensi dalam penelitian dan ilmu pengetahuan mengenai Penggunaan Media Sosial dan Komunikasi terhadap Kinerja.

- b. Bagi Perusahaan

Bagi pihak perusahaan sebagai bahan masukan atau evaluasi yang baik untuk perusahaan terkait dalam mengelola kinerja pegawai.

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

## BAB 2

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Kinerja

###### 2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja sangat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan disebuah organisasi dalam melaksanakan pekerjaan yang diemban dengan penuh tanggung jawab dimana semakin bagus kinerja yang dilakukan oleh seorang pegawai maka sangat membantu dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2013, hal. 67) istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Noor, 2013, hal. 271) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Dari kedua teori diatas dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan ikut memberikan kontribusi ekonomi.

Teori yang dikemukakan pada penelitian Koontz dan Weihrich (Adhan *et al* 2020, hal. 3) kinerja adalah kegiatan berkesinambungan dalam menghasilkan tujuan. Sedangkan menurut pendapat lain kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented*

dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstrong dan Baron dalam (Fahmi, 2016, hal. 137) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.. Dari dua teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kegiatan berkesinambungan yang diperoleh dari organisasi yang dihasilkan selama periode waktu untuk menghasilkan suatu tujuan.

Berdasarkan beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau kegiatan yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas selama periode waktu tertentu untuk menghasilkan tujuan organisasi baik itu strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

#### **2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja**

Pencapaian tujuan merupakan sesuatu yang penting bagi organisasi dalam menjalankan tugas secara menyeluruh untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasi. Pegawai dituntut harus mampu memberikan kontribusi yang efektif kepada perusahaan agar tujuan yang di inginkan dapat tercapai.

Menurut (Rismawati & Mattalata, 2018, hal. 78) tujuan kinerja merupakan hasil yang dicapai yang membuat karyawan menjadi efektif. Untuk pekerjaan yang rutin tujuan kinerja juga mungkin disebut standar, biasanya bersifat numeric dan berkaitan dengan hasil. Standar juga sama untuk setiap karyawan dalam pekerjaan yang sama.

Sedangkan menurut (Moeheriono, 2012, hal. 99) manajemen dengan tujuan (*Management by objectiver-MBO*) menghususkan pada tujuan kinerja yang diharapkan dapat dicapai oleh individu dalam jangka waktu tertentu. Pertama jika

seorang karyawan dilibatkan dalam perencanaan dan penetapan tujuan dan menetapkan suatu ukuran hasilnya mungkin adalah tingkat komitmen dan kinerja yang lebih tinggi. Kedua jika tujuan didefinisikan secara jelas dan tepat, seorang karyawan akan melaksanakan pekerjaannya secara lebih baik dalam mencapai hasil-hasil yang diharapkan. Ketiga tujuan kinerja diatas dapat diukur dan menggambarkan hasil. Istilah umum seperti “Inisiatif” dan “Kerjasama”, yang umum digunakan dalam penilaian dari atasan harus dihindari. Tujuan-tujuan dari tindakan spesifik yang diambil atau pekerjaan yang harus diselesaikan.

### **2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Organisasi memiliki tujuan yaitu untuk bersama-sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan baik itu dari faktor personal pegawai maupun organisasi itu sendiri, baik dengan kemampuan yang dimiliki tiap anggota serta pengelolaan lingkungan secara bersama-sama untuk mencapai sebuah tujuan yang ingin dicapai.

Menurut (Mahmudi, 2010) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi:
  - a. Pengetahuan
  - b. Keterampilan (skill)
  - c. Kemampuan
  - d. Komunikasi
  - e. Kepercayaan diri
  - f. Motivasi
  - g. Komitmen yang dimiliki oleh setiap individu



2) Faktor kepemimpinan, meliputi:

- a. Kualitas dalam memberikan dorongan
- b. Semangat
- c. Arahan
- d. Dukungan yang diberikan manajer
- e. Team leader

3) Faktor tim, meliputi:

- a. Kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan dalam satu tim
- b. Kepercayaan terhadap sesama anggota tim,
- c. Kekompakan
- d. Keeratan anggota tim

4) Faktor sistem, meliputi:

- a. Sistem kerja
- b. Sistem kompensasi
- c. Fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi
- d. Proses organisasi
- e. Kultur kinerja dalam organisasi

Sedangkan menurut (Busro, 2018, hal. 95) kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor antara lain sebagai berikut:

1) Faktor internal

- a. Kemampuan intelektualitas
- b. Disiplin kerja
- c. Kepuasan kerja
- d. Motivasi karyawan

## 2) Faktor eksternal

- a. Gaya kepemimpinan
- b. Lingkungan kerja
- c. Kompensasi
- d. System manajemen yang terdapat diperusahaan tersebut

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013, hal. 67) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: (1) faktor kemampuan (*ability*), dan (2) faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2013, hal. 67) yang merumuskan bahwa:

- *Human Performance* = *Ability + Motivation*
- *Motivation* = *Attitude + Situation*
- *Ability* = *Knowledge + Skill*

### a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki *IQ* diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapainya kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*)

### b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang

menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Dengan demikian berdasarkan uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja yang baik di pengaruhi oleh dua faktor yaitu personal pegawai dan organisasi atau perusahaan yang mana yaitu:

1) Personal pegawai

- a. Pengetahuan
- b. Keterampilan (skill)
- c. Komunikasi
- d. Komitmen
- e. Disiplin kerja
- f. Kemampuan intelektualitas

2) Organisasi/perusahaan

- a. System kerja/manajemen
- b. System kompensasi
- c. Fasilitas kerja
- d. Gaya kepemimpinan
- e. Lingkungan kerja

**2.1.1.4 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan diukur untuk mengetahui dan meningkatkan hasil kerja para pegawai yang sesuai dengan Standart Operasional Pelaksanaan (SOP) perusahaan guna mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Mangkunegara (Jufrizen J, 2016) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja, terdiri dari : ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
- 2) Kuantitas kerja, terdiri dari : output dan kecepatan dalam melaksanakan kerja “*extra*”.
- 3) Keandalan kerja, terdiri dari : pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan dalam melaksanakan kerja.
- 4) Sikap, terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, dan perusahaan serta kerjasama.

Menurut Lembaga Administrasi Negara/LAN dalam (Nawawi, 2013, hal. 240) mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja baik dalam tahap perencanaan (*ex-ante*), tahap pelaksanaan (*on-going*), maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi (*ex-post*).

Menurut (Agustina et al., 2013, hal. 3) dalam sebuah penelitian Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) PNS indikator yang dinilai adalah:

- 1) Kesetiaan
- 2) Prestasi Kerja
- 3) Tanggung Jawab
- 4) Ketaatan
- 5) Kejujuran

- 6) Kerjasama
- 7) Prakarsa
- 8) Kepemimpinan

Sedangkan menurut (Bangun, 2012, hal. 233–234) standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

- 1) Jumlah pekerjaan

Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

- 2) Kualitas pekerjaan

Karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

- 3) Ketepatan waktu

Suatu pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

- 4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan

ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

#### 5) Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

Sedangkan menurut (Busro, 2018, hal. 99) kinerja dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut yaitu:

#### 1) Hasil kerja dengan indikatornya:

- a. Kualitas kerja
- b. Kualitas hasil kerja
- c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

#### 2) Perilaku kerja indikatornya:

- a. Disiplin kerja
- b. Inisiatif
- c. Ketelitian

#### 3) Sifat pribadi indikatornya

- a. Kejujuran
- b. Kreativitas

Penjelasan mengenai beberapa indikator diatas dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai dikatakan baik dan dapat dihitung dengan beberapa cara. Dimana indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinilai dari beberapa aspek yaitu dari segi jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dan juga bisa dinilai dari kemampuan kerjasamanya.

## 2.1.2 Media Sosial

### 2.1.2.1 Pengertian Penggunaan Media Sosial

Media sosial atau sering disebut dengan medsos merupakan salah satu realitas sosial yang dilakukan secara online didunia virtual melalui jejaring internet atau teknologi yang memungkinkan penggunanya saling berinteraksi tanpa batasan waktu pemakainya. Media sosial merupakan salah satu dari kemajuan teknologi dan informasi dimana seseorang saling terhubung dimana dan kapan saja dalam media sosial untuk saling berbagi informasi dan berkomunikasi.

Menurut (Marsal & Hidayati, 2018, hal. 92) media sosial adalah sebuah *media online*, dengan para penggunanya bisa dengan mudah berpartisipasi, berbagi, dan menciptakan isi, meliputi blog, jejaring sosial, wiki, forum dan dunia virtual blog. Sedangkan menurut (Nasrullah, 2018, hal. 11) mendefenisikan media sosial adalah medium diinternet yang memungkinkan pengguna merepresentasikan dirinya maupun berinteraksi, bekerja sama, berbagi, berkomunikasi dengan pengguna lain, dan membentuk ikatan sosial secara virtual. Kedua teori diatas memaknai media sosial sebagai tempat seseorang yang saling berinteraksi, berbagi informasi antara satu sama lain didunia virtual.

Media sosial dikatakan sebagai aplikasi berbasis internet atau secara online di dunia maya yang berbasis teknologi dimana penggunanya saling berkomunikasi, berinteraksi dan berbagi (*sharing*) segala informasi yang berguna bagi pemakainya. Menurut (Daulay et al., 2017, hal. 182) media sosial adalah sebagai media online yang mendukung interaksi sosial dan media sosial menggunakan teknologi berbasis web yang mengubah komunikasi menjadi dialog interaktif. Pendapat lain menurut Van Dijk (Nasrullah, 2018, hal. 11) media sosial

adalah platform media yang memfokuskan pada eksistensi pengguna yang memfasilitasi mereka dalam beraktivitas maupun berkolaborasi. Karena itu, media sosial dapat dilihat sebagai medium (fasilitator) online yang menguatkan hubungan antar pengguna sekaligus sebagai sebuah ikatan sosial.

Jadi berdasarkan beberapa uraian teori diatas tentang media sosial dapat ditarik kesimpulan bahwa media sosial adalah platform online berbasis web dimana sebagai tempat berkomunikasi, berinteraksi, berbagi (*sharing*) informasi sekaligus sebagai ikatan sosial antara satu sama lain di dalam aktivitas pekerjaan antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya.

#### **2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Penggunaan Media Sosial**

Media sosial haruslah memiliki tujuan dan manfaat bagi penggunanya, dimana tujuan dan manfaat utama dari penggunaan media sosial yaitu komunikasi dan berbagi informasi.

Menurut (Salleh & Ilham, 2017, hal. 507) dalam penelitian penggunaan aplikasi media sosial di kalangan orang dewasa melibatkan beberapa aspek yang terkait dengan pekerjaan dan tanggung jawab sebagai orang tua atau ibu bagi anak-anak. Mayoritas informan mengatakan mereka menggunakan aplikasi media sosial untuk tujuan: (1) berkomunikasi dengan anggota keluarga dan teman-teman, (2) mendapatkan berita dan kegiatan terbaru, dan (3) berbagi informasi dengan orang lain. Selain itu, sebagai pengguna dewasa aplikasi media sosial, mereka juga menghargai akses atau akses ke informasi tentang masalah terkini baik di Malaysia maupun di luar negeri.



Berdasarkan temuan wawancara, rata-rata informan juga menggunakan aplikasi media sosial untuk berinteraksi, mendapatkan informasi terkait bisnis secara online, resep memasak, dan informasi terkait manajemen lebih cepat.

Menurut (Yuswohady & Gani, 2015, hal. 161–162) tujuan penggunaan media sosial adalah:

- 1) Kesenangan mengunggah foto
- 2) Berbagi informasi pengetahuan gaya hidup fesyen yang sedang diikuti
- 3) Menumpahkan isi curahan hati
- 4) Untuk menjalin pertemanan dan mengakrabkan komunitas

Sedangkan menurut (Hutahayan, 2019, hal. 97) tujuan penggunaan media sosial adalah:

- 1) Untuk mencari informasi.
- 2) Untuk berdiskusi.
- 3) Berbagi informasi.
- 4) Permainan sosial.
- 5) Berselancar didunia maya.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan dari penggunaan media sosial adalah: (1) berinteraksi dengan sesama pengguna media sosial, (2) mencari informasi dan berbagi informasi dengan sesama pengguna, (3) mendapatkan informasi, (4) menjalin petemanan dan mengakrabkan komunitas (5) untuk berdiskusi dengan pengguna lain, dan (6) berselancar di dunia maya.

Berselancar didunia maya dengan menggunakan *platform* media sosial sangatlah banyak manfaatnya, mulai dari berinteraksi, berkomunikasi, saling berbagi informasi dengan sesama, dan membuat suatu komunitas baru.

Media sosial dapat memberi dampak positif maupun negatif kepada pengguna tergantung dengan kebijakan pengguna dalam memanfaatkan media sosial. Menurut (Rohmadi, 2016, hal. 2–6) beberapa manfaat penggunaan media sosial sebagai berikut:

1) Mendapatkan informasi

Banyak informasi yang dapat kita peroleh lewat sosial media seperti informasi beasiswa, lowongan kerja, info seputar agama, politik, motivasi, maupun hal-hal yang sedang trend dan dibicarakan banyak orang.

2) Menjalin silaturahmi

Melalui media sosial, kita dapat menjalin silaturahmi meski terpisah jarak, baik dengan orang baru, teman lama, maupun teman sekarang.

3) Membentuk komunitas

Media *online* berperan untuk koordinasi, sharing, dan interaksi ketika sedang tidak bersama.

4) Branding

Dengan memanfaatkan media sosial, personal/perusahaan dapat melakukan *branding*, yaitu mengkomunikasikan keberadaan dirinya, menawarkan apa yang ingin ditwarkan sehingga dikenal dan menjadi pilihan bagi khalayak umum.

#### 5) Promosi

Adanya media sosial, memudahkan untuk orang mempromosikan produk dan jasa yang dimiliki. Jika dahulu untuk berjualan seseorang harus memiliki toko atau minimal mempunyai tempat mangkal dipinggir jalan, sekarang dari rumah pun kita bisa berjualan dengan memanfaatkan media sosial.

#### 6) Kegiatan sosial

Melalui media sosial, memudahkan dalam menggalang bantuan untuk kegiatan sosial.

Sedangkan menurut (Marsal & Hidayati, 2018, hal. 92) dalam penelitiannya dengan adanya media sosial memang sangatlah membantu dalam berhubungan dengan orang lain, baik teman maupun saudara. Namun di dalam kemudahan itu juga terdapat dampak positif serta negatifnya.

Berikut akan dijelaskan dampak yang terjadi dalam penggunaan media sosial yaitu:

#### 1) Dampak Positif

- a. Sebagai tempat promosi
- b. Ajang memperbanyak teman
- c. Sebagai media komunikasi
- d. Tempat berbagi

#### 2) Dampak Negatif

- a. Munculnya tindak kejahatan
- b. Mengganggu hubungan antar pasangan
- c. Menimbulkan sifat candu

### 2.1.2.3 Indikator Penggunaan Media Sosial

Media sosial adalah media platform online yang berbasis web dimana sebagai tempat berkomunikasi, berinteraksi, berbagi informasi sebagai ikatan sosial antara satu sama lain. Penggunaan media sosial harus diukur dari beberapa indikator.

Menurut Benito Adityo (Setiawati et al., 2015) dalam sebuah penelitian pengaruh media sosial terhadap minat beli konsumen, indikator yang digunakan dalam mengukur penggunaan media sosial adalah:

#### 1) Kemudahan

Ketika seseorang ingin berbelanja di media sosial hal yang menjadi pertimbangan pembeli online adalah faktor kemudahan penggunaan. Faktor kemudahan ini terkait dengan bagaimana operasional bertransaksi secara online. Kemudahan juga digunakan sebagai suatu tingkatan dimana seorang percaya bahwa suatu teknologi dapat dengan mudah digunakan.

#### 2) Kepercayaan

Kepercayaan pembeli terhadap website *online shop* terletak pada popularitas website online shop tersebut. Semakin popularitas suatu website, maka pembeli lebih yakin dan percaya terhadap reliabilitas website tersebut.

Menurut (Leftheriotis & Giannakos, 2014, hal. 137) dalam sebuah penelitian *Computers in Human Behavior Using social media for work* dengan indikator yang diukur yaitu:

#### 1) Menemukan pelanggan baru

- 2) Merekrut tenaga kerja
- 3) Menjaga hubungan dengan pelanggan
- 4) Melihat pesaing pasar

Menurut (Cao *et al*, 2016, hal. 544) menyatakan bahwa indikator penggunaan media sosial adalah:

- 1) Mendapatkan informasi yang berhubungan dengan pekerjaan dan pengetahuan
- 2) Mempertahankan dan memperkuat komunikasi dengan rekan kerja dalam pekerjaan
- 3) Keseringan menggunakan media sosial di tempat kerja
- 4) Membangun kepercayaan (*trust*)
- 5) Berbagi visi (*shared vision*)
- 6) Mempererat jaringan (*network ties*)

Sedangkan menurut (Hutahayan, 2019, hal. 97) ada empat indikator penggunaan media sosial yaitu:

- 1) Ketertarikan indikatornya:
  - a. Konsentrasi
  - b. Menikmati aktivitas
- 2) Dimensi penghayatan indikatornya:
  - a. Meniru
  - b. Mempraktikkan
  - c. Mudah terpengaruh
- 3) Durasi indikatornya:
  - a. Lama waktu menggunakan media sosial

4) Dimensi frekuensi indikatornya:

a. Banyaknya pengulangan

Berdasarkan uraian beberapa teori diatas dapat ditarik kesimpulan maka media sosial diukur dengan beberapa indikator yaitu: (1) mendapatkan informasi, (2) mempertahankan dan memperkuat komunikasi dengan rekan kerja, (3) membangun kepercayaan (*trust*), (4) berbagi visi (*shared vision*), dan (5) mempererat jaringan (*network ties*).

### **2.1.3 Komunikasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Komunikasi**

Perusahaan atau organisasi, dimana karyawan dituntut dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan baik itu kinerja atau prestasi kerjanya. Disamping itu juga pegawai harus saling berbagi informasi dan berinteraksi kepada pegawai lainnya, agar menghasilkan aktivitas yang diharapkan oleh organisasi dan menimbulkan komunikasi yang efektif.

Berikut adalah beberapa teori komunikasi yang berasal dari para ahli adalah sebagai berikut:

Komunikasi atau *communication* dalam bahasa Inggris berasal dari bahasa Latin *communis* yang artinya sama, *communication* atau *communicare* yang berarti menyebarkan atau memberitahu. Menurut (Bismala *et al.*, 2017, hal. 120) komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang keorang lain. Pendapat lain beranggapan bahwa komunikasi dimaknai sebagai sebuah proses penyesuaian dan adaptasi yang dinamis antara dua orang atau lebih dalam sebuah interaksi tatap muka ataupun

tidak dan terjadi pertukaran ide, makna, perasaan dan perhatian (Ariani, 2018, hal. 4).

Dari teori diatas dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari seseorang antara dua orang atau lebih dalam sebuah interaksi dimana saling bertukar ide, makna, perasaan dan perhatian.

Menurut (Supomo & Nurhayati, 2018, hal. 158) komunikasi adalah proses informasi yang diberikan oleh pihak pertama ke pihak lainnya, agar pihak lainnya mengetahui dan mengerti isi inti dari informasi tersebut. Sedangkan menurut (Octavia & Halim, 2018, hal. 109) dalam sebuah penelitian mendefenisikan komunikasi sebagai pertukaran informasi antara pengirim informasi dengan penerima, serta gangguan atau persepsi arti antara individu yang terlibat.

Berdasarkan beberapa uraian teori diatas mengenai Komunikasi penulis dapat menarik kesimpulan bahwa komunikasi adalah penyampaian sebuah informasi dari pihak pertama ke pihak lain dengan maksud mengetahui dan mengerti apa inti informasi yang di sampaikan.

### **2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Komunikasi**

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi komunikasi sangatlah penting baik itu dalam kehidupan sehari hari sekalipun, pegawai haruslah memiliki hubungan yang baik dan harmonis antara pegawai yaitu dengan cara berkomunikasi satu dengan yang lain.

Seandainya kita tidak bisa berkomunikasi dengan efektif maka akan menimbulkan kesalah pahaman. Peran pemimpin harus bisa berkomunikasi secara efektif dengan seluruh pegawai, baik itu komunikasi secara vetikal maupun horizontal. Pengelolaan informasi, bertukar pengetahuan, membantu orang lain,

berdiskusi, serta penerima berita akan berjalan dan berhasil dengan baik, asalkan didalam kantor tersebut terdapat komunikasi yang efektif.

Menurut Stanton (Liliweri, 2011, hal. 128) mengatakan bahwa ada lima tujuan komunikasi yaitu:

- 1) Mempengaruhi orang lain
- 2) Membangun atau mengelola relasi antar personal
- 3) Menemukan perbedaan jenis pengetahuan
- 4) Membantu orang lain
- 5) Bermain atau bergurau

Sedangkan menurut (Liliweri, 2011, hal. 128) menyebutkan bahwa manusia menjalani semua bentuk komunikasi dengan tujuan komunikasi sebagai berikut:

- 1) Tujuan utama
  - a. Mengirimkan pesan
  - b. Menerima pesan
  - c. Menginterpretasi pesan
  - d. Merespon pesan secara tepat dan jelas
  - e. Bertukar pesan/informasi
- 2) Pendukung tujuan utama
  - a. Mengoreksi informasi
  - b. Memberikan kepuasan dan kesenangan berdasarkan pesan atau informasi



### 2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari seseorang antara dua orang atau lebih dalam sebuah interaksi yang mencakup emosioanal, fisik dan kedudukan sosial dimana saling bertukar informasi, ide, dan gagasan.

Menurut (Ariani, 2018, hal. 12–14) faktor yang mempengaruhi komunikasi adalah:

#### 1) Faktor personal

Faktor personal yang dapat menghambat atau interpretasi pesan yang akurat diantaranya mencakup faktor emosional (misalnya mood, respons terhadap stress, bias pribadi), faktor sosial (misalnya, pengalaman sebelumnya, perbedaan budaya, perbedaan bahasa), dan faktor kognitif (misalnya kemampuan pemecahan masalah, tingkat pengetahuan, bahasa)

#### 2) Faktor lingkungan

Faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi komunikasi yang mencakup faktor fisik (mis, kebisingan latar belakang, kurangnya privasi, akomodasi yang tidak nyaman), dan faktor penentu sosial (misalnya faktor sosial politik, historis, ekonomi, kehadiran orang lain, dan harapan orang lain). Faktor lingkungan memegang control keefektifan dari komunikasi yang meliputi waktu, lokasi, kebisingan, privasi, kenyamanan, dan suhu udara.

#### 3) Faktor yang berhubungan

Faktor hubungan mengacu pada status individu dalam hal kedudukan sosial, kekuatan, tipe hubungan, usia dan lain-lain.

#### 4) Faktor budaya

Karena perilaku dipelajari, komunikasi nonverbal bervariasi dari budaya ke budaya. Misalnya pesan yang disampaikan oleh kontak sentuh dan mata bergantung pada konteks budaya seseorang.

#### 5) Faktor jarak dan jauh

Proxemics adalah studi tentang jarak antara manusia dan benda. Setiap orang memiliki batas takterlihat, zona penyangga, atau ruang pribadi.

#### 6) Faktor waktu

Studi tentang dampak waktu pada proses komunikasi disebut sebagai chronemics. Seluruh proses komunikasi dipengaruhi oleh waktu. Misalnya pesan yang sama yang diterima pada pukul 3:00 pagi akan dirasakan dan direspon secara berbeda pada pukul 15:00. Jumlah waktu yang dihabiskan untuk berkomunikasi bergantung pada kebutuhan klien.

Sedangkan menurut (Ristica *et al*, 2015, hal. 16–17) faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi adalah:

##### 1) Latar belakang kebudayaan

Artinya bagaimana seseorang itu menginterpretasikan suatu pesan berdasarkan latar belakang kebudayaannya. Disini akan terbentuk pola-pola pikir seseorang melalui kebiasaannya, makin sama latar belakang budaya antar komunikator dengan komunikan maka komunikasi akan semakin efektif.

## 2) Ikatan dengan kelompok atau grup

Artinya kita cenderung mengidentifikasi diri dengan kelompok tertentu dan cenderung mengembangkan kesetiaan dan menerima norma kelompok tersebut.

## 3) Harapan

Harapan dari orang yang terlibat komunikasi akan berpengaruh pada penerimaan pesan dan pada akhirnya dia akan menerima sesuatu yang diharapkan.

## 4) Pendidikan

Pendidikan formal maupun non formal akan mempengaruhi penerimaan pesan. Semakin tinggi pendidikan formal seseorang maka akan semakin kompleks sudut pandangnya dalam menyikapi materi komunikasi.

## 5) Situasi

Adalah tempat atau saat terjadinya komunikasi, akan berpengaruh pada usaha untuk menginterpretasikan pesan, ketakutan, kecemasan akan mempengaruhi cara orang menyerap pesan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (Supomo & Nurhayati, 2018, hal. 165–166) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak sender atau disebut komunikator dan faktor dari pihak receiver atau komunikan.

- 1) Faktor dari pihak sender atau komunikator, yaitu keterampilan sender, sikap sender, pengetahuan sender, maupun media saluran yang digunakan.

a. Keterampilan sender

Sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, atau pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran, baik secara tertulis maupun lisan

b. Sikap sender

Sikap sender berpengaruh pada receive. Sender yang bersikap angkuh terhadap receiver dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh receiver.

c. Pengetahuan sender

Sender yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya kepada receiver se jelas mungkin.

d. Media saluran yang digunakan oleh sender

Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi, atau pesan kepada receiver.

2) Faktor dari pihak receiver, yaitu keterampilan receiver, sikap receiver, pengetahuan receiver, dan media saluran komunikasi.

a. Keterampilan receiver

Keterampilan receiver dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh sender akan dapat dimengerti dengan baik, jika receiver mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.

b. Sikap receiver

Sikap receiver terhadap sender sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Misalnya, receiver bersikap apriori, meremehkan, berprasangka buruk terhadap sender maka komunikasi menjadi tidak efektif dan pesan menjadi tidak berarti bagi sender.

c. Pengetahuan receiver

Pengetahuan receiver sangat berpengaruh pula dalam komunikasi. Receiver yang mempunyai pengetahuan luas akan lebih mudah dalam menerjemahkan ide atau pesan yang direima dari sender.

d. Media saluran komunikasi

Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Media saluran komunikasi berupa alat indra yang ada pada receiver sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya.

Dari beberapa uraian teori diatas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Komunikasi, penulis dapat menarik kesimpulan dari beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Komunikasi adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor personal
- 2) Faktor lingkungan
- 3) Faktor jarak jauh
- 4) Faktor waktu
- 5) Faktor dari pihak sender (komunikator)
- 6) Faktor dari pihak receiver (komunikan)

#### **2.1.3.4 Indikator Komunikasi**

Menurut Mangkunegara (Saputra & Adnyani, 2019, hal. 6968) indikator komunikasi yaitu: (1) pemahan, dan (2) kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.

Menurut Suranto (Sumaki et al., 2015, hal. 543) di dalam sebuah penelitian adapun indikator komunikasi yaitu:

- 1) Pemahaman
- 2) Kesenangan
- 3) Pengaruh pada sikap
- 4) Hubungan yang makin baik
- 5) Tindakan

Sedangkan menurut (Brahmasari, 2009, hal. 245) komunikasi diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) Komunikasi vertical

Komunikasi yang bergerak ke atas atau ke bawah menurut rantai komando.

- 2) Komunikasi lateral

Komunikasi lateral biasanya mengikuti pola arus perusahaan, terjadi antara anggota kelompok kerja yang lain, antara satu kelompok dengan kelompok kerja yang lain, antara anggota departemen yang berbeda, dan antara karyawan lini dan staf.

Dari beberapa teori diatas mengenai indikator komunikasi penulis dapat menyimpulkan indikator mengenai komunikasi yaitu: (1) pemahaman, (2)

kemampuan memahami pesan secara cermat, (3) kesenangan, (4) pengaruh pada sikap, (5) hubungan yang makin baik, dan (6) tindakan.

## **2.2 Kerangka Berpikir Konseptual**

Kerangka konseptual pada penelitian ini dibutuhkan, guna menjadi alur berpikir dan juga menjadi landasan untuk menyusun hipotesis pada penelitian. Pengerjaan kerangka konseptual dapat memudahkan para pembaca agar bisa memahami permasalahan pokok yang terdapat di dalam penelitian ini.

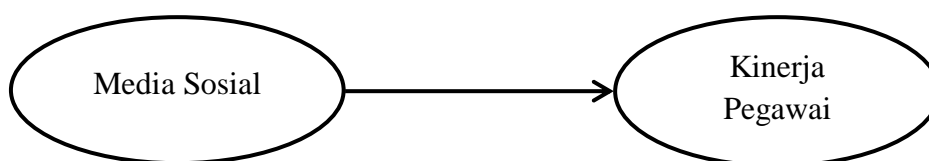
### **2.2.1 Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja pegawai**

Media sosial sangat membantu bagi penggunanya dalam menyelesaikan tugas dengan proaktif baik itu dalam berkomunikasi dan juga berbagi informasi yang berkaitan dengan pekerjaan. Informasi pekerjaan yang dikirim melalui media sosial sangat bertujuan untuk mempermudah pekerjaan guna untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Pencapaian tujuan yang diperoleh perusahaan tidak terlepas dari kinerja pegawainya, maka dari itu penggunaan media sosial sangat berpengaruh dan mengambil peran penting dalam mendukung pencapaian suatu organisasi.

Berikut dibuktikan dari beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bagaimana penggunaan media sosial berpengaruh terhadap kinerja. Menurut (Arianty & Julita, 2016, hal. 181) (Marsal & Hidayati, 2018, hal. 98) penggunaan media sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan menunjukkan bahwa media sosial sangat mendukung pekerjaan pegawai dalam pemberian informasi. Sedangkan menurut (Batubara, 2017, hal. 61) bahwa penggunaan media sosial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Pendapat lain mengatakan bahwa menggunakan media sosial dapat meningkatkan

orientasi kewirausahaan organisasi, yang memungkinkan para manajer untuk memahami pengaruh media sosial dalam menciptakan budaya inovatif, proaktif, dan mengambil risiko untuk membuat keputusan (Parveen et al., 2016, hal. 30).



**Gambar 2.1**

**Pengaruh Penggunaan Media Sosial terhadap Kinerja**

Berdasarkan uraian di atas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa penggunaan media sosial memiliki dampak positif yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

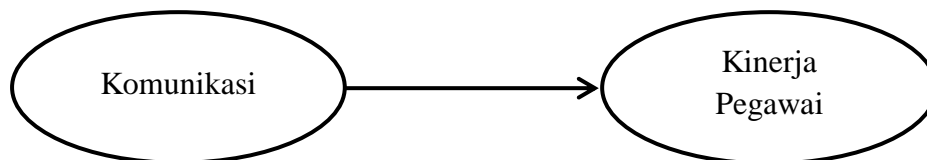
**2.2.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berkomunikasi secara efektif antara sesama pegawai sangatlah berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, karena akan menimbulkan hubungan yang harmonis dan baik antar sesama pegawai. Dimana semakin baik komunikasi tersebut akan mempengaruhi kinerja para pegawai dan akan semakin meningkat pula kinerjanya.

Hal ini dapat menunjukkan bahwa komunikasi yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai, dapat dibuktikan dengan adanya beberapa penelitian terdahulu. Menurut (Mariani & Sariyathi, 2017, hal. 3563) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik komunikasi yang terjadi antar karyawan di perusahaan maka kinerjanya pun semakin tinggi, sedangkan menurut (Julita & Arianty, 2018, hal.



203) adanya pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan, dan menurut (Mandagie et al., 2016, hal. 352) komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.



**Gambar 2.2**

**Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai**

Dengan demikian, berdasarkan uraian diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Komunikasi yang baik dan efektif dengan sesama pegawai akan mempengaruhi kinerja dan kinerjanya semakin tinggi.

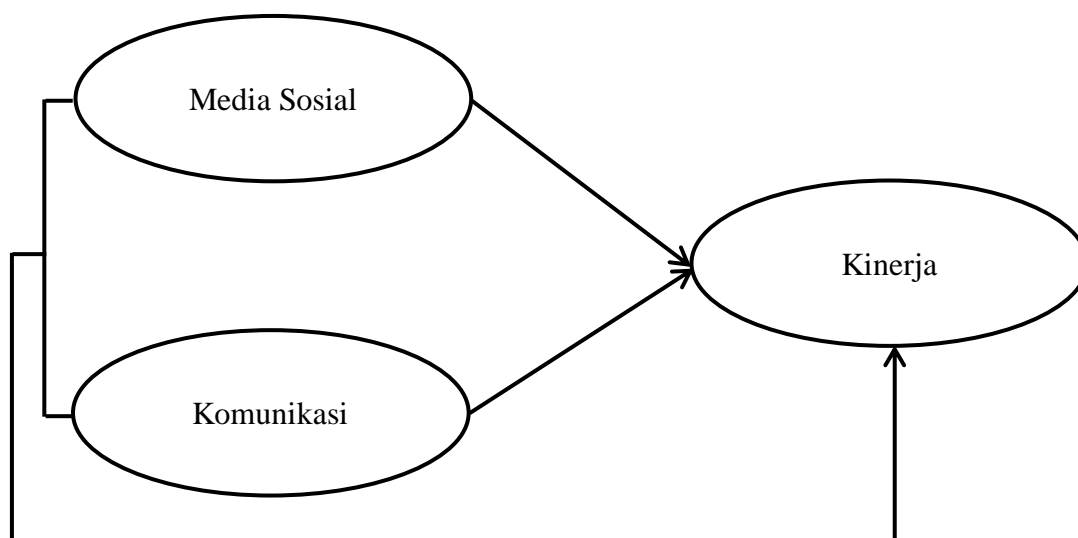
**2.2.3 Pengaruh Penggunaan Media Sosial dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Penggunaan media sosial dan komunikasi sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai, jika penggunaan media sosial kearah yang positif maka akan berpengaruh pada hasil kinerja yang baik.

Dibuktikan dalam penelitian terdahulu, menurut (Batubara, 2017, hal. 61) bahwa penggunaan media sosial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan menurut (Juliandi, 2017, hal. 8) dalam penelitian bahwa media sosial berpengaruh positif dan signifikan antara budaya media sosial terhadap kinerja para pekerja.

Disisi lain komunikasi juga berpengaruh sangat besar pada pribadi pegawai, yang mana jika pegawai berkomunikasi secara efektif dengan pegawai lain memungkinkan akan mempengaruhi kinerja pada pegawai tersebut.

Dapat dibuktikan dengan adanya beberapa penelitian terdahulu, menurut (Mariani & Sariyathi, 2017, hal. 3563) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik komunikasi yang terjadi antar karyawan di perusahaan maka kinerjanya pun semakin tinggi, sedangkan menurut (Mandagie *et al.*, 2016, hal. 352) komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.



**Gambar 2.3**  
**Pengaruh Penggunaan Media Sosial dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari penggunaan media sosial dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Dengan penggunaan media sosial dengan bijak akan mempengaruhi kinerja, begitu juga dengan komunikasi yang baik dan efektif dengan sesama pegawai lain akan mempengaruhi kinerja pegawai.

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis juga diartikan sebagai sebuah jawaban atau dugaan sementara terhadap permasalahan di dalam penelitian, hingga perlu di buktikan dari beberapa data yang terkumpul. Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014, hal. 44) Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Hipotesis penelitian merupakan langkah yang ketiga dalam penelitian setelah penelitian mengemukakan kajian teori serta kerangka berpikir berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Ada pengaruh Penggunaan media sosial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
- 3) Ada pengaruh Penggunaan media sosial dan Komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif yang dimaksud adalah suatu penelitian yang dimana peneliti bertujuan untuk menganalisis dari data populasi atau sampel tertentu, yang telah didapat pada tempat riset berwujud angka-angka yang dapat dihitung jumlahnya dengan menggunakan rumus.

Analisis data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numeric tertentu. Analisis data kuantitatif biasanya menggunakan statistic-statistik yang beragam banyaknya, baik statistic deskriptif maupun statistic non parametric (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014, hal. 85).

Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015, hal. 23)

#### **3.2 Defenisi Operasional**

Defenisi operasional adalah sebuah petunjuk operasional dari suatu variabel sebagai tolak ukur atau pengujian di dalam suatu varibel. Menurut (Juliandi *et al.*, 2014, hal. 113) definisi operasional bukanlah definisi/pengertian teoritis seperti di bab teori, tetapi operasionalisasi dari variabel, berupa pengukuran (*Measurement*) atau pengujian (*Test*) suatu variabel. Pengukuran atau pengujian tersebut bisa

dilihat dari indikator, kriteria, tolak ukur, alat ukur, alat uji untuk menentukan kualitas atau kuantitas suatu variabel. Namun demikian, indikator, kriteria, tolak ukur, alat kur, alat uji yang ada didalam definisi operasional ini harus terlebih dahulu dikaji di bab teori.

### 3.2.1 Kinerja Pegawai

**Tabel 3.1 Indikator Kinerja**

Variabel	Indikator	Keterangan
Kinerja (Y)	Jumlah Pekerjaan	Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
	Kualitas pekerjaan	Setiap karyawan di perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut pada suatu pekerjaan tertentu.
	Ketepatan Waktu	Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda yang harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
	Kehadiran	Suatu pekerjaan menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan.
	Kemampuan Kerja Sama	Menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dinilai dari kemampuannya bekerja melainkan kerja sama dengan karyawan lainnya.

*Sumber:* (Bangun, 2012, hal. 234)

### 3.2.2 Media Sosial

**Tabel 3.2 Indikator Penggunaan Media Sosial**

Variabel	Indikator	Keterangan
Media Sosial (X <sub>1</sub> )	Mendapatkan informasi	Menunjukkan bahwa dalam penggunaan media sosial para pegawai dengan mudah saling berbagi informasi seputar pekerjaan.
	Mempertahankan dan	Menunjukkan bahwa penggunaan

	memperkuat komunikasi dengan rekan kerja	media sosial dapat mempertahankan kerjasama tim dan juga memperkuat komunikasi antar sesama pegawai.
	Membangun kepercayaan ( <i>trust</i> )	Menunjukkan keterbukaan informasi mengenai dunia pekerjaan serta membangun kepercayaan bagi pegawai.
	Berbagi visi ( <i>shared vision</i> )	Menunjukkan bahwa dari penggunaan media sosial para pegawai saling berbagi visi dengan pegawai lain yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.
	Mempererat jaringan ( <i>network ties</i> ).	Menunjukkan bahwa media sosial tidak hanya aplikasi platform biasa bisa juga menyambung informasi dan mempererat antar sesama pegawai.

*Sumber:* (Kesimpulan penulis dari beberapa teori)

### 3.2.3 Komunikasi

**Tabel 3.3 Indikator Komunikasi**

Variabel	Indikator	Keterangan
Komunikasi (X <sub>2</sub> )	Komunikasi Vertical	Komunikasi yang bergerak ke atas atau ke bawah menurut rantai komando.
	Komunikasi lateral	Komunikasi lateral biasanya mengikuti pola arus perusahaan, terjadi antara anggota kelompok kerja yang lain, antara satu kelompok dengan kelompok kerja yang lain, antara anggota departemen yang berbeda, dan antara karyawan lini dan staf.

*Sumber:* (Brahmasari, 2009, hal. 245)

### 3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

Adapun tempat penelitian ini dilakukan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara di Jalan H. M. Said No.27 Medan. Kecamatan Medan Timur, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Januari (2020)				Februari (2020)				Maret (2020)				April (2020)				Mei (2020)				Juni (2020)				Juli (2020)			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengumpulan data awal																												
2	Pengajuan Judul																												
3	Penulisan proposal																												
4	Bimbingan Proposal																												
5	Seminar proposal																												
6	Riset																												
7	Penulisan Skripsi																												
8	Bimbingan Skripsi																												
9	Sidang Meja Hijau																												

### 3.4 Populasi Dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut (Juliandi *et al.*, 2014, hal. 114) populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti, menurut pendapat lain juga menyatakan bahwa populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen/anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian (Noor, 2011, hal. 147).

Berdasarkan hasil riset penulis yang sudah diwawancarai, penulis mendapatkan data di *website* Dinas Kominfo Provinsi Sumatera Utara berupa data yang berisikan tentang daftar nama susunan pegawai beserta jabatan pada Dinas Kominfo Provsu yang mana terdiri dari Bagian Umum/Sekretariat, Bidang layanan *E-Government*, Bidang TIK, Bidang PKP, dan Bidang PIP yang

keseluruhan berjumlah 111 orang pegawai, yang diperoleh dari *website* Kominfo Provsu (Sumber: <https://diskominfo.sumutprov.go.id/pegawai.html>).

Dari hasil dokumen mengenai daftar susunan pegawai melalui *website* Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara pada uraian diatas menunjukkan bahwa populasi pada penelitian ini yaitu seluruh Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 111 populasi.

### 3.4.2 Sampel

Untuk pengambilan sampel, penulis menggunakan teknik *probability sampling* yang bermakna dimana seluruh anggota/elemen populasi memiliki peluang (*probability*) yang sama untuk dijadikan sampel. Dengan kata lain tidak ada diskriminasi dalam pengambilan sampel, siapa saja dari anggota populasi dapat dipilih untuk menjadi sampel penelitian (Juliandi *et al.*, 2014, hal. 53)

Untuk menentukan jumlah sampel dari suatu populasi dapat menggunakan cara lainnya, misalnya dengan Rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

*Sumber:* (Juliandi *et al.*, 2014, hal. 59)

Keterangan:

- $n$  : Ukuran sampel
- $N$  : Ukuran populasi
- $e$  : Persen kelonggaran (misalnya 1%, 5%, 10% dll)

Berikut untuk pengambilan sampel dari 111 populasi, pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Penulis menggunakan rumus Slovin untuk dijadikan sampel penelitian sebagai berikut:



$$n = \frac{111}{1+111 \cdot 0.05^2}$$

$$n = \frac{111}{1,2775}$$

$$n = 86,888 \rightarrow 86 \text{ orang}$$

Jadi jumlah sampel yang diambil dengan menggunakan rumus Slovin dari 111 populasi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara berjumlah 86 orang untuk dijadikan sampel pada penelitian ini.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. agar memperoleh data yang utuh dalam penelitian ini, maka penulis juga melakukan penelitian menggunakan sumber data primer serta data sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data seperti berikut:

#### 3.5.1 Dokumentasi

Menurut (Juliandi *et al.*, 2014, hal. 70) dokumentasi adalah menyelidiki rekaman-rekaman data yang telah berlalu (*past*). Ada dua bentuk pengumpulan dokumentasi yaitu:

- a. Dokumentasi tertulis (*printed*) peneliti mendapatkan data berupa dokumen.
- b. Dokumentasi elektronik (*nonprinted*) Peneliti mendapatkan data melalui website.

#### 3.5.2 Wawancara

Menurut (Juliandi *et al.*, 2014, hal. 69) wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Dalam penelitian ini penulis

menggunakan format wawancara tidak terstruktur atau tidak terpimpin: peneliti tidak menyiapkan sebuah panduan wawancara.

### 3.5.3 Angket/Kuisisioner

Menurut (Juliandi *et al.*, 2014, hal. 69) kuisisioner adalah pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bentuk angket tertutup. Yang mana pilihan jawaban disediakan oleh peneliti yang dapat diisi oleh responden.

Pada penelitian ini yang penulis gunakan pada kuesioner tersebut menggunakan skala likert, yaitu dengan mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang/sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki nilai sangat positif hingga sangat negatif. Pada dasarnya skala Likert menggunakan pilihan jawaban: Sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis (Juliandi *et al.*, 2014, hal. 70).

**Tabel 3.5 Pengukuran Skala Likert**

Skala	Pernyataan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber:* (Juliandi *et al.*, 2014, hal. 70)

### 3.5.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi *et al.*, 2014, hal. 76).

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

*Sumber:* (Juliandi *et al.*, 2014, hal. 77)

Keterangan:

- $r$  : Koefisien korelasi
- $n$  : Sampel
- $\sum x$  : Jumlah pengamatan variabel (x)
- $\sum y$  : Jumlah pengamatan variabel (y)
- $(\sum x^2)$  : Jumlah kuadrat pengamatan variabel (x)
- $(\sum y^2)$  : Jumlah kuadrat pengamatan variabel (y)
- $X$  : Variabel bebas (Etos kerja dan Kepuasan Kerja)
- $Y$  : Variabel terikat (Kinerja)

Menurut (Juliandi *et al.*, 2014, hal. 152) kriteria penarikan kesimpulan penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak  $H_0$ : Valid jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung  $<$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 tailed  $< \alpha$  0,05).
- 2) Terima  $H_0$ : Tidak valid jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung  $>$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed  $> \alpha$  0,05).

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja, Media Sosial dan Komunikasi**

<b>Item Pertanyaan</b>	<b>Nilai Korelasi</b>		<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Kinerja (Y)	Y1	0,442	0,000<0,05	Valid
	Y2	0,408	0,000<0,05	Valid
	Y3	0,464	0,000<0,05	Valid
	Y4	0,672	0,000<0,05	Valid
	Y5	0,494	0,000<0,05	Valid
	Y6	0,470	0,000<0,05	Valid
	Y7	0,329	0,000<0,05	Valid
	Y8	0,364	0,000<0,05	Valid
	Y9	0,345	0,000<0,05	Valid
	Y10	0,418	0,000<0,05	Valid
	Y11	0,404	0,000<0,05	Valid
	Y12	0,351	0,000<0,05	Valid
	Y13	0,408	0,000<0,05	Valid
	Y14	0,419	0,000<0,05	Valid
	Y15	0,468	0,000<0,05	Valid
Media Sosial (X1)	X1	0,381	0,000<0,05	Valid
	X2	0,436	0,000<0,05	Valid
	X3	0,426	0,000<0,05	Valid
	X4	0,507	0,000<0,05	Valid
	X5	0,285	0,000<0,05	Valid
	X6	0,465	0,000<0,05	Valid
	X7	0,382	0,000<0,05	Valid
	X8	0,391	0,000<0,05	Valid
	X9	0,551	0,000<0,05	Valid
	X10	0,388	0,000<0,05	Valid
	X11	0,418	0,000<0,05	Valid
	X12	0,527	0,000<0,05	Valid
	X13	0,432	0,000<0,05	Valid
	X14	0,454	0,000<0,05	Valid
	X15	0,519	0,000<0,05	Valid
Komunikasi (X2)	X1	0,595	0,000<0,05	Valid
	X2	0,597	0,000<0,05	Valid
	X3	0,582	0,000<0,05	Valid
	X4	0,677	0,000<0,05	Valid
	X5	0,653	0,000<0,05	Valid
	X6	0,567	0,000<0,05	Valid

*Pengolah Data SPSS (2020)*

Berdasarkan hasil uji data di atas dapat dilihat bahwa seluruh item yang diajukan terhadap responden dapat dinyatakan bahwa seluruhnya Valid.

### 3.5.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berarti untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (Juliandi *et al.*, 2014, hal. 80). Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan (*Cronbach alpha*), dikatakan reliabilitas hasil  $\alpha \geq 0,6$  dengan rumus alpha sebagai berikut : (Juliandi *et al.*, 2014, hal. 80).

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan:

- $r$  : Reliabilitas instrumen
- $k$  : Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal
- $\sum \sigma b^2$  : Jumlah varians butir
- $\sigma^2$  : Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,6 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya (Juliandi *et al.*, 2014, hal. 80).

**Tabel 3.7.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	0,693	0,60	Reliabel
Media Sosial (X1)	0,690		Reliabel
Komunikasi (X2)	0,665		Reliabel

*Pengolah Data SPSS (2020)*

Dari uji data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel mendekati  $1 > 0,60$ . Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

### **3.6 Teknik Analisis Data**

#### **3.6.1 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis (Juliandi *et al.*, 2014, hal. 160).

##### **3.6.1.1 Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Gujarat, Santoso dan Arif dalam (Juliandi *et al.*, 2014, hal. 160).

##### **3.6.1.2 Uji Heteroskedastisitas**

Digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Arif dan Gujarat dalam (Juliandi *et al.*, 2014, hal. 161).

##### **3.6.1.3 Uji Multikolinearitas**

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independent. Gujarat, Santoso, dan Arif dalam (Juliandi *et al.*, 2014, hal. 161). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan

melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5. Hines dan Montgomery dalam (Juliandi *et al.*, 2014, hal 161).

### 3.6.2 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut (Sarwono, 2009, hal 128) Regresi Linier mengestimasi besarnya ko-efisien-koefisien yang dihasilkan oleh persamaan bersifat linier, yang melibatkan dua variabel bebas, untuk digunakan sebagai alat prediksi besar nilai variabel tergantung.

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

$Y$  : Nilai variabel Kinerja

$X_1$  : Nilai variabel Media Sosial

$X_2$  : Nilai variabel Komunikasi

$\beta$  : Konstanta

$\beta_1/\beta_2$  : Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel.

### 3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya. (Juliandi *et al.*, 2014, hal 158).

#### 3.6.3.1 Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Maka untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- $t$  : Nilai  $t$  hitung  
 $n$  : Jumlah sampel  
 $r$  : Nilai koefisien korelasi

Kriteria pengujian:

- Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka  $H_0$  ditolak (berpengaruh)
- Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka  $H_0$  diterima (tidak berpengaruh)

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan kriteria pengujian hipotesis uji  $t$ , yaitu sebagai berikut:



**Gambar 3.1**

### **Kriteria Pengujian Hipotesis Uji $t$**

#### **3.6.3.2 Uji F**

Uji F digunakan untuk hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama) terutama pengujian secara signifikan terhadap koefisien korelasi gandanya. Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F (tabel) dengan F (hitung), dengan rumus sebagai berikut:

$$Fh = \frac{(R)/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$



Keterangan:

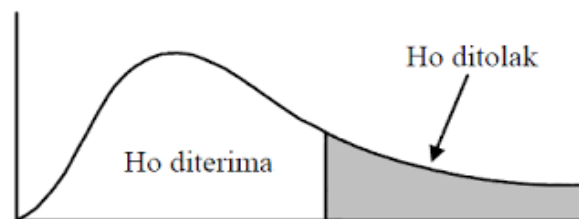
$F_h$  : F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f tabel

$R$  : Koefisien korelasi ganda

$k$  : Jumlah variabel bebas

$n$  : Sampel

Untuk menguji hipotesis yang diajukan menggunakan kriteria pengujian hipotesis uji F sebagai berikut :



**Gambar 3.2**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

#### 3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh media sosial dan komunikasi terhadap Kinerja Pegawai maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

$$D = R \times 100\%$$

Keterangan:

D : Koefesien determinasi

R : Koefesien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% : Persentase kontribusi.

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 15 pernyataan untuk variabel X1, 6 pernyataan untuk X2, dan 15 pernyataan untuk Y yang mana menjadi variabel X1 (Media Sosial) dan X2 (Komunikasi) dan Y (Kinerja Pegawai). Angket ini disebarakan kepada 86 pegawai sebagai responden dari penelitian ini dengan menggunakan metode *Skala Likert* dengan 5 pernyataan yang mana memiliki skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Berikut ini data penulisan dideskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah diuji berikutnya disajikan dalam bentuk table frekuensi.

##### 4.1.1 Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan responden berdasarkan kriteria jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Data identitas tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	50	58 %
2	Perempuan	36	42 %
<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>100 %</b>

Dari tabel identitas responden diatas diketahui bahwa data jenis kelamin, frekuensi mayoritas pertama adalah responden berjenis kelamin Laki-laki sebesar 50 orang (58%), sedangkan frekuensi mayoritas kedua adalah responden perempuan yakni 36 orang (42%). Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin pegawai pada Dinas Kominfo Provinsi Sumatera Utara tidak didominasi

jenis kelamin, akan tetapi setiap laki-laki atau perempuan memiliki pendapat mengenai pengembangan kinerja pegawai.

**Tabel 4.2**  
**Identitas Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-29	27	32 %
2	30-39	44	51 %
3	40-49	15	17 %
<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>100 %</b>

Dari tabel identitas responden diatas menunjukkan bahwa untuk data usia, frekuensi mayoritas pertama adalah responden yang berusia 30-39 tahun sebanyak 44 orang (51%), frekuensi mayoritas kedua adalah responden yang berusia 20-29 tahun sebanyak 27 orang (32%), frekuensi mayoritas ketiga adalah responden yang berusia 40-49 Tahun 15 Orang (17%). Hal ini berarti pegawai Dinas Kominfo Provinsi Sumatera Utara tidak didominasi satu karakteristik usia saja, tetapi dari yang muda hingga yang tua mempunyai keputusan dalam menggunakan media sosial.

**Tabel 4.3**  
**Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	S2	17 orang	20 %
2	S1	43 orang	50 %
3	Diploma	15 orang	17 %
4	SMA	11 orang	13 %
<b>Jumlah</b>		<b>86 orang</b>	<b>100 %</b>

Dari tabel identitas responden diatas menunjukkan bahwa untuk data tingkat pendidikan, frekuensi mayoritas pertama adalah responden pendidikan S1 sebanyak 43 orang (50%), frekuensi kedua adalah responden tingkat pendidikan S2 sebanyak 17 orang (20%), frekuensi ketiga adalah responden tingkat pendidikan Diploma sebanyak 15 Orang (17%) dan frekuensi keempat adalah responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 11 orang (13%). Dengan

demikian bahwa Dinas Kominfo Provinsi Sumatera Utara memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.

## 4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dari penelitian ini terdiri dari 3 Variabel yaitu variabel Media Sosial (X1), Komunikasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y), deskripsi dari pernyataan akan menampilkan sebuah jawaban dari setiap responden pada item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

### 4.2.1 Media Sosial (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi data dari variabel media sosial yang dirangkum didalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Jawaban Responden Variabel Media Sosial (X1)**

No Pertany aan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	36%	38	45%	15	17%	2	2%	0	0	86	100%
2	23	27%	57	66%	6	7%	0	0	0	0	86	100%
3	18	21%	56	65%	12	14%	0	0	0	0	86	100%
4	22	26%	51	59%	13	15%	0	0	0	0	86	100%
5	38	44%	43	50%	5	6%	0	0	0	0	86	100%
6	21	25%	57	66%	8	9%	0	0	0	0	86	100%
7	16	19%	52	60%	17	20%	1	1%	0	0	86	100%
8	24	28%	48	56%	14	16%	0	0	0	0	86	100%
9	15	17%	61	71%	10	12%	0	0	0	0	86	100%
10	23	27%	55	64%	8	9%	0	0	0	0	86	100%
11	16	19%	56	65%	14	16%	0	0	0	0	86	100%
12	18	21%	59	69%	9	10%	0	0	0	0	86	100%
13	15	17%	52	61%	18	21%	1	1%	0	0	86	100%
14	19	22%	51	59%	16	19%	0	0	0	0	86	100%
15	14	16%	58	68%	14	16%	0	0	0	0	86	100%

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa jawaban responden adalah sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya menggunakan media sosial hampir setiap hari, responden menjawab sangat setuju 36%, setuju 45% dan kurang setuju 17% dan tidak setuju 2%.
2. Jawaban responden tentang Saya menggunakan media sosial untuk mencari informasi, responden menjawab sangat setuju 27%, setuju 66%, dan kurang setuju 7%.
3. Jawaban responden tentang Media sosial saya gunakan untuk mencari informasi terkait dengan pekerjaan, , responden menjawab sangat setuju 21%, setuju 65%, dan kurang setuju 14%.
4. Jawaban responden tentang Media sosial saya gunakan untuk membangun komunikasi yang baik, responden menjawab sangat setuju 26%, setuju 59%, dan kurang setuju 15%.
5. Jawaban responden tentang Sesama rekan kerja saling berbagi wawasan melalui media sosial, , responden menjawab sangat setuju 44%, setuju 50%, dan kurang setuju 6%.
6. Jawaban responden tentang Media sosial digunakan untuk membantu sesama rekan kerja, , responden menjawab sangat setuju 25%, setuju 66%, dan kurang setuju 9%.
7. Jawaban responden tentang Media sosial saya gunakan untuk membangun rasa percaya diri, responden menjawab sangat setuju 19%, setuju 60% dan kurang setuju 20% dan tidak setuju 1%.
8. Jawaban responden tentang Media sosial membantu dalam membangun kepercayaan sesama rekan kerja, responden menjawab sangat setuju 28%, setuju 56%, dan kurang setuju 16%.

9. Jawaban responden tentang Menggunakan media sosial untuk membangun rasa kerja sama, responden menjawab sangat setuju 17%, setuju 71%, dan kurang setuju 12%.
10. Jawaban responden tentang Media sosial sebagai tempat berbagi pandangan dan ide positif, responden menjawab sangat setuju 27%, setuju 64%, dan kurang setuju 9%.
11. Jawaban responden tentang Melaksanakan pekerjaan sesuai instruksi yang diberikan atasan, responden menjawab sangat setuju 19%, setuju 65%, dan kurang setuju 16%.
12. Jawaban responden tentang Saya selalu datang dan keluar sesuai dengan jam kerja, responden menjawab sangat setuju 21%, setuju 69%, dan kurang setuju 10%.
13. Jawaban responden tentang Saya banyak mendapatkan rekan kerja dari media sosial, responden menjawab sangat setuju 17%, setuju 61%, kurang setuju 21% dan tidak setuju 1%.
14. Jawaban responden tentang Saya selalu menggunakan media sosial ke hal yang positif, responden menjawab sangat setuju 22%, setuju 59%, dan kurang setuju 19%.
15. Jawaban responden tentang umumnya dipakai untuk berbagi informasi, responden menjawab sangat setuju 16%, setuju 68%, dan kurang setuju 16%.

#### **4.2.2 Komunikasi (X2)**

Berikut ini merupakan deskripsi data dari komunikasi yang dirangkum didalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5**

**Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X2)**

No Pertanyaan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	22%	50	58%	16	19%	1	1%	0	0	86	100%
2	22	26%	51	59%	13	15%	0	0	0	0	86	100%
3	17	20%	50	58%	18	21%	1	1%	0	0	86	100%
4	21	24%	46	54%	15	17%	4	5%	0	0	86	100%
5	28	33%	49	57%	9	10%	0	0	0	0	86	100%
6	30	35%	47	55%	9	10%	0	0	0	0	86	100%

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa jawaban responden adalah sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Saya sudah melakukan komunikasi dengan baik responden menjawab sangat setuju 22%, setuju 58%, dan kurang setuju 19%, dan tidak setuju 1%.
2. Jawaban responden tentang Penyampaian informasi dari rekan kerja dapat saya pahami responden menjawab sangat setuju 26%, setuju 59%, dan kurang setuju 15%.
3. Jawaban responden tentang Komunikasi didalam ruang lingkup kantor terjalin dengan baik responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 58%, dan kurang setuju 21%, dan tidak setuju 1%.
4. Jawaban responden tentang Saya membuka diri untuk berkomunikasi sesama rekan kerja responden menjawab sangat setuju 24%, setuju 54%, dan kurang setuju 17%, dan tidak setuju 5%.
5. Jawaban responden tentang Saya menghargai sesama rekan kerja saat berkomunikasi responden menjawab sangat setuju 33%, setuju 57%, dan kurang setuju 10%.



6. Jawaban responden tentang Saya memahami komunikasi sesama rekan kerja responden menjawab sangat setuju 33%, setuju 55%, dan kurang setuju 10%.

#### 4.2.3 Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi data dari kinerja pegawai yang dirangkum didalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No Pertany aan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	22%	50	58%	16	19%	1	1%	0	0	86	100%
2	22	26%	51	59%	13	15%	0	0	0	0	86	100%
3	17	20%	50	58%	18	21%	1	1%	0	0	86	100%
4	21	24%	46	54%	15	17%	4	5%	0	0	86	100%
5	28	33%	49	57%	9	10%	0	0	0	0	86	100%
6	30	35%	47	55%	9	10%	0	0	0	0	86	100%
7	38	44%	44	51%	4	5%	0	0	0	0	86	100%
8	38	44%	42	49%	6	7%	0	0	0	0	86	100%
9	36	42%	46	53%	4	5%	0	0	0	0	86	100%
10	39	45%	45	53%	2	2%	0	0	0	0	86	100%
11	38	44%	41	48%	6	7%	1	1%	0	0	86	100%
12	43	50%	41	48%	2	2%	0	0	0	0	86	100%
13	32	37%	51	59%	3	4%	0	0	0	0	86	100%
14	27	31%	50	58%	9	11%	0	0	0	0	86	100%
15	31	48%	38	40%	15	10%	2	2%	0	0	86	100%

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa jawaban responden adalah sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan responden menjawab sangat setuju 22%, setuju 58%, dan kurang setuju 19%, dan tidak setuju 1%.

2. Jawaban responden tentang Saya selalu mengerjakan tugas tambahan yang diberikan responden menjawab sangat setuju 26%, setuju 59%, dan kurang setuju 15%.
3. Jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 58%, dan kurang setuju 21%, dan tidak setuju 1%.
4. Jawaban responden tentang Kualitas kerja saya sesuai dengan standart perusahaan responden menjawab sangat setuju 24%, setuju 54%, dan kurang setuju 17%, dan tidak setuju 5%
5. Jawaban responden tentang Saya tidak bisa mandiri dalam bekerja responden menjawab sangat setuju 33%, setuju 57%, dan kurang setuju 10%.
6. Jawaban responden tentang Kemampuan yang saya miliki lebih baik dari sebelumnya responden menjawab sangat setuju 35%, setuju 55%, dan kurang setuju 10%.
7. Jawaban responden tentang Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu responden menjawab sangat setuju 35%, setuju 55%, dan kurang setuju 11%.
8. Jawaban responden tentang Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cepat responden menjawab sangat setuju 36%, setuju 44%, kurang setuju 7%.
9. Jawaban responden tentang Saya mengerjakan kerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan responden menjawab sangat setuju 42%, setuju 53%, dan kurang setuju 5%.

10. Jawaban responden tentang Saya selalu hadir tepat waktu pada saat jam kerja responden menjawab sangat setuju 45%, setuju 53%, dan kurang setuju 2%.
11. Jawaban responden tentang Kehadiran menentukan kualitas saya dalam bekerja responden menjawab sangat setuju 44%, setuju 48%, kurang setuju 7%, dan tidak setuju 1%.
12. Jawaban responden tentang Saya sering izin saat jam kerja masih berlangsung responden menjawab sangat setuju 50%, setuju 48%, dan kurang setuju 2%.
13. Jawaban responden tentang Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerja responden menjawab sangat setuju 37%, setuju 59%, dan kurang setuju 4%.
14. Jawaban responden tentang Saya bekerja sama dengan rekan kerja sesuai standart perusahaan responden menjawab sangat setuju 31%, setuju 58%, dan kurang setuju 11%.
15. Jawaban responden tentang Saya dan rekan kerja mampu kompak pada saat bekerja responden menjawab sangat setuju 48%, setuju 40%, kurang setuju 10%, dan tidak setuju 2%.

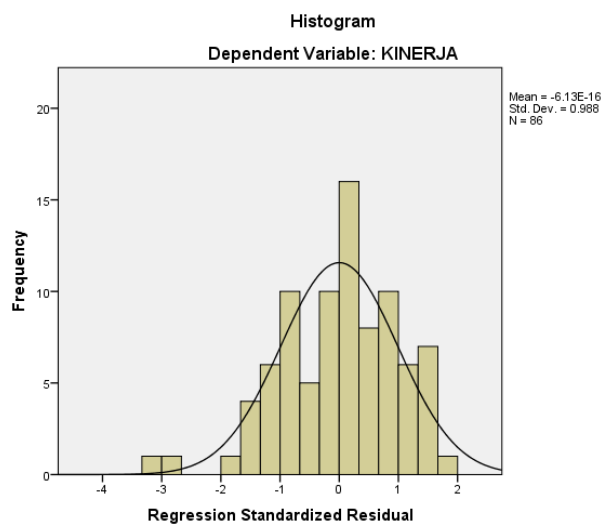
### **4.3 Hasil Analisis Data**

#### **4.3.1 Uji Asumsi Klasik**

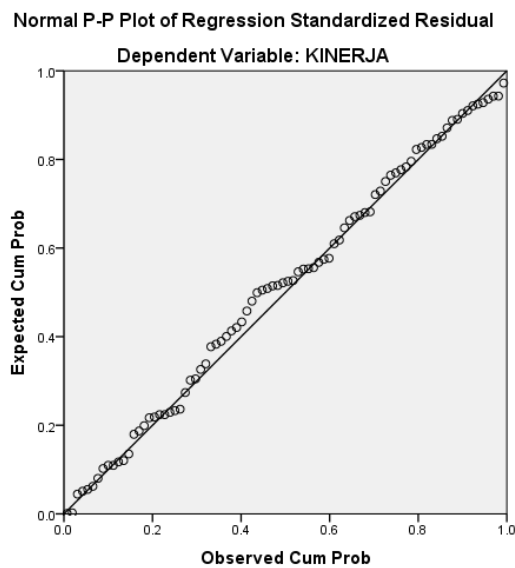
Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu.

#### 4.3.1.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2014). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.



**Gambar 4.1 Uji Normalitas**



**Gambar 4.2 Uji Normalitas P-plot Standardized Residual**

Gambar diatas menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi ini mendekati normal.

#### 4.3.1.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas variabel penelitian ini dimulai dengan menghitung uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *Collinearity Statistic*. Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinieritas jika nilai VIF < 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1. Dalam model regresi ini, hasil multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.7**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
MEDIA_SOSIAL	.861	1.162
KOMUNIKASI	.861	1.162

a. Dependent Variable: Kinerja

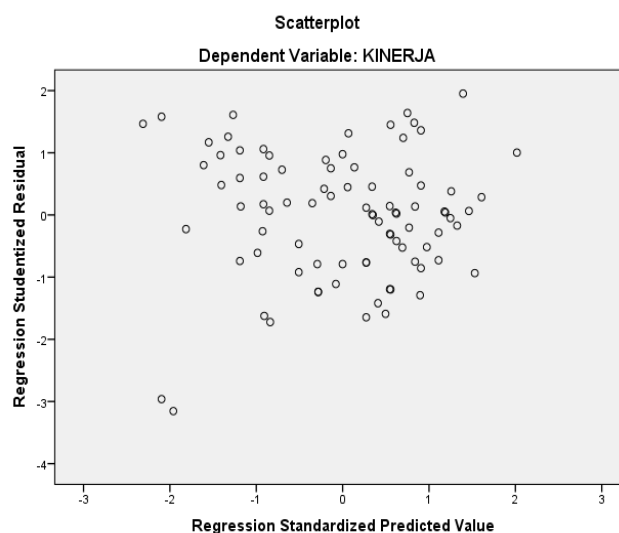
Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.7 uji multikolinieritas diatas, nilai VIF dan *Tolerance* menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini nilai VIF tidak lebih dari 10 dan *Tolerance* yang mendekati 1, yang berarti bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

#### 4.3.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4.3** Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

#### 4.3.1.4 Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan data yang telah diolah dengan SPSS, maka didapatkan suatu model regresi linier berganda sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.413	3.986		4.870	.000
	MEDIA_SOSIAL	.237	.067	.228	3.532	.001
	KOMUNIKASI	1.217	.108	.726	11.243	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data penelitian diolah SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 19,413 + 0,237X_1 + 1,217X_2$$

Keterangan:

- Nilai a = 19,413 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Media Sosial (X<sub>1</sub>), Komunikasi (X<sub>2</sub>) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja (Y) adalah sebesar 19,413.
- Nilai koefisien regresi X<sub>1</sub> = 0,237 menunjukkan apabila Media Sosial mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja Pegawai pada Dinas Kominfo Provinsi Sumatera Utara 23,7%. Kontribusi yang diberikan media sosial terhadap Kinerja Pegawai sebesar 23,7% dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel 4.8 diatas
- Nilai koefisien regresi X<sub>2</sub> = 1,127 menunjukkan bahwa komunikasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja pegawai pada Dinas Kominfo Provinsi Sumatera Utara sebesar 1,127%. Kontribusi yang

diberikan komunikasi terhadap kinerja pegawai sebesar 1,127% dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel 4.8 diatas.

### 4.3.2 Uji Hipotesis

#### 4.3.2.1 Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri dari Media Sosial dan Komunikasi terhadap variabel dependen yaitu Kinerja. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

#### a. Variabel Media Sosial

Berdasarkan data tabel uji t dapat diketahui nilai perolehan coefficients sebagai berikut:

#### 1. Bentuk pengujian:

$H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

$H_a : r_s \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

#### 2. Kriteria pengambilan keputusan:

$H_0$  diterima jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung}$ , pada  $\alpha = 0,05$ ,  $df = n-2$

$H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

**Tabel 4.9**  
**Uji t (Hipotesis)**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.413	3.986		4.870	.000
MEDIA_SOSIAL	.237	.067	.228	3.532	.001
KOMUNIKASI	1.217	.108	.726	11.243	.000

a. Dependent Variable: KINERJA



*Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)*

t tabel dihitung dari  $\alpha$  5%  $df(n)-k = df(n)$  adalah jumlah data atau observasi, k adalah jumlah variabel dependen berarti  $86 - 2 = 84$ , jadi t tabel  $84 = 1,988$ . Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel media sosial menunjukkan nilai t hitung = 3,532 lebih besar dari pada t tabel, dengan nilai signifikansi sebesar  $= 0,001 < 0,05$ . Dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,001 adalah lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa media sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

#### **b. Variabel Komunikasi**

**Tabel 4.10**  
**Uji t (Hipotesis)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.413	3.986		4.870	.000
MEDIA_SOSIAL	.237	.067	.228	3.532	.001
KOMUNIKASI	1.217	.108	.726	11.243	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

*Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)*

t tabel dihitung dari  $\alpha$  5%  $df(n)-k = df(n)$  adalah jumlah data atau observasi, k adalah jumlah variabel dependen berarti  $86 - 2 = 84$ , jadi t tabel  $84 = 1,988$ . Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel komunikasi menunjukkan nilai t hitung = 11,243 lebih besar dari pada t tabel, dengan nilai signifikansi sebesar  $= 0,000 < 0,05$ . Dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,000 adalah lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 4.3.2.2 Uji F

Pengujian statistic uji F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Maka hipotesis tersebut dikonversikan kedalam statistic sebagai berikut:

1. Bentuk pengujian:

$H_0$  = tidak ada pengaruh antara Media Sosial dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

$H_a$  = ada pengaruh antara Media Sosial dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

2. Kriteria pengujian:

Tolak  $H_0$  apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

Terima  $H_0$  apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} > -F_{tabel}$ .

**Tabel 4.11**  
**Uji F (Hipotesis)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1021.303	2	510.651	97.900	.000 <sup>b</sup>
	Residual	432.930	83	5.216		
	Total	1454.233	85			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, MEDIA\_SOSIAL

*Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)*

Dari data diatas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 97,900 dan nilai  $F_{tabel}$  3,10 dengan tingkat signifikan 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Berdasarkan nilai kurva tersebut dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $97,900 > 3,10$ ), hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Media Sosial ( $X_1$ ) dan

Komunikasi (X2) secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo Provinsi Sumatera Utara.

### 4.3.3 Koefisien Determinasi

**Tabel 4.12**  
**Koefisien Determinasi**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 <sup>a</sup>	.702	.695	2.28386

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, MEDIA\_SOSIAL

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji tabel regresi koefisien determinasi model *summary* pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,695 hal ini menunjukkan arti bahwa atau sama dengan 69,5% artinya bahwa persentase pengaruh variabel Media Sosial dan Komunikasi cukup mampu untuk menjelaskan Kinerja Pegawai pada Dinas Kominfo Provinsi Sumatera Utara sebesar 69,5%, dan sisanya 30,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

## 4.4 Pembahasan

### 4.4.1 Pengaruh Penggunaan Media Sosial terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang pengaruh media sosial terhadap kinerja pegawai  $H_1$  ditolak dengan kata lain bahwa  $H_1$  ditolak dengan kata lain bahwa penggunaan media sosial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Diperoleh nilai Sig sebesar  $0,001 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 3,532 > t_{tabel} 1,663$ .

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Marsal & Hidayati, 2018, hal. 98) penggunaan media sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan

menunjukkan bahwa media sosial sangat berpengaruh positif dalam mendukung pekerjaan pegawai dalam pemberian informasi. Pendapat lain mengatakan bahwa menggunakan media sosial dapat meningkatkan orientasi kewirausahaan organisasi, yang memungkinkan para manajer untuk memahami pengaruh media sosial dalam menciptakan budaya inovatif, proaktif, dan mengambil risiko untuk membuat keputusan (Parveen et al., 2016, hal. 30). Jadi pemanfaatan media sosial ikut ambil bagian dalam mempengaruhi kinerja pegawai, dimana para penggunanya dimudahkan dalam berbagai hal dari aktivitas bersama keluarga hingga rekan kerja dimana saling berkomunikasi, berinteraksi dan juga berbagi informasi dengan sesama penggunanya.

Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini yaitu penggunaan Media Sosial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kominfo Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa adanya penggunaan media sosial di lingkungan kerja dapat meningkatkan budaya inovatif, proaktif, komunikasi antar sesama, berbagi informasi dan membuat keputusan dengan demikian penggunaan Media Sosial akan sangat membantu dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

#### **4.4.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang pengaruh media sosial terhadap kinerja pegawai  $H_1$  ditolak dengan kata lain bahwa  $H_1$  ditolak dengan kata lain bahwa penggunaan media sosial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Diperoleh nilai Sig sebesar  $0,001 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 11,243 > t_{tabel} 1,663$ .

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Mariani & Sariyathi, 2017, hal. 3563) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, dimana semakin baik komunikasi yang terjadi antar karyawan di perusahaan maka kinerjanya pun semakin tinggi, sedangkan menurut (Julita & Arianty, 2018, hal. 203) adanya pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian lain menurut (Mandagie et al., 2016, hal. 352) komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi dikatakan efektif apabila komunikasi tersebut memahami kaidah dalam berkomunikasi dan selalu memperhatikan konsistensi dalam berkomunikasi. Dengan demikian, jika pegawai memahami apa komunikasi yang efektif tentunya akan berpengaruh pada pekerjaannya dan kualitas dari kinerja pegawai tersebut akan menjadi baik. Jadi komunikasi juga ikut mengambil peran penting dalam melaksanakan pekerjaan, karena interaksi yang dilakukan pegawai di lingkungan perusahaan akan berpengaruh pada organisasi tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini yaitu komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa adanya komunikasi yang baik di lingkungan kerja memungkinkan kinerja sesama pegawai akan semakin meningkat yangmana saling bertukar informasi mengenai pekerjaan dengan demikian Komunikasi yang baik di lingkungan kerja sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

#### **4.4.3 Pengaruh Penggunaan Media Sosial dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan data tabel uji F diketahui bahwa media sosial dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo Provinsi Sumatera Utara.

Dapat disimpulkan bahwa media sosial dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dilihat dari pengujian secara parsial bahwa pengaruh media sosial dan komunikasi terhadap kinerja memberikan kesimpulan positif dan signifikan dengan demikian penggunaan media sosial dan komunikasi sangat diperhatikan sekali di dalam suatu pekerjaan terkhusus dalam penggunaan media sosial, seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi memungkinkan para pegawai di suatu organisasi harus mengikutinya agar meningkatkan suatu kinerja pegawai.

Penggunaan media sosial dan komunikasi sangat berkaitan satu sama lain, diantaranya pengguna media sosial dan komunikasi mereka saling berinteraksi, berbagi informasi, mendapatkan informasi, inovatif, proaktif, dan mengambil risiko untuk membuat keputusan. Dibuktikan dalam penelitian terdahulu, menurut (Juliandi, 2017, hal. 8) dalam penelitian bahwa media sosial berpengaruh positif dan signifikan antara budaya media sosial terhadap kinerja para pekerja.

Disisi lain komunikasi juga berpengaruh sangat besar pada pribadi pegawai, yang mana jika pegawai berkomunikasi secara efektif dengan pegawai lain memungkinkan akan mempengaruhi kinerja pada pegawai tersebut.

Dapat dibuktikan dengan adanya beberapa penelitian terdahulu, menurut (Mariani & Sariyathi, 2017, hal. 3563) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik komunikasi yang terjadi antar karyawan di perusahaan maka kinerjanya pun semakin tinggi, sedangkan menurut (Mandagie *et al.*, 2016, hal. 352) komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Karena variabel independent dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependent hanya sebesar 69,5%, dan sisanya 30,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian media sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo Provinsi Sumatera Utara. Yang berarti bahwa apabila kegiatan penggunaan media sosial dipergunakan secara benar maka akan terbantu pekerjaan di sebuah organisasi maka kinerja pegawai juga semakin meningkat.
2. Berdasarkan hasil penelitian komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo Provinsi Sumatera Utara. Karena apabila komunikasi terjalin dengan baik antar sesama pegawai akan membuat kinerja pegawai juga menjadi baik dan akan berpengaruh kepada pencapaian sebuah organisasi.
3. Berdasarkan hasil penelitian media sosial dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo Provinsi Sumatera Utara. Yang berarti bahwa penggunaan media sosial dan komunikasi sangat dibutuhkan dan sangat diperlukan dalam membantu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kominfo Provinsi Sumatera Utara.



## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan diatas bahwa adanya pengaruh media sosial dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo Provinsi Sumatera Utara. Oleh karena itu penulis memberikan beberapa saran adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka media sosial harusnya dipergunakan dengan tepat, sesuai batas antar pekerjaan dan kehidupan pribadi. Organisasi harus memperhatikan bagaimana pegawai dalam menggunakan media sosial sebagai alat penunjang pekerjaan agar dapat membantu memperoleh kinerja yang baik.
2. Dalam penggunaan media sosial diharapkan kepada pegawai dapat lebih meningkatkan kinerja sehingga dapat membantu pegawai dalam pekerjaannya dan mencapai keberhasilan, salah satu faktor mencapai keberhasilan suatu kinerja bisa dilihat dari komunikasinya dengan pegawai lain.
3. Komunikasi memberikan dampak yang besar terhadap organisasi salah satu faktor mencapai keberhasilan suatu kinerja bisa dilihat dari komunikasinya dengan pegawai lain. Maka dari itu sumber daya manusia haruslah selalu memperhatikan komunikasinya karena komunikasi juga termasuk membangun kerjasama di sebuah organisasi dan sebagai salah satu faktor penunjang kinerja pegawai.

## **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini hanya mencari pengaruh media sosial dan komunikasi, tanpa mengikut sertakan faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
3. Bagi peneliti yang akan mendatang, disarankan untuk meneliti variabel lain seperti budaya organisasi dan motivasi kerja yang memperngaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(28), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Agustina, D. M., Sunarto, M. . D., & Jatmika, K. (2013). Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Surabaya. *Jurnal Sistem Informasi*, 2(2), 1–6. <https://media.neliti.com/media/publications/249830-sistem-informasi-penilaian-kinerja-pegaw-e2eb21aa.pdf>
- Ariani, T. A. (2018). *Komunikasi Keperawatan*. Umm Press.
- Arianty, N., & Julita. (2016). Dampak Penggunaan Media Sosial Terhadap Kemajuan UKM. *Journal Of International Conference Proceedings*, 2(3), 176–182.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Batubara, R. M. (2017). Pengaruh Penggunaan Media Sosial dan Transfer Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 55–66. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1041511>
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Brahmasari, I. A. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk. *JAM: Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(1), 238–250. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/153>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Cao, X., Guo, X., Vogel, D., & Zhang, X. (2016). Exploring The Influence Of Social Media On Employee Work Performance. *Exploring The Influence Of Sosial Media*, 26(2), 529–545. <https://doi.org/10.1108/IntR-11-2014-0299>
- Daulay, R., Khair, H., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Beberapa Konsep Dasar Untuk penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS)*. Depublish.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Hutahayan, B. (2019). *Peran Kepemimpinan Spiritual dan Media Sosial pada Rohani Pemuda*. Depublish.
- Jufrizen J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1). <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/1209>
- Juliandi, A. (2017). The Culture Of Social Media At Work Place. *The Culture Of Sosial Media*, 1–10. <https://osf.io/download/5a26f216b42121000c165888/>
- Juliandi, A., Irfan I, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.

- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Meda. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 195–205).
- Leftheriotis, I., & Giannakos, M. N. (2014). Computers in Human Behavior Using Social Media For Work. *Computers In Human Behavior*, *31*, 134–142. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.10.016>
- Liliweri, A. (2011). *Komunikasi Serba Ada Serba Makna*. Prenada Media Group.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. UPP STIM YKPN.
- Mandagie, A. S., Kawet, L., & Uhing, Y. (2016). Influence The Work Enviroment, Communication And Work Stress On Eemployess Performance On Health. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *4*(1), 344–354. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11602/11198>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mariani, L. M. I., & Sariyathi, N. ketut. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, *6*(7), 3540–3569. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/30157>
- Marsal, A., & Hidayati, F. (2018). Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan UIN Suska Riau. *Jurnal Ilmiah Rekayasa Dan Manajemen Sistem Informasi*, *4*(1), 91–98. <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/RMSI/article/view/5630>
- Moeheriono. (2012). *Indikator Kinerja Utama IKU*. PT Raja Grafindo Persada.
- Nasrullah, R. (2018). *Media Sosial Perspektif Komunikasi, Budaya, dan Sosioteknologi*. Simbiosis Rekatama Media.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, *1477*(2020), 1–7.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*. Kencana Prenada Media Group.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah*. Kencana Prenada Media Group.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Kencana Prenada Media Group.
- Octavia, D., & Halim, J. (2018). *Komunikasi Pimpinan Dalam Mengatasi Konflik Pegawai*. *2*(1), 107–118. <https://docplayer.info/87472419-Komunikasi-pimpinan-dalam-mengatasi-konflik-pegawai.html>
- Parveen, F., Jaafar, N. I., & Ainin, S. (2016). Social Media's Impact On Organizational Performance and Entrepreneurial Orientation In Organizations. *Jurnal Management Decision*, *54*(9), 1–46. <https://doi.org/10.1108/MD-08-2015-0336>
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.
- Ristica, O. D., Megasari, K., Husanah, E., & Megasari, M. (2015). *Cara Mudah*

*Menjadi Bidang Yang Komunikatif*. Depublish.

- Rohmadi, A. (2016). *Tips Produktif Ber-Social Media*. PT Elex Media Komputindo.
- Salleh, M. A. M., & Ilham, N. M. M. (2017). Pengalaman dan Kesedaran Pengguna Dewasa Terhadap Isu Pengawasan di Media Sosial. *Malaysian Journal Of Communication*, 33(1), 502–512. <http://ejournal.ukm.my/mjc/article/view/17010/7723>
- Saputra, M. P. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 6961–6989. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/40954>
- Sarwono, J. (2009). *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Cv. Andi Offset.
- Setiawati, M., Aini, Y., & Aida, W. (2015). Pengaruh Media Sosial Terhadap Minat Beli Konsumen. *Public Knowledge Project*, 2(2). <https://ejournal.upp.ac.id/index.php/fekon/article/view/650>
- Sumaki, W. J., Taroreh, R. N., & Soepeno, D. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 538–549. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10128>
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya.
- Yuswohady, & Gani, K. E. (2015). *8 Wajah Kelas Menengah*. PT Gramedia Pustaka Utama.

# LAMPIRAN

## KUISIONER PENELITIAN

### A. Identitas Responden

Ceklislah (✓) pada bagian pertanyaan yang membutuhkan pilihan jawaban:

1. Profesi/Pekerjaan :  Pegawai Pemerintahan
2. Jenis Kelamin :  Laki-Laki  
 Perempuan
3. Usia :  18-30 Tahun  41-50 Tahun  
 31-40 Tahun  >50 Tahun
4. Tingkat Pendidikan :  SMA  S1  
 Diploma  S2

### B. Petunjuk Pengisian

Berikan tanda ceklis (✓) untuk mengisi pernyataan yang Bapak/Ibu pilih sesuai dengan pendapat dan perasaan, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain. Adapun makna tanda dalam kolom adalah sebagai berikut :

- SS** : Sangat Setuju Nilai (5)  
**S** : Setuju Nilai (4)  
**KS** : Kurang Setuju Nilai (3)  
**TS** : Tidak Setuju Nilai (2)  
**STS**: Sangat Tidak Setuju Nilai (1)

#### 1. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	Bobot Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
Jumlah Pekerjaan						
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					
2	Saya selalu mengerjakan tugas tambahan yang diberikan.					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.					
Kualitas Pekerjaan						
1	Kualitas kerja saya sesuai dengan standart perusahaan.					
2	Saya tidak bisa mandiri dalam bekerja.					

3	Kemampuan yang saya miliki lebih baik dari sebelumnya.					
Ketepatan Waktu						
1	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cepat.					
3	Saya mengerjakan kerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
Kehadiran						
1	Saya selalu hadir tepat waktu pada saat jam kerja.					
2	Kehadiran menentukan kualitas saya dalam bekerja.					
3	Saya sering izin saat jam kerja masih berlangsung.					
Kemampuan Bekerja Sama						
1	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerja.					
2	Saya bekerja sama dengan rekan kerja sesuai standart perusahaan.					
3	Saya dan rekan kerja mampu kompak pada saat bekerja.					

## 2. Media Sosial (X1)

No	Pertanyaan	Bobot Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
Mendapatkan Informasi						
1	Saya menggunakan media sosial hampir setiap hari					
2	Saya menggunakan media sosial untuk mencari informasi					
3	Media sosial saya gunakan untuk mencari informasi terkait dengan pekerjaan					
Mempertahankan & Memperkuat Komunikasi Dengan Rekan Kerja						
1	Media sosial saya gunakan untuk membangun komunikasi yang baik					
2	Sesama rekan kerja saling berbagi wawasan melalui media sosial					



3	Media sosial digunakan untuk membantu sesama rekan kerja					
Membangun Kepercayaan						
1	Media sosial saya gunakan untuk membangun rasa percaya diri					
2	Media sosial membantu dalam membangun kepercayaan sesama rekan kerja					
3	Menggunakan media sosial untuk membangun rasa kerja sama					
Berbagi Visi						
1	Media sosial sebagai tempat berbagi pandangan dan ide positif.					
2	Melaksanakan pekerjaan sesuai instruksi yang diberikan atasan					
3	Saya selalu datang dan keluar sesuai dengan jam kerja					
Mempererat Jaringan						
1	Saya banyak mendapatkan rekan kerja dari media sosial					
2	Saya selalu menggunakan media sosial ke hal yang positif					
3	Umumnya dipakai untuk berbagi informasi					

### 3. Komunikasi (X2)

No	Pertanyaan	Bobot Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
Komunikasi Vertikal						
1	Saya sudah melakukan komunikasi dengan baik					
2	Penyampaian informasi dari rekan kerja dapat saya pahami					
3	Komunikasi didalam ruang lingkup kantor terjalin dengan baik					
Komunikasi Lateral						
1	Saya membuka diri untuk berkomunikasi sesama rekan kerja					
2	Saya menghargai sesama rekan kerja saat berkomunikasi					
3	Saya memahami komunikasi					

	sesama rekan kerja					
--	--------------------	--	--	--	--	--

KINERJA (Y)															
	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	TOTAL
4	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	3	57
3	3	4	2	4	4	3	3	5	4	3	4	3	3	2	50
4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	50
5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	60
5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	57
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	60
3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	58
4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	61
3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	60
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	61
3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	62
4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	60
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	69
3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	57
4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	63
3	3	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	59
4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	61
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	68
4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	68
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	65
3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	60
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	65
3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	61
4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	61
4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	66
3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	2	60
4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	61
4	5	2	2	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	61
4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	63
4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	63
3	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	63
4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	62
4	4	3	2	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	62
4	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	62
5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	66
4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	63
5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	63
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	64
3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	60
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	59
5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	68

4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	64
5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	70
4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	65
3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	62
4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	65
3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	62
4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	66
5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	67
4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	65
3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	63
4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	65
4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	66
5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	69
4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	65
3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	63
4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	68
3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	66
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	68
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	70
4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	65
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	66
4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	61
4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	61
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	60
4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	65
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	65
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	64
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	63
4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	66
4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	69
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	67
4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	65
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	62
5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	66
5	4	3	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	65
4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	67
5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	69
5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	66
5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	65

5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	67
4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	68

MEDIA SOSIAL (X1)															
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	TOTAL X1
4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	56
4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	54
4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	3	3	4	56
5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	60
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	57
4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	52
3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	57
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	62
4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	54
5	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	57
4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	57
5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	66
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	62
3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	53
3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	61
4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	56
5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	67
5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	61
4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	60
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	62
3	3	4	5	5	4	4	3	3	4	5	3	4	3	3	56
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	63
3	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	64
4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	63
5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	63
4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	60
5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	61
4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	62
4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	62
5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	63
5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	3	61
5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	65
4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	55
4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	61
3	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	62
3	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	59

4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	57
3	4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	59
4	3	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	60
5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	62
5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	61
4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	3	62
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	51
3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59
4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4	3	62
4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	65
3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	64
4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	65
5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	64
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	63
4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	59
5	4	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	61
4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	65
5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	60
4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	59
5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	67
4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	67
4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	66
4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	68
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	66
5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	64
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	65
3	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	63
4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	65
5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	70
5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	67
5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	65
4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	67
5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	67
5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	67
5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	68
2	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	5	3	5	4	59
3	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	3	5	5	64
3	4	3	4	4	5	3	5	5	4	4	5	3	5	4	61
2	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	3	4	61
3	3	3	5	4	4	3	4	4	5	5	4	2	3	4	56
5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	63
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	63

4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	60
5	5	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	3	4	4	62
5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	59
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	57
5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	66
5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	63

KOMUNIKASI (X2)						
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL X2
4	4	3	3	4	5	23
3	3	4	2	4	4	20
4	4	3	3	3	3	20
5	4	3	4	4	4	24
5	4	4	3	4	3	23
4	3	4	4	4	4	23
3	4	3	4	4	4	22
4	4	3	4	4	3	22
3	3	3	3	4	4	20
2	4	4	4	4	4	22
3	4	4	3	4	4	22
4	3	3	4	3	4	21
4	4	4	5	4	5	26
3	3	4	4	3	4	21
4	3	4	4	4	3	22
3	3	4	3	3	3	19
4	4	3	3	4	4	22
5	5	4	4	5	5	28
4	4	5	5	5	4	27
4	4	4	5	5	5	27
3	3	4	4	3	4	21
4	4	4	4	4	5	25
3	3	3	3	4	4	20
4	4	4	4	4	5	25
4	5	4	4	5	4	26
3	4	4	4	5	4	24
4	4	3	3	4	4	22
4	5	2	2	3	4	20
4	4	3	3	4	4	22
4	5	4	3	4	5	25
3	4	4	2	4	4	21
4	5	4	3	5	4	25
4	4	3	2	4	5	22
4	3	4	3	4	4	22

5	4	4	4	5	5	27
4	5	5	4	4	4	26
5	5	4	4	3	3	24
4	4	5	4	4	4	25
3	3	4	4	3	4	21
4	4	3	3	4	4	22
5	4	4	4	5	5	27
4	4	3	4	5	4	24
5	5	4	5	5	5	29
4	4	5	4	4	5	26
3	4	4	4	5	5	25
4	5	5	4	4	4	26
3	4	4	4	3	4	22
4	4	4	5	4	4	25
5	4	4	5	5	4	27
4	5	5	4	4	4	26
3	4	4	4	5	5	25
4	4	5	4	4	5	26
4	5	4	4	4	4	25
5	5	5	4	4	5	28
4	4	4	4	5	5	26
3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	5	5	5	27
3	4	4	5	5	4	25
4	4	5	5	5	4	27
5	4	5	5	5	5	29
4	4	4	5	5	5	27
4	4	4	5	5	4	26
4	4	4	4	5	4	25
5	5	4	4	4	5	27
4	5	4	3	4	4	24
4	4	4	4	4	3	23
5	4	4	4	4	4	25
4	4	3	4	4	3	22
4	3	4	4	5	4	24
4	4	4	4	4	5	25
4	4	5	4	4	5	26
4	4	5	4	4	4	25
4	3	5	5	4	4	25
4	5	5	5	4	4	27
4	5	5	5	4	5	28
4	5	4	5	4	5	27
4	5	4	5	5	4	27



5	5	4	4	5	4	27
5	4	4	4	5	5	27
5	4	3	4	5	5	26
4	4	3	5	4	5	25
5	5	4	5	4	5	28
5	4	4	5	4	3	25
5	4	3	5	4	4	25
5	5	5	4	5	4	28
4	5	5	4	5	5	28

Nomor Responden	Karakteristik Responden		
	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan
1	1	2	2
2	1	2	1
3	1	2	1
4	1	2	1
5	1	2	1
6	1	1	1
7	1	1	1
8	1	1	2
9	1	1	2
10	2	1	2
11	2	1	2
12	1	2	1
13	1	3	1
14	1	2	2
15	1	1	2
16	2	2	2
17	1	3	2
18	1	1	2
19	2	1	3
20	2	1	1
21	1	2	1
22	2	3	1
23	2	3	1
24	1	2	2
25	1	2	2
26	2	2	2
27	2	2	2
28	1	1	3
29	2	3	3

30	2	3	3
31	1	2	3
32	2	2	3
33	1	2	3
34	1	1	3
35	1	1	3
36	2	1	3
37	2	1	3
38	1	1	3
39	2	1	3
40	2	2	1
41	1	2	1
42	1	2	1
43	1	2	2
44	2	3	2
45	2	3	2
46	2	2	2
47	1	2	2
48	1	2	2
49	1	1	2
50	1	2	4
51	2	2	4
52	1	3	2
53	1	3	4
54	1	2	2
55	2	2	4
56	2	1	2
57	1	1	4
58	1	1	2
59	1	2	4
60	2	2	2
61	2	3	4
62	1	2	2
63	1	3	2
64	2	2	4
65	2	2	4
66	1	2	2
67	1	1	2
68	1	1	2
69	1	1	2
70	1	2	2
71	2	3	2
72	2	1	2

73	2	2	4
74	1	2	4
75	1	2	1
76	2	2	2
77	2	3	2
78	1	2	2
79	2	2	1
80	2	2	3
81	2	2	2
82	1	1	3
83	2	1	2
84	2	3	2
85	1	2	2
86	1	2	2

## Frequencies

### Statistics

		Jenis_Keleamin	Umur	Pendidikan
N	Valid	86	86	86
	Missing	0	0	0

## Frequency Table

### Jenis\_Keleamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	50	58.1	58.1	58.1
	Perempuan	36	41.9	41.9	100.0
Total		86	100.0	100.0	

### Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29	27	31.4	31.4	31.4
	30-39	44	51.2	51.2	82.6
	40-49	15	17.4	17.4	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2	17	19.8	19.8	19.8
	S1	43	50.0	50.0	69.8
	Diploma	15	17.4	17.4	87.2
	SMA	11	12.8	12.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

**Correlations**  
**VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)**



Y8	Pearson Correlation	-.124	-.071	.060	.190	.121	.006	.243 <sup>*</sup>	1	.103	.290 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.257	.516	.584	.080	.267	.959	.024		.345	.007
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y9	Pearson Correlation	.079	-.108	.094	.203	.064	.136	-.058	.103	1	.272 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.467	.321	.388	.061	.561	.213	.594	.345		.011
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y10	Pearson Correlation	.018	-.098	.137	.245 <sup>*</sup>	.064	-.001	.201	.290 <sup>**</sup>	.272 <sup>*</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.868	.368	.207	.023	.560	.991	.064	.007	.011	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y11	Pearson Correlation	.043	-.060	.132	.106	.267 <sup>*</sup>	.103	.096	.226 <sup>*</sup>	.087	.264 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.693	.584	.225	.330	.013	.345	.380	.037	.424	.014
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y12	Pearson Correlation	.017	.024	-.082	.081	.206	.272 <sup>*</sup>	-.045	.201	.140	.054 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.879	.826	.455	.457	.058	.011	.682	.064	.199	.622
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y13	Pearson Correlation	.085	.169	.032	.157	.021	.100	.057	.078	.121	.180 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.437	.119	.768	.149	.851	.360	.601	.477	.269	.098
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y14	Pearson Correlation	.530 <sup>**</sup>	.185	.131	.181	.093	.049	-.070	-.084	.110	-.061 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.089	.230	.095	.395	.657	.523	.443	.314	.575
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y15	Pearson Correlation	.015	.149	.091	.370 <sup>**</sup>	-.055	.078	.105	.191	.097	.256 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.888	.172	.404	.000	.618	.477	.335	.077	.376	.017

N		86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.442**	.408**	.464**	.672**	.494**	.470**	.329**	.364**	.345**	.418**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.001	.001	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86

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

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



**Correlations**  
**VARIABEL MEDIA SOSIAL (X1)**



X8	Pearson Correlation	.606**	.066	.070	.055	-.085	-.016	.118	1	.080	-.085
	Sig. (2-tailed)	.000	.547	.523	.614	.437	.882	.279		.463	.437
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X9	Pearson Correlation	.036	.596**	.135	.154	.076	.319**	.105	.080	1	.307**
	Sig. (2-tailed)	.741	.000	.215	.156	.487	.003	.335	.463		.004
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X10	Pearson Correlation	-.158	.224*	-.140	.335**	.145	.640**	-.077	-.085	.307**	1
	Sig. (2-tailed)	.146	.038	.200	.002	.184	.000	.484	.437	.004	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X11	Pearson Correlation	-.058	-.159	.029	.745**	.207	.200	-.148	.023	.032	.331**
	Sig. (2-tailed)	.599	.145	.792	.000	.056	.065	.173	.833	.767	.002
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X12	Pearson Correlation	-.007	.511**	.121	.103	.126	.250*	.010	.128	.689**	.163
	Sig. (2-tailed)	.950	.000	.265	.347	.247	.020	.926	.242	.000	.134
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X13	Pearson Correlation	.198	.130	.253*	-.127	-.032	.119	.838**	.179	.076	-.066
	Sig. (2-tailed)	.067	.233	.019	.245	.767	.274	.000	.099	.486	.546
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X14	Pearson Correlation	.060	.147	.647**	.107	.149	.050	.114	.046	.232*	-.048
	Sig. (2-tailed)	.581	.176	.000	.327	.171	.645	.294	.674	.031	.658
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X15	Pearson Correlation	.105	.000	.035	.648**	.274*	.254*	-.093	.125	.000	.213
	Sig. (2-tailed)	.338	1.000	.751	.000	.011	.018	.393	.253	1.000	.049

	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
TOTAL_X	Pearson Correlation	.381**	.436**	.426**	.507**	.285**	.465**	.382**	.391**	.551**	.388**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86

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

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

**Correlations**  
**VARIABEL KOMUNIKASI (X2)**



N	86	86	86	86	86	86	86
---	----	----	----	----	----	----	----

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

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

## Regression

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMUNIKASI, MEDIA_SOSIAL <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 <sup>a</sup>	.702	.695	2.28386

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, MEDIA\_SOSIAL

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1021.303	2	510.651	97.900	.000 <sup>b</sup>
	Residual	432.930	83	5.216		
	Total	1454.233	85			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, MEDIA\_SOSIAL

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.413	3.986		4.870	.000
	MEDIA_SOSIAL	.237	.067	.228	3.532	.001
	KOMUNIKASI	1.217	.108	.726	11.243	.000

a. Dependent Variable: KINERJA



## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	86	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.693	15

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	59.78	15.092	.296	.678
Y2	59.69	15.371	.269	.682
Y3	59.83	14.969	.321	.675
Y4	59.81	13.377	.546	.640
Y5	59.57	14.954	.368	.669
Y6	59.55	15.051	.339	.673
Y7	59.40	15.865	.196	.689
Y8	59.42	15.634	.226	.687
Y9	59.42	15.799	.214	.687
Y10	59.36	15.527	.300	.678
Y11	59.44	15.332	.257	.683
Y12	59.31	15.818	.228	.686
Y13	59.45	15.568	.289	.679
Y14	59.58	15.352	.285	.680
Y15	59.47	14.746	.307	.678

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	86	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.690	15

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	57.33	14.128	.196	.692
X2	57.27	14.292	.314	.673
X3	57.40	14.242	.294	.675
X4	57.36	13.739	.375	.664
X5	57.08	14.899	.139	.693
X6	57.31	14.124	.344	.669
X7	57.50	14.324	.229	.684
X8	57.35	14.277	.239	.682
X9	57.41	13.821	.446	.658
X10	57.29	14.444	.255	.680
X11	57.44	14.273	.284	.676
X12	57.36	13.880	.415	.661
X13	57.52	14.064	.285	.676
X14	57.43	13.989	.313	.673
X15	57.47	13.852	.402	.662

**Reliability**  
**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	86	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.665	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	20.51	4.559	.370	.632
X2.2	20.42	4.623	.391	.625
X2.3	20.56	4.602	.354	.638
X2.4	20.55	4.086	.440	.607
X2.5	20.30	4.472	.468	.600
X2.6	20.28	4.721	.353	.637

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMUNIKASI, MEDIA_SOSIAL <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA  
 b. All requested variables entered.

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 <sup>a</sup>	.702	.695	2.28386

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, MEDIA\_SOSIAL  
 b. Dependent Variable: KINERJA

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1021.303	2	510.651	97.900	.000 <sup>b</sup>
	Residual	432.930	83	5.216		
	Total	1454.233	85			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, MEDIA\_SOSIAL

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.413	3.986		4.870	.00
	MEDIA_SOSIAL	.237	.067	.228	3.532	.00
	KOMUNIKASI	1.217	.108	.726	11.243	.00

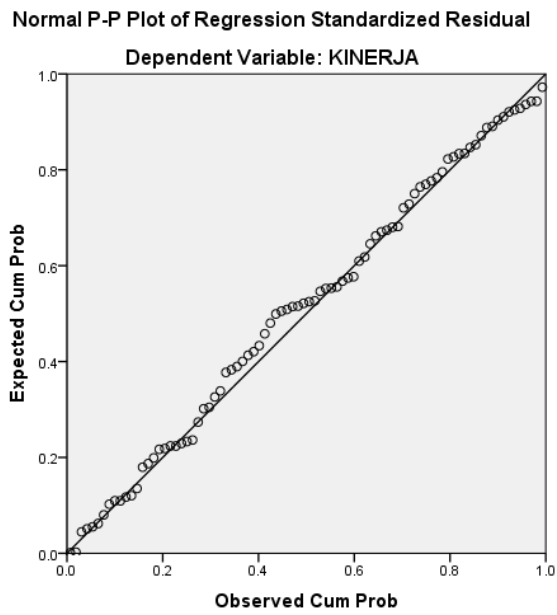
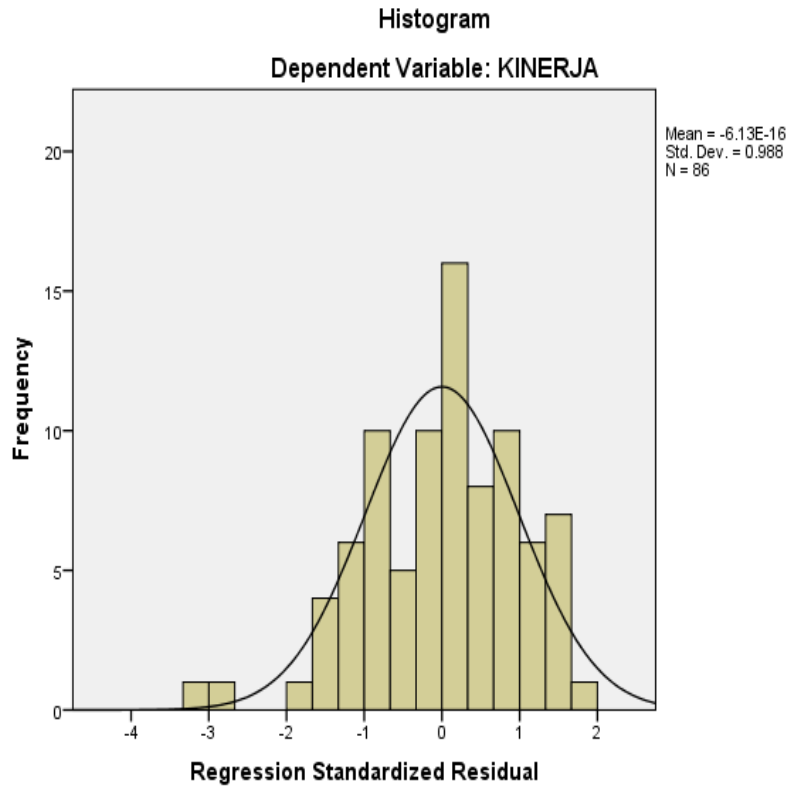
a. Dependent Variable: KINERJA

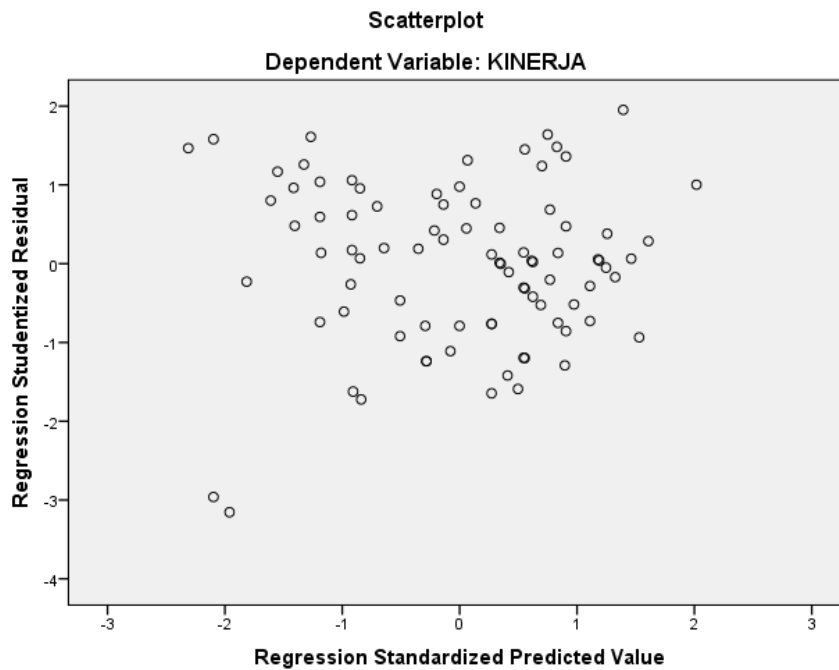
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	55.7776	70.7835	63.7907	3.46631	86
Std. Predicted Value	-2.312	2.017	.000	1.000	86
Standard Error of Predicted Value	.252	.813	.411	.116	86
Adjusted Predicted Value	55.5183	70.6344	63.7855	3.46515	86
Residual	-6.99438	4.37944	.00000	2.25683	86
Std. Residual	-3.063	1.918	.000	.988	86
Stud. Residual	-3.155	1.952	.001	1.010	86
Deleted Residual	-7.42194	4.53900	.00522	2.35716	86
Stud. Deleted Residual	-3.342	1.987	-.002	1.026	86
Mahal. Distance	.047	9.781	1.977	1.761	86
Cook's Distance	.000	.222	.015	.034	86
Centered Leverage Value	.001	.115	.023	.021	86

a. Dependent Variable: KINERJA

# Charts





## Regression

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMUNIKASI, MEDIA_SOSIAL <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 <sup>a</sup>	.702	.695	2.28386

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, MEDIA\_SOSIAL

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1021.303	2	510.651	97.900	.000 <sup>b</sup>
	Residual	432.930	83	5.216		
	Total	1454.233	85			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, MEDIA\_SOSIAL

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	19.413	3.986		4.870	.000		
MEDIA_SOSIAL	.237	.067	.228	3.532	.001	.861	1.162
KOMUNIKASI	1.217	.108	.726	11.243	.000	.861	1.162

a. Dependent Variable: KINERJA

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

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	MEDIA_SOSIAL	KOMUNIKASI
1	1	2.992	1.000	.00	.00	.00
	2	.006	22.871	.13	.09	.99
	3	.002	38.081	.87	.91	.01

a. Dependent Variable: KINERJA

## Frequencies

### JAWABAN RESPONDEN

#### Frequency Table

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Kurang Setuju	16	18.6	18.6	19.8
Setuju	50	58.1	58.1	77.9
Sangat Setuju	19	22.1	22.1	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	13	15.1	15.1	15.1
Setuju	51	59.3	59.3	74.4
Sangat Setuju	22	25.6	25.6	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Kurang Setuju	18	20.9	20.9	22.1
Setuju	50	58.1	58.1	80.2
Sangat Setuju	17	19.8	19.8	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	4.7	4.7	4.7
Kurang Setuju	15	17.4	17.4	22.1



Setuju	46	53.5	53.5	75.6
Sangat Setuju	21	24.4	24.4	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**Y.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	9	10.5	10.5	10.5
Setuju	49	57.0	57.0	67.4
Sangat Setuju	28	32.6	32.6	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**Y.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	9	10.5	10.5	10.5
Setuju	47	54.7	54.7	65.1
Sangat Setuju	30	34.9	34.9	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**Y.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	4.7	4.7	4.7
Setuju	44	51.2	51.2	55.8
Sangat Setuju	38	44.2	44.2	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**Y.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	6	7.0	7.0	7.0
Setuju	42	48.8	48.8	55.8
Sangat Setuju	38	44.2	44.2	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**Y.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	4.7	4.7	4.7
	Setuju	46	53.5	53.5	58.1
	Sangat Setuju	36	41.9	41.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

**Y.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2.3	2.3	2.3
	Setuju	45	52.3	52.3	54.7
	Sangat Setuju	39	45.3	45.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

**Y.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Kurang Setuju	6	7.0	7.0	8.1
	Setuju	41	47.7	47.7	55.8
	Sangat Setuju	38	44.2	44.2	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

**Y.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2.3	2.3	2.3
	Setuju	41	47.7	47.7	50.0
	Sangat Setuju	43	50.0	50.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

**Y.13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Kurang Setuju	3	3.5	3.5	3.5
	Setuju	51	59.3	59.3	62.8
	Sangat Setuju	32	37.2	37.2	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

**Y.14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	10.5	10.5	10.5
	Setuju	50	58.1	58.1	68.6
	Sangat Setuju	27	31.4	31.4	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

**Y.15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.3	2.3	2.3
	Kurang Setuju	9	10.5	10.5	12.8
	Setuju	34	39.5	39.5	52.3
	Sangat Setuju	41	47.7	47.7	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.3	2.3	2.3
	Kurang Setuju	15	17.4	17.4	19.8
	Setuju	38	44.2	44.2	64.0
	Sangat Setuju	31	36.0	36.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	7.0	7.0	7.0
	Setuju	57	66.3	66.3	73.3

Sangat Setuju	23	26.7	26.7	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	12	14.0	14.0	14.0
Setuju	56	65.1	65.1	79.1
Sangat Setuju	18	20.9	20.9	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	13	15.1	15.1	15.1
Setuju	51	59.3	59.3	74.4
Sangat Setuju	22	25.6	25.6	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	5.8	5.8	5.8
Setuju	43	50.0	50.0	55.8
Sangat Setuju	38	44.2	44.2	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	8	9.3	9.3	9.3
Setuju	57	66.3	66.3	75.6
Sangat Setuju	21	24.4	24.4	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Kurang Setuju	17	19.8	19.8	20.9
	Setuju	52	60.5	60.5	81.4
	Sangat Setuju	16	18.6	18.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	16.3	16.3	16.3
	Setuju	48	55.8	55.8	72.1
	Sangat Setuju	24	27.9	27.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	11.6	11.6	11.6
	Setuju	61	70.9	70.9	82.6
	Sangat Setuju	15	17.4	17.4	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

**X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	9.3	9.3	9.3
	Setuju	55	64.0	64.0	73.3
	Sangat Setuju	23	26.7	26.7	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

**X1.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	16.3	16.3	16.3

Setuju	56	65.1	65.1	81.4
Sangat Setuju	16	18.6	18.6	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**X1.12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	9	10.5	10.5	10.5
Setuju	59	68.6	68.6	79.1
Sangat Setuju	18	20.9	20.9	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**X1.13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Kurang Setuju	18	20.9	20.9	22.1
Setuju	52	60.5	60.5	82.6
Sangat Setuju	15	17.4	17.4	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**X1.14**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	16	18.6	18.6	18.6
Setuju	51	59.3	59.3	77.9
Sangat Setuju	19	22.1	22.1	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**X1.15**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	14	16.3	16.3	16.3
Setuju	58	67.4	67.4	83.7
Sangat Setuju	14	16.3	16.3	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Kurang Setuju	16	18.6	18.6	19.8
	Setuju	50	58.1	58.1	77.9
	Sangat Setuju	19	22.1	22.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	13	15.1	15.1	15.1
	Setuju	51	59.3	59.3	74.4
	Sangat Setuju	22	25.6	25.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Kurang Setuju	18	20.9	20.9	22.1
	Setuju	50	58.1	58.1	80.2
	Sangat Setuju	17	19.8	19.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4.7	4.7	4.7
	Kurang Setuju	15	17.4	17.4	22.1
	Setuju	46	53.5	53.5	75.6
	Sangat Setuju	21	24.4	24.4	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	10.5	10.5	10.5
	Setuju	49	57.0	57.0	67.4
	Sangat Setuju	28	32.6	32.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	10.5	10.5	10.5
	Setuju	47	54.7	54.7	65.1
	Sangat Setuju	30	34.9	34.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	



**Tabel R**

df = (N-2)	Tingkat Signifikan Untuk Uji Satu arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikan Untuk Uji Dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742

44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274

<b>97</b>	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
<b>98</b>	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
<b>99</b>	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
<b>100</b>	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

**Tabel T**

<b>Df=(N-2)</b>	<b>0.10</b>	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>	<b>0.001</b>
<b>1</b>	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.3084
<b>2</b>	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
<b>3</b>	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
<b>4</b>	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
<b>5</b>	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
<b>6</b>	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
<b>7</b>	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
<b>8</b>	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
<b>9</b>	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
<b>10</b>	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
<b>11</b>	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
<b>12</b>	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
<b>13</b>	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
<b>14</b>	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
<b>15</b>	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
<b>16</b>	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
<b>17</b>	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
<b>18</b>	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
<b>19</b>	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
<b>20</b>	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
<b>21</b>	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
<b>22</b>	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
<b>23</b>	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
<b>24</b>	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
<b>25</b>	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
<b>26</b>	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
<b>27</b>	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
<b>28</b>	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
<b>29</b>	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
<b>30</b>	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
<b>31</b>	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
<b>32</b>	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
<b>33</b>	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
<b>34</b>	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
<b>35</b>	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
<b>36</b>	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
<b>37</b>	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
<b>38</b>	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
<b>39</b>	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
<b>40</b>	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

41	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327

<b>91</b>	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
<b>92</b>	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
<b>93</b>	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
<b>94</b>	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
<b>95</b>	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
<b>96</b>	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
<b>97</b>	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
<b>98</b>	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
<b>99</b>	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
<b>100</b>	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

**Tabel F**

<b>No</b>	<b>Dk pembilang =k</b>	<b>Dk penyebut = n-k-1</b>	<b>F tabel</b>
1	2	-2	#NUM!
2	2	-1	#NUM!
3	2	0	#NUM!
4	2	1	199,500
5	2	2	19,000
6	2	3	9,552
7	2	4	6,944
8	2	5	5,786
9	2	6	5,143
10	2	7	4,737
11	2	8	4,459
12	2	9	4,256
13	2	10	4,303
14	2	11	3,982
15	2	12	3,885
16	2	13	3,806
17	2	14	3,739
18	2	15	3,682
19	2	16	3,634
20	2	17	3,592
21	2	18	3,555
22	2	19	3,522
23	2	20	3,493
24	2	21	3,467
25	2	22	3,443
26	2	23	3,442
27	2	24	3,403
28	2	25	3,385
29	2	26	3,369
30	2	27	3,354
31	2	28	3,340
32	2	29	3,328
33	2	30	3,316

34	2	31	3,305
35	2	32	3,295
36	2	33	3,285
37	2	34	3,276
38	2	35	3,267
39	2	36	3,259
40	2	37	3,252
41	2	38	3,245
42	2	39	3,238
43	2	40	3,232
44	2	41	3,226
45	2	42	3,220
46	2	43	3,214
47	2	44	3,209
48	2	45	3,204
49	2	46	3,200
50	2	47	3,195
51	2	48	3,191
52	2	49	3,187
53	2	50	3,183
54	2	51	3,179
55	2	52	3,175
56	2	53	3,172
57	2	54	3,168
58	2	55	3,165
59	2	56	3,162
60	2	57	3,159
61	2	58	3,156
62	2	59	3,153
63	2	60	3,150
64	2	61	3,148
65	2	62	3,145
66	2	63	3,143
67	2	64	3,140
68	2	65	3,138
69	2	66	3,136
70	2	67	3,134
71	2	68	3,132
72	2	69	3,130
73	2	70	3,128
74	2	71	3,126
75	2	72	3,124
76	2	73	3,122
77	2	74	3,120
78	2	75	3,119
79	2	76	3,117
80	2	77	3,115
81	2	78	3,114

82	2	79	3,112
83	2	80	3,111
84	2	81	3,109
85	2	82	3,108
86	2	83	3,107
87	2	84	3,105
88	2	85	3,104
89	2	86	3,103
90	2	87	3,101
91	2	88	3,100
92	2	89	3,099
93	2	90	3,098
94	2	91	3,097
95	2	92	3,095
96	2	93	3,094
97	2	94	3,093
98	2	95	3,092
99	2	96	3,091
100	2	97	3,090



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Kamis, 23 Juli 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

**N a m a** : Muhammad Miftahul Khair  
**N .P.M.** : 1605160176  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Jln. Karantina Ujung Komplek Asrama Hong Blok D No.2 Medan  
**Alamat Rumah** : Galang, 06 September 1998  
**JudulProposal** : Pengaruh Penggunaan Media Sosial Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provsu

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	.....
Bab I	- Latar belakang tidak ada membahas Media sosial - Latar belakang masalah terlalu panjang buat minimal 3 halaman - Batasan masalah diperjelas .....
Bab II	.....
Bab III	- Kerangka konseptual : masukkan hasil penelitian masing-masing Variabel (tentang Media Sosial) .....
Lainnya	- Belum menggunakan mendeley pada kutipan .....
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 23 Juli 2020

**TIM SEMINAR**

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing

Eri Yanti Nasution, SE, M.Ec

Pembanding

Nel Arianty, SE, MM.





MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 23 Juli 2020** menerangkan bahwa:

Nama : Muhammad Miftahul Khair  
N .P.M. : 1605160176  
Tempat / Tgl.Lahir : Jln. Karantina Ujung Komplek Asrama Hong Blok D No.2 Medan  
Alamat Rumah : Galang, 06 September 1998  
JudulProposal : Pengaruh Penggunaan Media Sosial Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provsu

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Eri Yanti Nasution, SE, M.Ec*

Medan, Kamis, 23 Juli 2020

**TIM SEMINAR**

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing

Eri Yanti Nasution, SE, M.Ec

Pembanding

Nel Arianty, SE., MM.

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan - I

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 750/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/25/12/2019

Nama Mahasiswa : Muhammad Miftahul Khair


NPM : 1605160176

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Pengajuan Judul : 25/12/2019

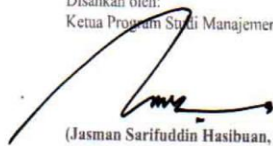
Nama Dosen Pembimbing<sup>\*)</sup>

Eriyanti Nst 

Judul Disetujui<sup>\*\*)</sup>


Pengaruh Penggunaan Media Sosial dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

  
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 14 Maret 2020

Dosen Pembimbing

  
(Eriyanti Nasution)

Keterangan:

\*) Disetujui oleh Pimpinan Program Studi

\*\*\*) Disetujui oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan upload/foto lembar ke-1 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Muhammad Miftahul Khair  
NPM : 1605160176  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi  
Pembangunan)  
Perguruan Tinggi : Universitas Mulammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 14 Maret, 2020  
Pembuat Pernyataan



Muhammad Miftahul Khair

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
**DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA**

Jl. H. Muhammad Said No. 27 Telp. (061) 4527254 - 4527038 - 4516508 Fax. (061) 4510185

<http://www.sumutprov.go.id> - <http://diskominfo.sumutprov.go.id>

Email : [diskominfo@sumutprov.go.id](mailto:diskominfo@sumutprov.go.id)

MEDAN 20235

Nomor : 071/10408/DKI/VIII/2020

Lamp. :

Hal : Izin Riset

Medan 27 Agustus 2020

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah

Sumatera Utara

di -

Medan

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara nomor : 2365/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 08 Agustus 2020 hal Menyelesaikan Riset , bersama ini disampaikan bahwa kami tidak keberatan dan dapat memberi izin atas nama :

Nama : MUHAMMAD MIFTAHUL KHAIR

NPM : 1605160176

Prog. Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Pengguna Media Sosial dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi dan Informatika Profsu

dengan ketentuan, yang bersangkutan harus mengikuti semua aturan yang berlaku pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

An.Plt. KEPALA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA  
PROVINSI SUMATERA UTARA



H. M. AYUB, SE

Pembina Tk. I

NIP. 19630814 199403 1 007



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA**  
**DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA**

Jl. H. Muhammad Said No. 27 Telp. (061) 4527254 - 4527038 - 4516508 Fax. (061) 4510185

<http://www.sumutprov.go.id> - <http://diskominfo.sumutprov.go.id>

Email : [diskominfo@sumutprov.go.id](mailto:diskominfo@sumutprov.go.id)

MEDAN 20235

Nomor : 071/3320/DKI/III/2020  
Lamp. :  
Hal : Izin Riset Pendahuluan

Medan 19 Maret 2020

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Sumatera Utara

di -  
Medan

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara nomor : 1369/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 14 Maret 2020 hal Izin Riset Pendahuluan , bersama ini disampaikan bahwa kami tidak keberatan dan dapat memberi izin atas nama :

Nama : **MUHAMMAD MIFTAHUL KHAIR**  
NPM : 1605160176  
Prog. Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengguna Media Sosial dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi dan Informatika Profsu

dengan ketentuan, yang bersangkutan harus mengikuti semua aturan yang berlaku pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Pit. KEPALA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA  
PROVINSI SUMATERA UTARA



**H. M. AYUB, SE**

Pembina Tk. I

NIP. 19630814 199403 1 007



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 1369 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Pada Tanggal** : 14 Maret 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama** : MUHAMMAD MIFTAHUL KHAIR  
**N P M** : 1605169176  
**Semester** : VIII (Delapan)  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Judul Proposal / Skripsi** : Pengaruh Pengguna Media Sosial Dan komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provsu

**Dosen Pembimbing** : ERI YANTI NST,SE.,M.Ec.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyck Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa **Daluarsa tanggal :14 Maret 2021**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Di tetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 19 Rajab 1441 H  
14 Maret 2020 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Peninggal.



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapter, Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Nomor : 1369 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 19 Rajab 1441 H  
Lampiran : 14 Maret 2020 M  
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan.  
Dinas Kominfo Provinsi Sumatera Utara  
Jln.H.M.Said No.27 Medan  
Di tempat

Assaiamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu ( S-1 )

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : MUHAMMAD MIFTAHUL KHAIR  
Npm : 1605160176  
Jurusan : MANAJEMEN  
Semester : VIII (Delapan)  
Judul : Pengaruh Pengguna Media Sosial Dan komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provsu

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan ✓

H. JANURI, SE., N.M., M.Si.

Tembusan :

1. Peninggal



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Nomor : 2365/IL.3-AU/UMSU-05/F/2020 Medan, 18 Dzulhijjah 1441 H  
Lamp. : - 08 Agustus 2020 M  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
**Dinas Komunikasi Dan Informatika Provsu**  
**Di**  
**Tempat**

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Muhammad Miftahul Khair**  
N P M : **1605160176**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Penggunaan Media Sosial Dan Komunikasi Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**

Tembusan :

1. Pertinggal.