

**PENGARUH PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL WHATSAPP
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KESEHATAN PELABUHAN KELAS I MEDAN**

TESIS

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Magister Ilmu Komunikasi (M.I.kom)
Dalam Bidang Ilmu Komunikasi*

Oleh

TETTY HASTRIDA PARINDURI
NPM : 1720040002



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM MAGISTER ILMU KOMUNIKASI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : TETTY HASTRIDA PARINDURI
Nomor Pokok Mahasiswa : 1720040002
Proram Studi : Magister Ilmu Komunikasi
Judul Tesis : PENGARUH PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL
WHATSAPP TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR KESEHATAN
PELABUHAN KELAS I MEDAN

Disetujui untuk disampaikan Kepada

Panitia Ujian Tesis

Medan, 9 September 2019

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Drs. Iskandar Zulkarnain, M.Si



Dr. Yan Hendra, M.Si

PENGESAHAN

**PENGARUH PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL WHATSAAP TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KESEHATAN PELABUHAN
KELAS I MEDAN**




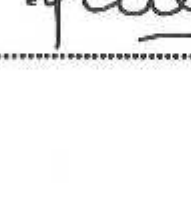

TETTY HASTRIDA PARINDURI

1720040002

Program Studi : Magister Ilmu Komunikasi

“Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Panitia Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Ilmu Komunikasi (M.I.Kom) Pada Hari Senin, Tanggal 9 September 2019

Panitia Penguji

1. **Dr.Drs. Iskandar Zulkarnain, M.Si**
Ketua 1. 
2. **Dr. Yan Hendra, M.Si**
Sekretaris 2. 
3. **Prof. Syukur Kholil Dalimunthe, MA., Ph.D.**
Anggota 3. 
4. **Dr. Rudianto, S.Sos., M.Si.**
Anggota 4. 
5. **Hj. Rahmanita Ginting, M.Sc., Ph.D.**
Anggota 5. 

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

PENGARUH PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL WHATSAPP TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KESEHATAN PELABUHAN KELAS I MEDAN

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Ilmu Komunikasi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 9 September 2019

Peneliti,



Netty Hastrida Parinduri

1720040002

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tetty Hastrida Parinduri
NPM : 1720040002
Program Studi : Magister Ilmu Komunikasi Program Pascasajana
Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (Non Exclusive Royalty Free Rights) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**PENGARUH PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL WHATSAPP TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR KESEHATAN PELABUHAN KELAS I MEDAN**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 9 September 2019
Yang Menyatakan,



(Tetty Hastrida Parinduri)

PENGARUH PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL *WHATSAPP* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KESEHATAN PELABUHAN KELAS I MEDAN

ABSTRAK

TETTY HASTRIDA PARINDURI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penggunaan media sosial *WhatsApp* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan.

Aplikasi *WhatsApp* tidak hanya dimanfaatkan untuk berkomunikasi dan bertukar pesan, akan tetapi saat ini *WhatsApp* juga dimanfaatkan untuk kepentingan pekerjaan. Kinerja pegawai kurang optimal karena saat bekerja pegawai selalu disibukkan dengan berita-berita yang dikirim rekan kerja melalui media komunikasi *WhatsApp*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus sebagai staf/pelaksana di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan yang berjumlah 61 orang dan seluruhnya dijadikan sampel. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh penggunaan *WhatsApp* secara negatif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan, dapat diterima karena nilai t -hitung sebesar $-9,759 < t$ -tabel 0,05 sebesar $-2,001$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh penggunaan media sosial *WhatsApp* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan, dimana koefisien regresi penggunaan *WhatsApp* bertanda negatif yang berarti bahwa penggunaan *WhatsApp* telah berdampak negatif terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin intensif penggunaan *WhatsApp* maka kinerja pegawai semakin rendah. Koefisien determinasi R^2 adalah sebesar 0,617. Artinya, variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh penggunaan media sosial *WhatsApp* sebesar 61,70 %, sedangkan sisanya 38,30 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti pelatihan, pengawasan dan faktor-faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

Kata Kunci: Media Sosial, *WhatsApp*, Kinerja Pegawai

THE EFFECT OF USE OF WHATSAPP SOCIAL MEDIA ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN HEALTH OFFICE OF MEDAN CLASS I

ABSTRACT

TETTY HASTRIDA PARINDURI

This study aims to analyze the effect of using WhatsApp social media on employee performance at the Class I Port Health Office in Medan.

The WhatsApp application is not only used to communicate and exchange messages, but now WhatsApp is also used for work purposes. Employee performance is not optimal because when working, employees are always preoccupied with news sent by colleagues through WhatsApp communication media.

The population in this study were all employees with status as staff / implementers at the Class I Port Health Office in Medan, which numbered 61 people and all were sampled. Sampling in this study using the census method. Methods of collecting data using a questionnaire. Furthermore, the validity and reliability tests are carried out. The data analysis technique used is simple linear regression.

The results showed that the hypothesis which states that there is a negative influence of WhatsApp use on employee performance at the Class I Port Health Office in Medan, is acceptable because the t -count value is $-9.759 < t$ -table 0.05 is -2.001 with a significance level of $0.000 < 0,05$. The aim of the study was to analyze the effect of using WhatsApp social media on employee performance at the Class I Port Health Office in Medan, where the regression coefficient using WhatsApp was negative which meant that the use of WhatsApp had a negative impact on employee performance, which meant that the use of WhatsApp was lower. . The coefficient of determination of R^2 is 0.617 . This means that variations in employee performance can be explained by the use of WhatsApp social media at 61.70% , while the remaining 38.30% is explained by other factors, such as training, supervision and other factors not explained in this research model.

Key-words: *Social Media, WhatsApp, Employee Performance*



KATA PENGANTAR



Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melindungi, menuntun dan membimbing penulis dalam penyusunan tesis ini hingga selesai, serta dapat memenuhi persyaratan guna mencapai gelar Magister Ilmu Komunikasi. Adapun judul yang penulis ajukan adalah “Pengaruh Penggunaan Media Sosial *WhatsApp* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan”.

Selama proses penyusunan tesis ini penulis mendapatkan bimbingan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP Selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Ibu Hj. Rahmanita Ginting, MSc, Ph.D Selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Komunikasi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Dr.Drs. Iskandar Zulkarnain, M.Si Selaku Pembimbing I yang telah memberikan masukan, bimbingan dan pengarahan dalam penyelesaian tesis ini dan berkenan menjadi rekan diskusi yang baik, sabar dan komunikatif.
5. Bapak Dr. Yan Hendra, M.Si Selaku Pembimbing II yang telah memberikan masukan, bimbingan dan pengarahan dalam penyelesaian tesis ini.

6. Seluruh Dosen di Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, terima kasih atas ilmu dan pengarahan yang diberikan selama ini dan seluruh pegawai Biro Akademik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Program Pascasarjana atas bantuan dan arahnya.
7. Bapak Kepala dan pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan dan yang telah memberikan izin penelitian dan data-data yang dibutuhkan dalam penyusunan tesis ini.
8. Orangtuaku tercinta Ayahanda Drs. Hasran Parinduri dan Ibunda Doria Gultom, Amd, yang telah memberikan doa, motivasi dan perhatian sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
9. Suamiku Rudi Hartono, SKM dan Anak-anakku Revand Wahyudi, Shafa Ramadhani Putri dan Shifa Ramadhani Putri yang selalu memberikan doa dan motivasi dalam menyelesaikan tesis ini.
10. Teman-teman seangkatan mahasiswa Pascasarjana Magister Ilmu Komunikasi UMSU atas kebersamaan, keceriaan, kerjasama dan dukungannya selama ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun demi sempurnanya tesis ini sangat diharapkan. Semoga tesis ini diharapkan berguna bagi semua pihak.

Wassalammu'alaikum Wr.Wb.

Medan, Juli 2019

Tetty Hastrida Parinduri
NPM.1720040002

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.5. Pembatasan Masalah	8
BAB II URAIAN TEORITIS	9
2.1. Komunikasi	9
2.2. Pengertian Media Sosial	15
2.3. <i>WhatsApp</i>	12
2.4. Indikator Media Sosial	21
2.5. Dampak Positif dan Negatif Media Sosial	22
2.6. Pengertian Kinerja	25
2.7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	28

2.8. Indikator Kinerja	22
2.9. Kajian Penelitian Terdahulu.....	31
2.10. Kerangka Pemikiran.....	37
2.11. Hipotesis Penelitian	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1. Metode Penelitian	38
3.2. Variabel/Kerangka Konsep.....	38
3.3. Definisi Operasional Variabel, Dimensi dan Indikator Serta Skala yang Digunakan	39
3.4. Populasi dan Sampel	40
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.6. Validitas dan Reliabilitas	41
3.7. Teknik Analisis Data.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1. Gambaran Umum Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan	49
4.2. Hasil Penelitian	62
4.2.1. Karakteristik Responden.....	62
4.2.2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	63
4.2.3. Model Regresi Linier Sederhana.....	73
4.2.4. Uji Hipotesis	74
4.2.5. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2).....	75
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	76

BAB V SIMPULAN DAN SARAN	81
5.1. Kesimpulan	81
5.2. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel.....	39
Tabel 3.2. Skor Skala Likert	40
Tabel 3.3. Uji Validitas Penggunaan Media Sosial WA.....	42
Tabel 3.4. Uji Validitas Kinerja Pegawai	43
Tabel 3.5. Hasil Uji Reliabilitas.....	44
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	63
Tabel 4.4. Tanggapan Responden terhadap Penggunaan Media Sosial WhatsApp pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan	64
Tabel 4.5. Tanggapan Responden terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan.....	69
Tabel 4.6. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	73
Tabel 4.7. Coefficients Uji t.....	74
Tabel 4.8. R Square.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	37
Gambar 4.1. Logo Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan	51
Gambar 4.2. Struktur Organisasi Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan	55
Gambar 4.3. Kurva Pengujian Hipotesis Penggunaan Media Sosial WA	75
Gambar 4.4. Kurva Pengujian Hipotesis Uji t Disiplin	86
Gambar 4.5. Kurva Pengujian Hipotesis Uji t Motivasi	86
Gambar 4.6. Kurva Pengujian Hipotesis Uji t Pengawasan.....	87
Gambar 4.7. Kurva Pengujian Hipotesis Uji F	88

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Data Uji Validitas dan Reliabilitas *WhatsApp*

Lampiran 3. Data Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai

Lampiran 4. Bobot Jawaban Responden Atas Pernyataan Penggunaan *WhatsApp*

Lampiran 5. Bobot Jawaban Responden Atas Pernyataan Kinerja Pegawai

Lampiran 6. Regression

Lampiran 7. Tabel Statistik

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi berkembang dengan sangat pesat. Kemajuan tersebut memiliki pengaruh yang luar biasa pada berbagai bidang kehidupan manusia. Tanpa disadari, teknologi informasi dan komunikasi ternyata telah berperan dalam masyarakat, membantu kelancaran kegiatan manusia di berbagai bidang. Pencarian kebutuhan informasi melalui keterlibatan dalam mekanisme proses komunikasi, dilakukan manusia sebagai usaha untuk semakin meningkatkan, memperbaiki dan memperbarui taraf hidupnya seiring perkembangan peradaban semakin maju. Kebutuhan dan keinginan selalu beriringan dengan informasi tersebut, berevolusi menimbulkan suatu pemikiran yang terintegrasi pada konvergensi teknologi komunikasi global.

Indonesia sebagai negara berkembang juga mengalami pertumbuhan di bidang teknologi informasi komunikasi. Hal ini ditunjukkan hasil survei Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia bekerjasama Pusat Kajian Komunikasi Universitas Indonesia selama 10 tahun. Survei diawali tahun 2005, pengguna internet hanya 16 juta jiwa atau 7,8 % dari 206,3 juta jiwa penduduk, menjadi 42 juta pengguna dari 232,1 juta penduduk di tahun 2010. Angka ini makin melonjak di tahun 2014, penetrasi pengguna internet hingga 34,9 % atau

88,1 juta jiwa dari 252,4 juta jiwa penduduk di Indonesia. Dan pada tahun 2016 pengguna internet di Indonesia mencapai setengah dari penduduk Indonesia yaitu 132,7 juta jiwa. Adapun total penduduk Indonesia pada tahun 2016 sebanyak 256,2 juta jiwa (Andjani, Ratnamulyani dan Kusumadinata, 2018).

Perkembangan teknologi informasi komunikasi memicu bermunculannya jejaring sosial yang membuat manusia terus terhubung satu sama lain dimanapun dan kapanpun. Sehingga pesan yang dulunya harus lewat komputer, kini menjadi mobile messaging atau bisa dilakukan hanya menggunakan telepon pintar dengan kemampuan akses dimanapun kita berada.

Cangara (2016:120) mengatakan bahwa media komunikasi sangat berperan dalam perubahan masyarakat. Fungsi komunikasi yang super canggih yang telah ditemukan dijuluki berbagai nama diantaranya internet, media komunikasi maya, media super highway dan sejenisnya. Keunggulan jaringan komunikasi internet ini ialah mempermudah dan mempercepat dalam mengirim juga memperoleh informasi sekaligus penyedia data.

Seiring dengan perkembangannya, internet mampu melahirkan suatu jaringan baru yang dikenal dengan sebutan media sosial. Media sosial merupakan salah satu media online dimana para penggunanya dapat ikut serta dalam mencari informasi, berkomunikasi dan menjaring pertemanan dengan segala fasilitas dan aplikasi yang dimilikinya seperti line, whatsapp, facebook, twitter, instagram, path, dan lain-lain. Media sosial merupakan sarana bagi konsumen untuk berbagi teks,

gambar, audio, dan informasi video dengan satu sama lain dan dengan perusahaan dan sebaliknya (Kotler dan Keller, 2012: 568).

Media sosial adalah situs jaringan sosial seperti layanan berbasis web yang memungkinkan individu untuk membangun profil publik atau semi-publik dalam sistem terbatas, daftar pengguna lain dengan siapa mereka terhubung dan melihat juga menjelajahi daftar koneksi mereka yang dibuat oleh orang lain dengan suatu sistem. Perkembangan media di zaman ini merupakan suatu wujud dari era reformasi dan keterbukaan informasi. Bentuk perkembangan teknologi saat ini adalah *smartphone*, yang sangat populer dan banyak digunakan. *Smartphone* dilengkapi dengan aplikasi paling baru yang diciptakan untuk memudahkan bertukar informasi dan berkomunikasi.

Aplikasi canggih yang terdapat pada *smartphone* yaitu *WhatsApp*. *WhatsApp* adalah aplikasi pesan lintas *platform* yang memiliki fungsi untuk paket data kota berbayar, hal ini dikarenakan paket atau internet yang sama untuk email, *browsing web*, berlaku juga untuk penggunaan *WhatsApp*. Dikutip dari DetikInet “Pengguna *WhatsApp* sebagai pesan instan terpopuler di dunia telah mencapai 1 miliar pengguna aktif setiap harinya, rata-rata 1,3 miliar pengguna aktif menggunakan *WhatsApp* tiap bulan, dari 55 miliar pesan 4,5 miliar diantaranya berupa foto, sementara 1 miliar adalah video, mayoritas pesan berupa tulisan, sedangkan di Indonesia pengguna *WhatsApp* mencapai angka 58%” (Yudhianto, 2017:33).

Adapun manfaat *whatsApp* adalah orang bisa berkomunikasi secara bersama-sama dalam kurun waktu yang bersamaan tanpa harus bertemu. Beberapa orang bisa melakukan diskusi di dalam sebuah grup *whatsapp*.

Beberapa pengajar dan mahasiswa memanfaatkan *WhatsApp* sebagai bagian dari media yang mampu berinteraksi langsung terhadap perkuliahan. Alasan yang menjadi hambatan-hambatan komunikasi akan berpengaruh dalam berkomunikasi. Kusuma (2013:169), mengatakan hambatan komunikasi terjadi karena adanya perbedaan pola pikir yang disebabkan oleh pengalaman, latar pendidikan bahkan usia yang berbeda dan beragam antar karyawan. Komunikasi merupakan proses saat orang berusaha untuk menyampaikan informasi dan mendapatkan umpan balik dari sasarannya. Dengan demikian, keberagaman karyawan menjadi tantangan sendiri dalam mengatasi masalah pada gangguan proses komunikasi dan dapat mempengaruhi sikap kerja karyawan yang memungkinkan berdampak pada hasil kerjanya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi, baik dilingkungan kerja dapat mampu meningkatkan kinerja. Mangkunegara (2012:110) menyebutkan media yang digunakan oleh *sender* dan *receive* merupakan penyebab yang dapat mempengaruhi komunikasi. Menilai kinerja karyawan ada beberapa kriteria yang dapat digunakan, diantaranya yaitu kualitas (*quality*) dan kuantitas (*quantity*).

Pada perkembangan selanjutnya, aplikasi *WhatsApp* ini tidak hanya dimanfaatkan untuk berkomunikasi dan bertukar pesan, akan tetapi saat ini *WhatsApp* juga dimanfaatkan untuk kepentingan pekerjaan. Tidak jarang sebuah perusahaan atau instansi pemerintah menggunakan media ini untuk berkomunikasi dengan para staf/karyawan dan pegawai. Pimpinan perusahaan atau instansi biasanya memanfaatkan layanan group chat yang tersedia dengan tujuan agar informasi yang disampaikan menjadi lebih menyeluruh tanpa harus mengirim informasi satu per satu. Selain itu dengan adanya group chat tersebut komunikasi antar pegawai beserta pimpinan bisa lebih efektif.

Kinerja dinyatakan sebagai suatu kondisi yang diperoleh seorang pegawai pada suatu periode tertentu sehubungan dengan unsur-unsur pekerjaan (kualitas dan kuantitas hasil kerja) dan unsur-unsur lainnya (disiplin, loyalitas, kerjasama) yang digunakan sebagai kriteria dalam kinerja pegawai. Pegawai yang mempunyai kinerja tinggi cenderung akan memperoleh kesempatan yang lebih besar untuk memperoleh berbagai penghargaan dan jenjang karir yang baik. Keadaan tersebut disebabkan kinerja merupakan faktor utama yang digunakan sebagai dasar pertimbangan untuk membuat keputusan yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.

Kinerja sangat penting bagi lembaga atau organisasi. Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Keberhasilan pegawai dapat diukur melalui kepuasan masyarakat/konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Kinerja pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya sesuai rincian kerjanya dan itu semua korelasinya linear, positif bagi keberhasilan suatu lembaga atau organisasi.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan bahwa kinerja kurang optimal asumsi bahwa motivasi, disiplin kerja pegawai kurang optimal mungkin karena dengan penggunaan media komunikasi *WhatsApp* yang terlalu sering digunakan saat jam kerja.

Penggunaan *WhatsApp* terlalu sering tersebut menyebabkan kinerja pegawai kurang optimal karena saat bekerja pegawai selalu disibukkan dengan berita-berita yang dikirim rekan kerja melalui media komunikasi *WhatsApp*, ini terlihat jelas masih adanya pegawai yang bekerja di bawah standar yang telah ditentukan, pekerjaan yang seharusnya dikerjakan tepat waktu tidak dapat dilaksanakan dengan tepat waktu sesuai Standar Operasional Prosedur yang ada sehingga pada akhirnya berakibat hasil kinerja pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan kurang optimal. Dengan demikian penggunaan media komunikasi *WhatsApp* pada saat waktu bekerja juga sangat penting dan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan memiliki media komunikasi ini maka sudah pasti hasil kinerja juga tidak akan baik bahkan dapat dikategorikan buruk.

Pengamatan peneliti, masih adanya pegawai di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan yang ketika saat bekerja tidak menggunakan atau mengaktifkan smartphonenya, namun yang menggunakan smartphone saat kerja persentasenya lebih besar pegawai yang menggunakannya. Pegawai yang seperti ini tidak dapat dikategorikan sebagai pegawai yang disiplin, karena pengukuran kinerja pegawai bukanlah berdasarkan absensi kehadiran semata akan tetapi produktivitas dalam bekerja adalah tolak ukur kinerja yang paling utama dari seorang pegawai.

Teori yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah teori S-O-R. Teori S-O-R singkatan dari stimulus organism response. Dalam teori ini ada pesan yang disampaikan mampu mengubah dan mempengaruhi komunikasi sehingga terjadilah efek atau respon yaitu pengaruh penggunaan media sosial WhatsApp terhadap kinerja pegawai tersebut. Dalam teori ini terdapat pesan, gagasan, ide yang disampaikan mampu mengubah dan mempengaruhi komunikasi sehingga nantinya sampai ke tahap pengambilan keputusan apakah gagasan tersebut diterima atau ditolak.

Fenomena dan permasalahan yang peneliti paparkan di atas adalah sebagai dasar penelitian yang akan peneliti lakukan, sehingga dari permasalahan tersebut maka peneliti mengambil asumsi sementara bahwa kinerja pegawai yang disebabkan oleh media komunikasi/aplikasi *WhatsApp* berpengaruh pada pegawai. Dari latar belakang pemikiran di atas, peneliti bermaksud mengadakan

penelitian yang berjudul “Pengaruh Penggunaan Media Sosial *WhatsApp* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan”. Alasan peneliti memilih judul ini karena sudah semakin sulit terkendali penggunaan media sosial di masyarakat, dalam hal ini peneliti mengadakan penelitian pada instansi pemerintah bidang pelayanan kesehatan. Kinerja pegawai tetap sangat diharapkan meningkat dari tahun–tahun sebelumnya sehingga perlu diteliti apakah kinerja pegawai terganggu atau tidak dengan penggunaan media sosial *WhatsApp*.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Seberapa besar pengaruh penggunaan media sosial *WhatsApp* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Memperhatikan pada penggunaan media online *WhatsApp* terhadap kinerja pegawai menjadi penting untuk dikaji. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penggunaan media sosial *WhatsApp* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Peneliti maupun Pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan juga untuk seluruh lingkungannya yaitu :

1. Secara teoritis: hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah uraian yang bersifat teoritis tentang komunikasi khususnya penggunaan media sosial *WhatsApp*.
2. Secara akademis: hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian/penelitian tentang komunikasi, khususnya penggunaan media sosial *WhatsApp*.
3. Secara praktis: hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada berbagai pihak dalam membuat kebijakan tentang penggunaan *WhatsApp* dalam menunjang kinerja pegawai.

1.5. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu luas, dan jelas batas-batasnya maka diperlukan batasan dalam penelitian ini meliputi :

1. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah variabel yang berhubungan dan yang mempengaruhi kinerja diantaranya penggunaan media sosial *WhatsApp*.
2. Penelitian ini dilakukan pada pegawai yang berstatus sebagai staf/pelaksana di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan.

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1. Komunikasi

2.1.1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi mengandung pengertian bersama-sama (*common*). Istilah komunikasi atau *communication* berasal dari bahasa Latin yaitu *communico* yang berarti “pemberitahuan atau pertukaran”. Kata sifat *communis*, yang bermakna umum atau bersama. Sederhananya, Cangara (2016:19) mengatakan bahwa komunikasi dapat diartikan sebagai proses yang digunakan individu untuk bertukar informasi dari satu pihak kepada pihak lain yang disampaikan menggunakan simbol-simbol. Salah satu cara untuk memahami komunikasi adalah dengan memahami pengertian komunikasi itu sendiri. Para ilmuwan mendefinisikan komunikasi menurut sudut pandang mereka masing-masing. Hal ini dapat dimengerti karena ilmu komunikasi dikembangkan oleh ilmuwan yang berasal dari berbagai disiplin ilmu yang berbeda.

Berikut ini pengertian komunikasi menurut beberapa ahli: Kartono (2010:134) mengatakan bahwa komunikasi ialah arus informasi dan emosi-emosi yang terdapat dalam masyarakat yang berlangsung secara vertikal (atas bawah, vice-versa) maupun secara horisontal. Ulber Silalahi (2011:270) menyebutkan bahwa komunikasi merupakan proses yang menghubungkan berbagai komponen-komponen dari organisasi secara bersama baik secara vertikal maupun horizontal dan diagonal.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah menyampaikan informasi kepada orang lain yang berguna untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam memecahkan berbagai masalah untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian dalam organisasi, komunikasi mempengaruhi setiap individual yang bekerja untuk organisasi.

2.1.2. Arti Penting dan Tujuan dari Komunikasi

Komunikasi penting karena dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Sule dan Saefullah (2012:296) bahwa komunikasi langsung berarti komunikasi disampaikan tanpa penggunaan mediator atau perantara, sedangkan komunikasi tidak langsung berarti sebaliknya.

Setelah proses komunikasi berlangsung apa yang disampaikan komunikator dapat dimengerti oleh komunikan. Tugas komunikator adalah harus menjelaskan pesan utama dengan jelas dan sedetail mungkin orang lain bisa memahaminya, dan yang menjadi tujuannya adalah: 1). Perubahan sikap, 2). Mengubah opini dan pandangan, 3). Mengubah perilaku, 4). Mengubah masyarakat. Effendy (2012:55) mengatakan dengan melakukan komunikasi, setiap individu dapat memahami individu lainnya dengan kemampuan mendengar tentang suatu hal yang sedang dibicarakan orang lain. Supaya apa yang disampaikan dapat diterima orang lain. Komunikasi serta pendekatan persuasif adalah cara agar sebuah gagasan mudah diterima oleh orang lain yang bertujuan menggerakkan orang lain untuk melakukan suatu hal sesuai dengan keinginan komunikator.

Adapun tujuan dari komunikasi adalah agar proses penyampaian informasi, ide dan gagasan dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan baik atau dengan kata lain agar pengaliran informasi dapat disampaikan dengan jelas. Tujuan-tujuan dari komunikasi yang disebutkan Andre (2010:26) antara lain:

1. Menyediakan dan memberikan informasi.
2. Mengatur alur suatu percakapan dan penyampaian pesan.
3. Mengekspresikan emosi dan perasaan.
4. Memberi sifat, melengkapi, menentang dan mengembangkan pesan-pesan verbal dan non verbal.
5. Mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

Tujuan dari komunikasi ini tidak hanya menginginkan pengertian saja tetapi juga agar ide yang disampaikan berupa tugas dapat dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat berlangsung apabila komunikasi berlangsung dengan lancar atau informasi dan keterangan-keterangan yang dibutuhkan tersedia.

2.1.3. Bentuk-Bentuk Komunikasi

Effendy (2012:53) mengatakan bahwa bentuk-bentuk komunikasi berdasarkan situasi komunikasi maka diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Komunikasi Pribadi (*personal communication*)
2. Komunikasi kelompok (*group communication*)
3. Komunikasi Massa (*mass communication*)
4. Komunikasi Medio (*medio communication*)

Masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

1. Komunikasi Pribadi (*personal communication*)

Komunikasi ini dibagi dua intrapersonal dan interpersonal: Intrapersonal sering disebut juga komunikasi intrapribadi, secara harfiah dapat diartikan sebagai komunikasi dengan diri sendiri. Komunikasi yang terjadi dalam diri individu ini juga berfungsi untuk mengembangkan kreatifitas imajinasi, memahami dan mengendalikan diri serta meningkatkan kematangan berfikir sebelum mengambil suatu keputusan. Komunikasi ini akan menjadikan seseorang agar tetap sadar akan kejadian disekitarnya. Sedangkan komunikasi Interpersonal ialah komunikasi antara dua orang dan terjadi kontak langsung dalam percakapan. Komunikasi ini juga dapat berlangsung dengan berhadapan muka atau melalui media komunikasi antara lain dengan melalui: pesawat telfon, atau radio

2. Komunikasi kelompok (*group communication*)

Komunikasi kelompok ialah interaksi tatap muka antara tiga orang atau lebih dengan tujuan berbagi informasi, pemecahan masalah yang mana anggotanya dapat mengingat karakteristik pribadi masing-masing anggota lain secara tepat yang memiliki rencana yang sama untuk mencapai tujuan kelompok. Komunikasi kelompok terbagi dua yaitu kelompok kecil (ceramah, forum, symposium, seminar, diskusi panel, dan lain lain) dan kelompok besar (*large group communication/public speaking*).

3. Komunikasi Massa (*mass communication*)

Komunikasi Massa ialah suatu proses dimana suatu organisasi memproduksi dan menyebarkan pesan kepada publik secara luas, atau suatu proses komunikasi dimana pesan dari media dicari digunakan dan dikonsumsi oleh audiens. Oleh karena itu, komunikasi massa mempunyai karakteristik utama yaitu media massa sebagai alat penyebaran pesannya. Komunikasi massa ini terbagi dua yakni komunikasi media massa cetak dan komunikasi media massa elektronik.

4. Komunikasi Medio (*medio communication*)

Komunikasi yang dilakukan dengan media alat tertentu seperti surat, telepon, pamphlet, poster, spanduk, dan lain-lain.

2.1.4. Fungsi Komunikasi

Dalam kehidupan sehari-hari setiap orang harus berinteraksi melalui komunikasi, komunikasi berfungsi sebagai penyampai pesan dari seseorang kepada orang lain menggunakan lambang sebagai media, diantaranya adalah melalui ada empat fungsi utama komunikasi yaitu (Cangara, 2016:42):

1. *To Inform* (menginformasikan).
2. *To Educate* (mendidik).
3. *To Entertain* (menghibur).
4. *To Influence* (mempengaruhi).

Masing-masing fungsi komunikasi tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. *To Inform* (menginformasikan). Yakni memberikan informasi kepada orang lain tentang suatu peristiwa, masalah, pendapat, pikiran, segala tingkah laku orang lain dan apa yang disampaikan orang lain.
2. *To Educate* (mendidik). Yakni sebagai sarana pendidikan. Karena melalui komunikasi, manusia dalam suatu lingkungan masyarakat dapat menyampaikan segala bentuk pengetahuan, ide, gagasan kepada orang lain sehingga orang lain dapat menerima segala bentuk informasi yang kita berikan.
3. *To Entertain* (menghibur). Komunikasi juga berfungsi untuk menghibur orang lain dan menyenangkan hati orang lain.
4. *To Influence* (mempengaruhi). Selain sebagai sarana untuk menyampaikan pendidikan, informasi dan sebagai sarana dalam menghibur orang lain, komunikasi juga berfungsi untuk memberikan pengaruh kepada orang lain. Saling mempengaruhi segala bentuk sikap dan perilaku orang lain agar mengikuti apa yang diharapkan.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015:223), komunikasi melakukan empat fungsi utama di dalam kelompok atau organisasi: pengendalian, motivasi, pernyataan emosional dan informasi.

Adapun dari masing-masing dapat dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Pengendalian, komunikasi bertindak mengontrol perilaku anggota dalam beberapa cara. Organisasi mempunyai hierarki kewenangan dan pedoman

formal yang harus diikuti pekerja. Ketika pekerja diperlukan berkomunikasi berkaitan dengan pekerjaan tentang keluhan pada atasan langsung, mengikuti tugas atau tunduk dengan kebijakan organisasi, komunikasi bekerja sebagai fungsi kontrol.

2. Motivasi, komunikasi memperkuat motivasi dengan klarifikasi pada pekerja apa yang harus mereka kerjakan, seberapa baik mereka melakukan dan bagaimana memperbaiki apabila dibawah standar. Pembentukan tujuan spesifik, umpan balik progress terhadap tujuan dan reward atas perilaku yang diharapkan, semua menstimulasi motivasi dan memerlukan komunikasi.
3. Pernyataan emosional, komunikasi dalam kelompok adalah mekanisme fundamental dengan mana anggota menunjukkan kepuasan dan frustrasi mereka. Karena itu, komunikasi memberikan ekspresi perasaan emosional dan pemenuhan kebutuhan sosial.
4. Informasi, komunikasi juga memfasilitasi pengambilan keputusan. Komunikasi menyediakan kebutuhan informasi individual dan kelompok untuk membuat keputusan dengan mengirimkan data untuk mengidentifikasi dan evaluasi pilihan alternatif.

Keempat fungsi komunikasi tersebut sama pentingnya, tidak ada yang satu melebihi lainnya. Untuk berkinerja secara efektif, kelompok perlu menjaga beberapa kontrol atas anggota, merangsang anggota untuk melakukan, memberi kesempatan ekspresi emosi, dan membuat pilihan keputusan. Hampir setiap

interaksi komunikasi yang terjadi dalam kelompok atau organisasi melakukan satu atau lebih fungsi tersebut.

2.1.5. Komponen-Komponen Komunikasi

Haroll D. Laswell (dalam Ruliana, 2016:3) menyatakan komponen komunikasi meliputi lima unsur sebagai jawaban pertanyaan yang diajukan yakni: (a) *Who (communicator, source, sender)*; (b) *Says What (Message)*; (c) *In Which Channel (channel, media)*; (d) *To Whom (communicant, communicate, receiver, recipient)*; (e) *Effect (effect, impact, influence)*. Berdasarkan paradigma Laswell tersebut, komunikasi didefinisikan sebagai proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui suatu media yang menimbulkan efek.

Komunikator: Komunikator adalah seseorang yang menyampaikan pesan, dapat berupa seseorang yang sedang menulis atau berbicara, berupa kelompok orang ataupun organisasi komunikasi seperti film, surat kabar, radio, televisi dan lain sebagainya.

Komunikan: Komunikan adalah pihak yang menjadi sasaran atau penerima pesan dalam komunikasi yang disebut target, khalayak, adopter, komunikan kelompok ataupun massa.

Pesan: Pesan adalah keseluruhan pernyataan hal atau informasi yang disampaikan oleh seorang komunikator. Pesan memiliki tema utama sebagai pengarah dalam usaha untuk merubah tingkah laku serta sikap orang lain.

Pernyataan itu bisa dalam bentuk verbal (bahasa tulisan dan lisan dan non verbal (isyarat)) yang dimengerti oleh penerima.

Saluran: Saluran merupakan media perantara yang digunakan oleh komunikator untuk menyampaikan pesan. Media dalam pengertian disini bisa media massa yang mencakup surat kabar, radio, film, televisi dan internet. Dan untuk lebih jelas lagi bisa juga melalui saluran kelompok pendengar dan pemirsa, organisasai ibadah, rumah ibadah dan lain-lain.

Effect: Effect ialah perbedaan antara apa yang dipikirkan, dirasakan, dan dilakukan oleh penerima sebelum dan sesudah menerima pesan. Pengaruh bisa terjadi pada pengetahuan, sikap, dan tingkah laku seseorang. Karena itu, pengaruh bisa juga diartikan perubahan atau penguatan keyakinan pada pengetahuan, sikap, dan tindakan seseorang sebagai akibat penerimaan pesan.

2.2. Media Sosial

2.2.1. Pengertian Media Sosial

Teknologi yang terus berkembang, media sosial pun ikut berubah walaupun masih mempunyai karakteristik yang sama. Ini menyebabkan teori media sosial menurut para ahli yang berbeda-beda. Selain sebagai media komunikasi online, secara garis besar media sosial adalah platform untuk berbagi konten interaktif untuk mendapatkan informasi dan hiburan melalui sebuah jaringan internet.

Berbagai teknologi telah dikembangkan para ilmuwan agar memudahkan manusia dalam berkomunikasi. Mulai dari radio, telepon, televisi, hingga internet.

Bahkan dengan kemajuan teknologi sekarang ini, orang dapat berkomunikasi dengan orang lain pada tiap detik. Baik itu dengan orang yang dikenal hingga orang yang tidak dikenal. Komunikasi tersebut bisa terjadi dengan dua arah maupun satu arah. Teknologi mulai dari radio hingga internet memungkinkan komunikasi yang sulit dilakukan menjadi bisa dilakukan. Salah satu dari sekian banyak temuan para ahli, yang fenomenal adalah media sosial.

Teori media sosial menurut Chris Garret dalam Rohmadi (2016:125) bahwa media sosial adalah alat, jasa, dan komunikasi yang memfasilitasi hubungan antara orang dengan satu sama lain dan memiliki kepentingan atau kepentingan yang sama. Rohmadi (2016:126) menyatakan media sosial adalah sesuai namanya merupakan media yang memungkinkan penggunaanya untuk saling bersosialisasi dan terinteraksi, berbagai informasi maupun menjalin kerjasama.

Karjaluoto (2010:2) mengungkapkan bahwa istilah media sosial menggambarkan sebuah media sehingga para pengguna dapat dengan mudah berpartisipasi dan memberi kontribusi di dalam media tersebut. Karakteristik umum yang dimiliki setiap media sosial yaitu adanya keterbukaan dialog antar para pengguna. Sosial media dapat dirubah oleh waktu dan diatur ulang oleh penciptanya, atau dalam beberapa situs tertentu, dapat diubah oleh suatu komunitas. Selain itu sosial media juga menyediakan dan membentuk cara baru dalam berkomunikasi. Seperti diketahui, sebelum muncul dan populernya media sosial, kebanyakan orang berkomunikasi dengan cara sms

atau telpon lewat handphone. Namun sekarang dengan adanya media sosial, orang cenderung berkomunikasi lewat layanan obrolan (*chat*) atau berkirim pesan lewat layanan yang tersedia di media sosial.

Teori media sosial menurut para ahli mempunyai peran dan fungsi berbeda untuk para ahli. Karena itulah cara pandang teori ini pun juga dilihat dari latar belakang para ahli dalam memakai media sosial. Namun demikian, dari beberapa teori media sosial di atas bisa disimpulkan bahwa media sosial adalah sebuah platform yang memungkinkan masyarakat untuk berinteraksi, baik itu interaksi antar individu maupun interaksi dalam bentuk kelompok, dan juga untuk menyampaikan pesan lebih cepat dibanding dengan media penyampai pesan lainnya yang terhubung dalam sebuah jaringan internet.

Karjaluoto (2010:4) menyatakan bahwa media sosial ada 6 macam yaitu:

1. Blog (*blogs or web blogs*)
2. Forum (*Forums*)
3. Komunitas Konten (*content communities*)
4. Dunia virtual (*virtual worlds*)
5. Wikis
6. Jejaring Sosial (*social networks*).

Adapun penjelasan macam media sosial sebagai berikut:

1. Blog (*blogs or web blogs*), yaitu sebuah website yang dapat digunakan untuk memasang tulisan, baik oleh satu orang atau kelompok, dan juga menyediakan ruang sehingga pembaca tulisan dapat memberi komentar. Banyak macam-macam blog di dunia, dan blog menjadi populer karena menyediakan perspektif yang utuh dan asli mengenai topik-topik tertentu.
2. Forum (*Forums*), yaitu sebuah situs dimana beberapa pengguna (*users*) dapat menyusun topik dan mengomentari topik yang dibuat. Semua orang yang mengunjungi situs tersebut dapat memberikan komentar. Selain itu, biasanya forum ini dijadikan rujukan bagi mereka yang tertarik pada suatu topik. Contoh dari forum yang cukup populer adalah kaskus. Di dalam kaskus terdapat berbagai topik yang diciptakan oleh para pengguna situs atau diusulkan oleh para pengunjung situs tersebut.
3. Komunitas Konten (*content communities*), yaitu situs yang memungkinkan pengguna (*users*) untuk memasang atau menyebarkan konten. Konten yang dipasang dan disebarkan biasanya berupa video atau foto untuk bercerita dan berbagi. Beberapa situs ini menyediakan layanan untuk voting, sehingga pengunjung dapat ikut menentukan relevansi konten yang akan dipasang dan disebarkan.
4. Dunia virtual (*virtual worlds*), merupakan sebuah situs yang menyediakan dunia virtual bagi para pengunjungnya. Yaitu dunia yang seolah-olah nyata, dikarenakan pengunjung bisa saling berinteraksi dengan

pengunjung lainnya, namun pada dasarnya dunia tersebut hanya ada di dalam internet. Salah satu contoh yang cukup populer dari dunia virtual adalah situs game on-line. Pengunjung dapat berinteraksi dan berjuang bersama dengan pengunjung lain atau dapat juga bersaing dengan pengunjung lain.

5. Wikis, yaitu situs penghasil data-data atau dokumen-dokumen. Dalam situs ini, pengunjung yang telah diterima sebagai pengguna (*users*) resmi dapat mengganti atau menambah konten yang ada dalam situs dengan sumber yang lebih baik. Wikipedia merupakan salah satu contoh dari situs wikis.
6. Jejaring Sosial (*social networks*), yaitu komunitas virtual yang memungkinkan pengguna (*users*) untuk berkoneksi dengan pengguna (*users*) yang lainnya. Beberapa situs jejaring sosial dibuat untuk memperluas jaringan kelompok (contohnya *Facebook*, *WhatsApp*), sementara yang lainnya dibuat berdasarkan wilayah tertentu saja (contohnya *LinkedIn*).

Arifianto dan Christiany (2017:77) juga menyatakan media sosial merupakan representasi teknologi atau aplikasi yang digunakan orang untuk menciptakan ataupun menjaga jaringan sosial mereka. Contohnya ialah melalui fasilitas *chatting* di internet. Saat sekarang hampir semua web berbasis interaktif dan memungkinkan pertukaran pes0an dalam jarak jauh ini. Media sosial yang

kian mewabah didunia (*Twitter, Facebook, Path, Instagram, Line, WhatsApp*) adalah beberapa contoh fasilitas pengiriman pesan yang dimaksud.

Sulianta (2015:63) menyebutkan karakteristik yang dijumpai pada media sosial yaitu:

1. Transparansi

Transparansi adalah keterbukaan informasi karena konten media sosial ditunjukkan untuk konsumsi publik untuk sekelompok orang

2. Dialog dan komunikasi

Ketika ada sebuah komunikasi maka akan terjalin hubungan dan komunikasi interaktif menggunakan ragam fitur. Misalnya media sosial seperti facebook, para penggunanya bisa saling berkomunikasi lewat chat inbox maupun saling memberi komentar pada foto yang terpasang di akun facebook yang muncul di timeline penggunanya.

3. Jejaring relasi

Hubungan antara pengguna layaknya jaring-jaring yang terhubung satu sama lain dan semakin kompleks seraya mereka menjalin komunikasi dan terus membangun pertemanan. Komunitas jejaring sosial memiliki peranan kuat yang akan memengaruhi audiensinya.

4. Multi opini

Setiap orang yang menggunakan media sosial dengan mudahnya berargumen dan mengutarakan pendapatnya misalnya dalam instagram. Seseorang yang

menggunakan instagram dapat memberi komentar pada foto yang diupload oleh teman sesama instagram.

2.2.2. Intensitas Penggunaan Media Sosial

Kata intensitas berasal dari kata intens yang berarti hebat atau sangat kuat, tinggi, bergelora, penuh semangat, berapi-api, berkobar-kobar, sangat emosional. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2017:438), intensitas adalah keadaan tingkatan atau ukuran intensnya. Intensitas bisa diartikan sebagai tingkatan intens yang dilakukan oleh seseorang untuk melakukan kegiatan yang sama secara terus-menerus dan tetap.

Intensitas adalah gambaran berapa lama dan seringnya seseorang melakukan suatu kegiatan dengan tujuan tertentu (Rismana, 2016:41). Selanjutnya dapat dijelaskan bahwa intensitas adalah sebagai sesuatu kekuatan yang berasal dari seseorang yang hebat, penuh dengan semangat yang berkobarkobar dan berhubungan dengan perasaan yang bersifat emosional. Intensitas bisa diartikan seberapa lama seseorang menggunakan waktunya untuk tujuan tertentu.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa intensitas adalah gambaran berapa lamanya kegiatan yang dilakukan oleh seseorang secara sungguh-sungguh dan terus menerus sehingga memperoleh hasil yang optimal. Intensitas dapat dikatakan juga keadaan seseorang untuk mengetahui ukuran intensnya melakukan sesuatu untuk tujuan tertentu. Dapat dikatakan

pula intensitas adalah peristiwa yang sama dengan dilakukan secara diulang-ulang untuk mendapatkan sesuatu.

Asmaya (2015:3) menyatakan bahwa media sosial merupakan perkembangan mutakhir dari teknologi-teknologi perkembangan web baru berbasis internet, yang memudahkan semua orang untuk dapat berkomunikasi, berpartisipasi, saling berbagi dan membentuk sebuah jaringan secara online, sehingga dapat menyebar luaskan konten mereka sendiri. Media sosial adalah sebuah layanan internet yang digunakan oleh pengguna untuk berkomunikasi, berinteraksi dan mencari informasi yang terdapat dalam jaringan internet.

Nasrullah (2012:11) juga menyatakan media sosial adalah medium di internet yang memungkinkan pengguna merepresentasikan dirinya maupun berinteraksi, bekerja sama, berbagi, berkomunikasi dengan pengguna lain, dan membentuk ikatan sosial secara virtual. Media sosial bisa dikatakan sebagai sebuah media online, dimana para penggunanya (*user*) melalui aplikasi berbasis internet dapat berbagi, berpartisipasi, dan menciptakan konten berupa blog, wiki, forum, jejaring sosial, dan ruang dunia virtual yang disokong oleh teknologi multimedia yang kian canggih.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa media sosial adalah sebuah sarana komunikasi yang berupa obrolan chat untuk berinteraksi dengan orang lain, bekerja sama, berbagi, dan membentuk ikatan

sosial secara virtual. Media sosial merupakan medium internet yang terhubung dengan jaringan internet untuk selalu dapat berkomunikasi secara online. Adapun dengan keberadaan media sosial, maka seseorang dapat berkomunikasi dengan jarak jauh melalui jaringan internet. Simpulan dari penjelasan di atas intensitas penggunaan media sosial adalah gambaran seberapa lama dan seringnya seseorang menggunakan internet untuk merepresentasikan dirinya maupun berinteraksi, bekerja sama, berbagi, berkomunikasi dengan pengguna lain, dan membentuk ikatan sosial secara virtual. Gambaran keadaan seseorang yang menggunakan media sosial yang dapat diukur intensnya dalam penggunaannya. Bisa dikatakan juga seberapa waktu yang digunakan seseorang dalam menggunakan media sosial.

2.2.3. Indikator Media Sosial

Indikator yang digunakan untuk penelitian ini berdasarkan pada pendapat dari Mayfield (2008:05) yang menyatakan indikator dari sebuah sosial media yaitu:

1. Partisipasi
2. Keterbukaan
3. Percakapan
4. Komunitas
5. Saling Terhubung
6. Intensitas.

Penjelasan masing-masing indikator media sosial sebagai berikut:

1. Partisipasi. Media sosial mendorong kontribusi dan umpan balik (*feed back*) dari setiap orang yang tertarik.
2. Keterbukaan. Hampir semua pelayanan sosial media terbuka untuk umpan balik (*feed back*) dan partisipasi. Mendorong untuk melakukan pemilihan, berkomentar, dan berbagai informasi.
3. Percakapan. Komunikasi yang terjalin terjadi dua arah, dan dapat didistribusikan ke khalayak tentunya melalui sosial media tersebut.
4. Komunitas. Sosial media memberi peluang komunitas terbentuk dengan cepat dan berkomunikasi secara efektif. Komunitas saling berbagi minat yang sama, misalnya fotografi, isu-isu politik atau program televisi dan radio favorit.
5. Saling Terhubung. Hampir semua sosial media berhasil pada saling keterhubung, membuat link pada situs-situs, sumber-sumber lain dan orang-orang.
6. Intensitas. Tingkat suatu aktivitas individu yang berkaitan dengan perasaan senang yang akan dilakukan secara berulang-ulang dengan waktu yang cukup lama.

2.3. Media Baru *New Media*

Teori media baru merupakan sebuah teori yang dikembangkan oleh Pierre Levy, yang mengemukakan bahwa media baru merupakan teori yang membahas mengenai perkembangan media. Media adalah segala sesuatu yang dapat menyalurkan informasi dari sumber informasi kepada penerima informasi.

Manfaat media adalah memudahkan seseorang untuk mendapatkan sesuatu yang di cari agar memudahkan dalam memesan barang melalui fasilitas internet ataupun menghubungi *customer service*.

Ron Rice dalam Setiawan (2013: 361) mendefinisikan media baru sebagai teknologi komunikasi yang melibatkan komputer untuk memfasilitasi penggunaanya untuk berinteraksi antar sesama pengguna ataupun dengan mendapatkan informasi yang diinginkannya “*New media is a term meant to encompass the emergence of digital, computerized, or networked information and communication technologies in the later part of the 20th century. Most technologies described as “new media” are digital, often having characteristics of being manipulated, networkable, dense, compressible, interactive and impartial. Some examples may be the Internet, websites, computer multimedia, computer games, CDROMS, and DVDs. New media is not television programs, feature films, magazines, books, or paper-based publications.*” Media baru adalah istilah yang dimaksudkan untuk mencakup kemunculan digital, komputer, atau jaringan teknologi informasi dan komunikasi di akhir abad ke-20. Sebagian besar teknologi yang digambarkan sebagai “media baru” adalah digital, seringkali memiliki karakteristik dapat dimanipulasi, bersifat jaringan, padat, interaktif dan tidak memihak. Beberapa contoh media baru adalah *Internet, website*, komputer multimedia, permainan komputer, *CD-ROMS*, dan *DVD*. Media baru bukanlah televisi, film, majalah, buku, atau publikasi berbasis kertas.

Media baru (*new media*) merupakan sebuah media baru dari media massa. Media massa mengandung pengertian media massa yang dihasilkan oleh teknologi modern seperti alat untuk menyampaikan dan menyebarkan informasi (Nurudin, 2009: 2). Media massa merupakan bagian dari komunikasi massa, komunikasi massa ialah pesan yang dikomunikasikan melalui media massa pada sejumlah besar orang (*mass communication is messages communicated through a mass medium to a large number of people*) (Tarigan, 2017).

Media baru sangat berbeda jauh dengan media konvensional seperti radio, televisi, media cetak, media massa dan lain-lain. Perbedaan yang tampak antara keduanya ialah dari segi penggunaan secara individual yaitu melalui tingkat interaktif penggunaan media yang diindikasikan oleh rasio respon pengguna terhadap pengirim pesan, tingkat sosialisasi pengguna dimana media baru lebih bersifat individual dan bukan bersifat interaksi sosial secara langsung, tingkat kebebasan dalam penggunaan media, tingkat kesenangan dan menariknya media yang digunakan sesuai dengan keinginan serta tingkat privasi yang tinggi untuk penggunaan media baru (McQuail, 2011: 127).

Ciri-ciri utama media baru menurut McQuail (2011: 43) dalam bukunya Teori Komunikasi Massa adalah adanya saling keterhubungan, aksesnya terhadap khalayak individu sebagai penerima maupun pengirim pesan, interaktivitasnya, kegunaan yang beragam sebagai karakter yang terbuka, dan sifatnya yang ada di mana-mana. Adapun perbedaan media baru dari media lama, adalah media baru mengabaikan batasan percetakan dan model penyiaran dengan memungkinkan terjadinya percakapan antar banyak pihak, memungkinkan penerimaan secara

simultan, perubahan dan penyebaran kembali objek-objek budaya, mengganggu tindakan komunikasi dari posisi pentingnya dari hubungan kewilayahan dan modernitas, menyediakan kontak global secara instan, dan memasukkan subjek *modern/akhir modern* ke dalam mesin aparat yang berjaringan.

2.4. *WhatsApp*

Perkembangan kemajuan dunia internet yang saat ini berlangsung, sedang dirasakan oleh semua orang. Perubahan zaman yang begitu cepat membuat kehidupan sosialisasi masyarakat menjadi berubah. Akses informasi dengan mudah didapatkan berbeda dengan masa lampau. Dengan kecanggihan internet menghadirkan sebuah media sosial yang digunakan untuk kemudahan berkomunikasi jarak jauh antar penggunanya, salah satu media sosial tersebut yaitu *whatsapp*.

WhatsApp adalah media sosial berbentuk aplikasi chatting yang dapat digunakan di smartphone dan hampir mirip Blac Berry Messenger. Media sosial *WhatsApp* adalah aplikasi pesan instant yang berfungsi untuk mengirim dan menerima pesan, tanpa dikenakan biaya pulsa seperti SMS dan Telepon seluler. Hal ini dikarena *WhatsApp* menggunakan paket data internet yang sama dengan aplikasi lainnya. Jaringan data internet yang diperlukan untuk menjalankan aplikasi *whatsapp* ialah koneksi 3G atau WiFi. Fitur-fitur yang dapat digunakan pada *whatsapp* yaitu, melakukan person/group chatt ketepatan waktu (*timelines*) dan efektivitas biaya (*cost*

effectiveness), (*online*), mengirim dokumen, mengirim foto, video, audio, lokasi. Awalnya *WhatsApp* diperuntukan hanya untuk mereka yang memiliki iPhone. Selanjutnya dengan adanya perkembangan, tidak hanya untuk iPhone namun tersedia juga untuk versi blackberry, android, windows phone dan symbian. Hingga tahun 2010 bertepatan pada bulan November, posisi peringkat ke-3 diraih oleh *WhatsApp*, menjadi aplikasi terpopuler yang terunduh melalui nokia Ovi Store.

Keberadaan *WhatsApp* cukup potensial untuk penyebaran informasi. Dengan perkembangan informasi yang saat ini semakin gencar maka perlu diimbangi dengan penyebaran yang juga cepat. Dalam aplikasi whatsapp terdapat dua jenis media yang dapat digunakan untuk penyebaran informasi secara cepat yaitu broadcast dan grup. Potensi *WhatsApp* sebagai media dakwah sangat tinggi, dengan pengguna aplikasi yang lebih banyak dari aplikasi chat lain. Dengan berbagai macam fitur, fasilitas serta layanan yang tersedia kita dapat dengan mudah berkomunikasi serta memperoleh teman-teman baru tanpa ada batasan ruang dan waktu.

Dikutip dari WikiPedia, *Whatsapp* didirikan pada 24 Februari 2009 didirikan oleh Brian Acton dan Jan Koum yang sebelumnya bekerja sebagai pegawai Yahoo. Versi pertama aplikasi whatsapp ini hanya digunakan untuk update status di ponsel yang saat itu digunakan untuk teman-teman Koum dari Rusia. Kemudian beralih fungsi menjadi aplikasi pesan instan yang

dimanfaatkan untuk menanyakan kabar. Kemudian rilis WhatsApp versi 2.0 dengan komponen *messaging*. Dengan adanya fitur tersebut pengguna whatsapp mencapai 250 ribu orang, sehingga Koum berani untuk mengembangkan whatsapp lebih jauh dan bekerjasama dengan pihak lain.

2.5. Dampak Positif dan Negatif Media Sosial

Di era globalisasi sekarang ini banyak sekali bermunculan sosial media. Bukan hanya orang dewasa saja yang menggunakan social media, bahkan pelajar sekolah dan anak-anak yang belum cukup umur juga sudah akrab dengan social media yang sekarang sedang berkembang. Berawal dari Friendster, kemudian Facebook, Twitter, Skype, Foursquare, Line, What's App, Path, Instagram, Snapchat dan lainnya. Banyak dampak yang dapat ditimbulkan dari pemakaian social media, berikut ini merupakan dampak positif dan negatif sosial media (<http://fzahrah.blogspot.co.id/2014/dampak-positif-negatif-sosial-media.html>, diakses pada tanggal 1 Maret 2019) yaitu:

Dampak positifnya adalah:

1. Untuk menghimpun keluarga, saudara, kerabat yang tersebar, dengan jejaring sosial ini sangat bermanfaat dan berperan untuk mempertemukan kembali keluarga atau kerabat yang jauh dan sudah lama tidak bertemu, kemudian lewat dunia maya hal itu bisa dilakukan.
2. Sebagai media penyebaran informasi. Informasi yang up to date sangat mudah menyebar melalui situs jejaring sosial. Hanya dalam tempo beberapa

menit setelah kejadian, kita telah bisa menikmati informasi tersebut.

3. Memperluas jaringan pertemanan. Dengan menggunakan jejaring sosial, kita bisa berkomunikasi dengan siapa saja, bahkan dengan orang yang belum kita kenal sekalipun dari berbagai penjuru dunia.
4. Situs jejaring sosial membuat anak dan remaja menjadi lebih bersahabat, perhatian, dan empati.
5. Sebagai sarana untuk mengembangkan keterampilan dan sosial. Pengguna dapat belajar bagaimana cara beradaptasi, bersosialisasi dengan publik dan mengelola jaringan pertemanan.
6. Internet sebagai media komunikasi, setiap pengguna internet dapat berkomunikasi dengan pengguna lainnya dari seluruh dunia.
7. Media pertukaran data. Dengan menggunakan jaringan situs-situs web para pengguna internet di seluruh dunia dapat saling bertukar informasi dengan cepat dan murah.
8. Sebagai media promosi dalam bisnis. Hal ini memungkinkan para pengusaha kecil dapat mempromosikan produk dan jasanya tanpa mengeluarkan banyak biaya.

Sedangkan dampak negatifnya adalah:

1. Susah bersosialisasi dengan orang sekitar. Ini disebabkan karena pengguna sosial media menjadi malas belajar berkomunikasi secara nyata. Orang yang aktif di sosial media, jika bertemu langsung nyatanya adalah orang yang

pendiam dan tidak banyak bergaul.

2. Situs sosial media akan membuat seseorang lebih mementingkan diri sendiri. Mereka menjadi tidak sadar akan lingkungan sekitar mereka, karena kebanyakan menghabiskan waktu di internet.
3. Tertinggal dan terlupakannya bahasa formal. Karena pengguna sosial media lebih sering menggunakan bahasa informal dalam kesehariannya, sehingga aturan bahasa formal mereka menjadi terlupakan.
4. Mengurangi kinerja. Karyawan perusahaan, pelajar, mahasiswa yang bermain media sosial pada saat sedang mengerjakan pekerjaannya akan mengurangi waktu kerja dan waktu belajar mereka.
5. Berkurangnya privasi pribadi. Dalam sosial media kita bebas menuliskan dan men-share apa saja, Sering kali tanpa sadar kita mempublish hal yang seharusnya tidak perlu disampaikan ke lingkup sosial.
6. Kejahatan dunia maya. Kejahatan dikenal dengan nama *cyber crime*. Kejahatan dunia maya sangatlah beragam. Diantaranya: carding, hacking, cracking, phising, dan spamming.
7. Pornografi. Dengan kemampuan penyampaian informasi yang dimiliki internet, pornografi pun merajalela. Terkadang seseorang memposting foto yang seharusnya menjadi privasi dia sendiri di sosial media, hal ini sangat berbahaya karena bisa jadi foto yang hanya di postingnya di sosial media disalah gunakan oleh pihak yang tidak bertanggung jawab.

2.6. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah pencapaian kerja atau usaha yang dihasilkan oleh setiap karyawan agar dapat membantu perusahaan dalam meraih dan mewujudkan tujuan perusahaan. Setiap individu memiliki kinerja tersendiri dan memiliki tingkat kemampuan atau pencapaian prestasi yang tidak sama.

Di dalam organisasi terdapat kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda beda, yang saling tergantung satu dengan lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama. Pentingnya prestasi kerja yang rasional dan objektif meliputi paling sedikit dua kepentingan yaitu, kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi. Tetapi pada dasarnya tujuan bersama yang diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu diperlukan pegawai-pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Suprianto (2010:12) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu kondisi yang diperoleh seorang pegawai pada suatu periode tertentu. Bagi pegawai prestasi kerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan dan potensi untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan prestasi kerja tersebut. Sedangkan bagi organisasi prestasi kerja pegawai sangat penting dalam pengambilan keputusan seperti identifikasi program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan dan promosi.

Mathis dan Jackson (2012: 82) menyatakan kinerja merupakan seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Adair (2010: 64) juga mengungkapkan, prestasi kerja adalah perasaan yang membawa seseorang pada kesuksesan, penyelesaian pekerjaan, pemecahan masalah dan keberhasilan yang ada.

Berdasarkan definisi di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja itu merupakan hasil dari suatu pelaksanaan pekerjaan, pemecahan masalah pada suatu periode yang dapat menimbulkan perasaan.

Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Prestasi kerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut semakin besarlah prestasi kerja pegawai bersangkutan. Dan jika dalam pendelegasian tugas uraian pekerjaannya tidak tepat, apalagi tidak lengkap, wewenang dan tanggung jawab kabur akan berakibat pada prestasi kerja yang kurang memuaskan. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang pegawai dapat diperoleh melalui proses yang panjang, yaitu proses penilaian prestasi kerja pegawai.

Handoko (2010: 135) mengatakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau

menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka.

Ada beberapa alasan mengapa perlunya menilai kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja menyediakan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji
2. Penilaian kinerja menyediakan kesempatan untuk bersama-sama meninjau perilaku yang berkesan dengan pekerjaan baik antara atasan dan bawahan atau antara bawahan dan atasan
3. Penilaian kinerja memungkinkan antara atasan dan bawahan menyusun suatu rencana untuk memperbaiki setiap defenisi yang dapat diketahui

Mathis dan Jackson (2012:77) merumuskan penilaian prestasi kerja terdiri dari proses-proses mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan dan memberi penghargaan terhadap kinerja pada pegawai. Sedangkan Wursanto (2008:38) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu daftar yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai dalam jangka waktu satu tahun yang dibuat oleh pejabat yang berwenang. Hasibuan (2010:105) juga mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesanggupan dalam bekerja serta waktu.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, mengevaluasi perilaku, hasil kerja dan kedisiplinan yang digunakan sebagai dasar pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seseorang pegawai dan apakah dia bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang. Melaksanakan penilaian prestasi kerja ditentukan standar kerja sebagai pedoman dalam menentukan pegawai yang berprestasi.

Menurut Rivai (2012:68) beberapa manfaat penilaian kinerja adalah:

1. Posisi tawar.
2. Perbaikan kinerja.
3. Penyesuaian kompensasi.
4. Keputusan penempatan.
5. Pelatihan dan pengembangan.
6. Perencanaan dan pengembangan karir.
7. Ketidakakuratan informasi.
8. Evaluasi proses *staffing*.
9. Menjamin kesempatan kerja yang adil.

Masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

1. Posisi tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan pegawai.

2. Perbaikan kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi pegawai, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja.
3. Penyesuaian kompensasi. Penilaian kinerja membantu mengambil keputusan dalam penyesuaian ganti rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upah, bonus, atau kompensasi lainnya.
4. Keputusan penempatan. Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.
5. Pelatihan dan pengembangan. Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.
6. Perencanaan dan pengembangan karir. Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.
7. Ketidakkuratan informasi. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen sistem informasi manajemen personalia.
8. Evaluasi proses *staffing*. Prestasi kerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

9. Menjamin kesempatan kerja yang adil. Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

Menurut Hasibuan (2010:122) mengungkapkan beberapa tujuan dan kegunaan dari penilaian prestasi karyawan sebagai berikut :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektivan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, managers, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.

8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personal dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikuti sertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*jobdescription*).

2.7. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Handoko (2010:135) mengatakan bahwa dalam menjamin keberhasilan usaha serta peningkatan prestasi kerja, para pimpinan perusahaan perlu memperlihatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Tingkat pendidikan
2. Keterampilan
3. Disiplin
4. Motivasi
5. Gizi dan kesehatan
6. Tingkat penghasilan
7. Jaminan sosial
8. Lingkungan dan iklim kerja

9. Hubungan industrial
10. Tehnologi
11. Sarana produksi
12. Manajemen
13. Kesempatan berprestasi.

Penjelasan masing-masing dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan

Faktor pendidikan merupakan faktor yang besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena tingkat pengetahuan dan tingkat kecerdasan seorang pegawai dapat dilihat dari tingkat pendidikan. Semakin tinggi pendidikan seorang pegawai semakin besar kemungkinan untuk dapat meningkatkan ke jenjang yang lebih baik, dimana sebagian besar perusahaan memprioritaskan promosi bagi pegawai yang mempunyai prestasi yang tinggi dalam pekerjaannya.

2. Keterampilan

Faktor keterampilan juga mempunyai pengaruh besar untuk meningkatkan kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat keterampilan yang dimiliki pegawai maka produktivitas kerjanya akan semakin meningkat. Keterampilan yang harus dimiliki pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja mencakup keterampilan teknis dan keterampilan sosial. Keterampilan teknis berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk mempergunakan materi dan alat-alat teknik, sedangkan

keterampilan sosial maksudnya ialah keterampilan yang dimiliki pegawai agar bisa menuntut pegawai-pegawai yang dibawah dan menciptakan iklim kerja yang baik.

3. Disiplin

Disiplin mempunyai hubungan erat dengan peningkatan kinerja pegawai, apabila pegawai mempunyai disiplin yang tinggi maka hasil kerja pegawai akan lebih baik, demikian sebaliknya. Disiplin akan mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standard dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

4. Fasilitas

Fasilitas merupakan rangsangan atau dorongan yang diberikan pimpinan organisasi kepada para pegawai agar mereka dapat bekerja lebih bersemangat dan lebih aktif. Rangsangan atau dorongan dapat berupa upaya yang sangat sesuai agar pegawai dapat memenuhi kebutuhannya, fasilitas-fasilitas, tunjangan dan lain sebagainya, sehingga para pegawai akan merasa aman dan tenang di dalam melaksanakan pekerjaannya dan kinerja juga akan meningkat.

5. Gizi dan kesehatan

Usaha untuk mempertahankan kesehatan dari para pegawai menjadi salah satu tugas pimpinan organisasi. Disamping itu perlu diperhatikan gizi setiap

pegawai, dimana hal ini besar pengaruhnya terhadap produktivitas tenaga kerja. Lebih jauh, kesehatan fisik maupun mental pegawai yang buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingginya tingkat absensi serta rendahnya tingkat produktivitas. Perusahaan akan sia-sia menjalankan program latihan untuk mendapatkan pegawai yang cakap dan terampil, namun pegawai tersebut tidak dapat bekerja dengan baik karena faktor kesehatan yang tidak menguntungkan.

Untuk mendapatkan keberhasilan, program-program kesehatan yang perlu diterapkan adalah:

a. Program kesehatan fisik

- 1) Pemeriksaan kesehatan pada waktu pegawai pertama kali diterima bekerja.
- 2) Pemeriksaan keseluruhan para pegawai kunci (*key personal*) secara periodik.
- 3) Pemeriksaan kesehatan secara sukarela untuk semua pegawai secara periodik.
- 4) Tersedianya peralatan dan staff medis yang cukup.
- 5) Pemberian perhatian yang sistematis dan preventif terhadap masalah keterangan industri.
- 6) Pemeriksaan yang sistematis dan periodik terhadap persyaratan-persyaratan sanitasi yang baik.

b. Program kesehatan mental

- 1) Tersedianya psikiater untuk konsultasi.

- 2) Kerjasama dengan psikiater di luar perusahaan.
- 3) Mendidik para pegawai perusahaan tentang arti pentingnya kesehatan mental.
- 4) Mengembangkan dan memelihara program-program *human relation* yang baik.

6. Tingkat penghasilan

Tingkat penghasilan yang rendah akan mengakibatkan pegawai malas bekerja karena kurangnya gairah. Kemalasan akan mengakibatkan hasil kerja menjadi kurang teliti dan timbul akibat negatif barang-barang yang diproduksi akan banyak yang rusak. Jika perusahaan tersebut bergerak di bidang usaha jasa, maka pelayanan terhadap para langganan menjadi kurang memuaskan. Hal ini akan mengakibatkan turunnya produktivitas tenaga kerja pegawai dan akhirnya mengakibatkan kemunduran perusahaan.

Masalah tingkat penghasilan harus benar-benar diperhatikan, terutama yang mempunyai keahlian khusus. Namun hal ini tidak berarti semua perlu mendapat perhatian. Jadi setiap perusahaan hendaknya memberikan tingkat penghasilan yang cukup kepada pegawainya. Arti yang cukup disini adalah jumlah yang dapat dibayar sesuai dengan kemampuan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan dan melalui tingkat penghasilan tersebut perusahaan akan mampu meningkatkan produktivitas.

7. Jaminan sosial

Keinginan seseorang untuk bekerja di dalam suatu perusahaan selain untuk mencapai prestasi kerja yang baik, juga mengharapkan adanya jaminan sosial yang baik dari perusahaan tersebut. Jaminan sosial itu dapat berupa gaji atau upah, tunjangan-tunjangan, baik tunjangan cuti, tunjangan perawatan dan lain-lainnya serta fasilitas seperti transportasi, perumahan, kafetaria, rekreasi dan sebagainya. Apabila jaminan sosial ini terpenuhi maka mereka akan tenang dan bersemangan bekerja, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja.

8. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kegairan kerja pegawai tidak terlepas dari pada lingkungan kerja yang baik serta aman dalam melakukan pekerjaan sehari-hari pada perusahaan. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang sangat erat hubungannya dengan faktor lingkungan kerja yaitu: a. Pewarnaan, b. Kebersihan, c. Pertukaran udara, d. Penerangan, e. Musik, f. Keamanan dan g. Kebisingan.

Oleh sebab itu masalah lingkungan kerja ini harus benar-benar diperhatikan oleh setiap pimpinan perusahaan. Karena secara tidak langsung ia dapat menjadi penentu bagi keberhasilan usaha.

Lingkungan kerja dapat dibedakan atas: a. Lingkungan fisik dan b. Lingkungan sosial. Penjelasannya sebagai berikut:

a. Lingkungan fisik

Lingkungan fisik yang dimaksud ialah semua benda mati yang berada di lingkungan tempat kerja pegawai, pokok masalah dalam lingkungan fisik ini adalah suasana lingkungan yang bagaimana ideal bagi suatu pekerjaan. Dan hal itu banyak tergantung pada sifat pekerjaan itu sendiri. Secara umum lingkungan kerja yang baik, yang diharapkan dapat menimbulkan gairah kerja pegawai, harus memenuhi persyaratan, yaitu: penerangan cukup, sistem ventilasi yang memungkinkan bebasnya udara untuk ke luar masuk ruang tempat kerja pegawai, susunan alat-alat kerja yang teratur, efektif dan efisien, serta tempat kerja yang bersih dan memenuhi syarat-syarat kesehatan.

b. Lingkungan sosial

Lingkungan sosial adalah lingkungan pergaulan pegawai baik secara horizontal maupun vertikal. Hubungan horizontal yaitu hubungan sesama teman sekerja yang setingkat, sedangkan hubungan vertical adalah hubungan yang dikenal dengan formal group dan informasi group.

9. Hubungan industrial

Hubungan industrial merupakan hubungan antara sesama pegawai dalam suatu perusahaan. Dalam hubungan ini pimpinan harus bersikap adil dan dapat menjalin kerjasama yang lebih serasi antara pegawai dengan pengusaha. Masing-masing pihak perlu meningkatkan rasa tanggung jawab, rasa ikut memiliki dan keberanian mawas diri dalam mempertahankan kelangsungan perusahaan.

Terwujudnya hubungan industrial yang selaras, aman dan dinamis akan meningkatkan produksi dan prestasi kerja tenaga kerja.

10. Teknologi

Di dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai, faktor teknologi juga memegang peranan penting. Penggunaan teknologi dan peralatan-peralatan yang serba modern dapat menghindari pemborosan waktu dan tenaga. Jadi semakin tinggi teknologi yang digunakan pada suatu perusahaan, maka prestasi kerja akan semakin tinggi.

11. Sarana produksi

Sarana produksi merupakan faktor yang diperlukan di dalam proses produksi dan sangat membantu kelancaran jalannya perusahaan, baik untuk menghasilkan output perusahaan maupun meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Sarana produksi itu antara lain alat-alat pengangkutan hasil produksi dan bahan baku, pembangkit tenaga listrik, dan lain sebagainya. Dengan demikian sarana produksi sangat mendukung proses produksi dan akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

12. Manajemen

Dalam setiap kegiatan usaha, maka untuk menentukan penggunaan sumber daya yang satu dengan yang lain dan mengkoordinasikan pekerjaan setiap orang dalam organisasi untuk mencapai hasil yang sebaik-baiknya adalah pekerjaan manajemen. Jika manajemen gagal, maka perusahaan akhirnya akan mengalami

kegagalan. Jadi kedudukan manajemen sangat penting di dalam hal peningkatan prestasi kerja.

13. Kesempatan berprestasi

Dengan adanya peluang berprestasi bagi pegawai untuk mengembangkan prestasinya, dapat menimbulkan kegairahan kerja pegawai. Dengan demikian terbuka kesempatan bagi pegawai untuk meraih posisi yang lebih baik. Jika hendaknya setiap perusahaan memberikan kesempatan untuk berprestasi bagi pegawai dan memberikan penghargaan bagi yang berprestasi. Penghargaan itu dapat berupa pengakuan yang kemudian disertai hadiah, kenaikan gaji, kenaikan pangkat, pemindahan ke posisi yang lebih baik dan lebih sesuai.

Faktor-faktor di atas merupakan faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja. Semakin tinggi keberadaan dari faktor-faktor tersebut maka pegawai semakin semangat bekerja dan terdorong untuk berprestasi, sehingga dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja instansi.

Sule dan Saefullah (2012:235) mengatakan bahwa kinerja terbaik ditentukan oleh 3 faktor, yaitu: 1) motivasi (*motivation*), yaitu yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan; 2) kemampuan (*ability*) yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan; dan 3) lingkungan pekerjaan (*the work environment*) yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

2.8 Teori SOR

Teori S-O-R ditemukan oleh Hovland (1953). Pada tahun 1930-an, lahir suatu model klasik komunikasi yang banyak mendapat pengaruh teori psikologi lalu berubah menjadi ilmu komunikasi. Teori S-O-R singkatan dari *Stimulus-Organism-Response*. Objek material dari psikologi dan ilmu komunikasi adalah sama yaitu manusia yang jiwanya meliputi komponen-komponen : sikap, opini, perilaku, kognisi afeksi dan konasi. Asumsi dasar dari teori ini adalah: media massa menimbulkan efek yang terarah, segera dan langsung terhadap komunikan. *Stimulus Response Theory* atau *SOR theory* memiliki kapasitas sebagai perangsang (S), dan menghasilkan tanggapan (R) yang kuat pula.

Menurut teori stimulus response ini, dalam proses komunikasi yang berhubungan dengan pengaruh penggunaan media sosial whatsapp adalah aspek “*how*” bukan “*what*” dan “*why*”. Jelasnya *how to communicate* dalam hal ini *how to change the attitude*, bagaimana pengaruh dari penggunaan media sosial WhatsApp. Dalam Effendy (2003: 254), dalam stimulus response ini efek yang ditimbulkan adalah reaksi khusus terhadap stimulus khusus, sehingga seseorang dapat mengharapkan dan memperkirakan kesesuaian antara pesan dan reaksi komunikan. Jadi, unsur-unsur dalam teori ini adalah pesan (stimulus, S), komunikan (Organism, O), dan efek (Response, R). Dimana teori S-O-R, Stimulusnya adalah Pengaruh Penggunaan Media Sosial WhatsApp. Organismnya adalah Pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan dan Responsnya adalah Kinerja.

2.9. Indikator Kinerja

Siagian (2011:34) mengatakan yang menjadi indikator kinerja adalah:

1. Ketepatan waktu penyelesaian
2. Kualitas hasil kerja
3. Usaha mengatasi kesulitan (masalah) dalam pekerjaan
4. Kerjasama
5. Kejujuran pegawai melaksanakan pekerjaan.

Masing-masing indikator kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu penyelesaian

Pegawai harus mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan. Jika pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu maka pegawai memiliki kinerja yang baik.

2. Kualitas hasil kerja

Pegawai harus mampu memberikan kualitas hasil kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan agar dapat memberikan keuntungan bagi organisasi atau perusahaan. Jika pegawai menghasilkan kualitas yang baik maka pegawai sudah bisa dikatakan memiliki kinerja yang baik.

3. Usaha mengatasi kesulitan (masalah) dalam pekerjaan

Pegawai dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila bisa memberikan inisiatif atau jalan keluar dari setiap permasalahan di dalam organisasi atau perusahaan jika diminta oleh pemimpin atau atasan.

4. Kerjasama

Pegawai harus mampu bekerjasama dengan semua orang di dalam perusahaan baik dengan sesama pegawai ataupun atasan di dalam bekerja maupun mencari solusi dari setiap permasalahan yang ada di dalam organisasi atau perusahaan. Jika sudah mampu bekerjasama dengan baik maka pegawai bisa dikatakan memiliki kinerja yang baik.

5. Kejujuran pegawai melaksanakan pekerjaan

Pegawai yang baik harus memiliki loyalitas yang tinggi kepada organisasi atau perusahaannya di dalam mengerjakan setiap tugas atau tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Maka pekerjaanpun akan diselesaikan dengan baik sehingga kinerjapun meningkat.

2.10. Kajian Penelitian Terdahulu

1. **Arif Marsal dan Fitri Hidayati.** Jurnal 2018 Riau. Pengaruh Penggunaan Media Sosial terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan UIN Suska Riau. Teknologi cenderung memungkinkan terjadinya transformasi berskala luas dalam kehidupan manusia. Media sosial merupakan sebuah kelompok aplikasi berbasis internet yang membangun di atas dasar ideologi dan teknologi Web

2.0, dan yang memungkinkan penciptaan dan pertukaran *usergenerated content*. Media sosial memberikan dampak serta pengaruh yang sangat banyak terhadap penggunaanya yang diantaranya adalah sebagai media untuk berkomunikasi. Media sosial juga dapat menyambung tali silaturahmi dengan kerabat, saudara, ataupun teman-teman yang lama yang sudah tidak bertemu. Setiap instansi pemerintahan tentunya memiliki jumlah pegawai yang pada dasar perhitungannya dapat menyelesaikan semua pekerjaan tepat waktu. Namun pada kenyataannya, sangat banyak pekerjaan di instansi pemerintahan yang tidak dapat dikerjakan tepat waktu, yang salah satu penyebabnya adalah tidak efisiennya waktu kerja dari seorang karyawan atau pegawai. Kurang efektifnya waktu kerja tersebut disebabkan oleh karena waktu kerja banyak berkurang dengan aktivitas lain seperti bercerita, berinteraksi dengan yang lain dan yang paling menonjol adalah waktu terbuang karena bermedia sosial. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh media sosial terhadap kinerja pegawai di Lingkungan UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Penelitian ini dilaksanakan pada seluruh pegawai di lingkungan UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Uji hipotesis dilakukan untuk melihat kekuatan variabel penentu terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan (1) Media Sosial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan UIN Sultan Syarif Kasim Riau sebesar 9,6 %. Dan sisanya 90,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak

diteliti pada penelitian ini; (2) berdasarkan hasil jawaban kuesioner menunjukkan bahwa penggunaan teknologi untuk media sosial sangat mendukung pekerjaan Pegawai dalam pemberian informasi terkait bidang akademik maupun umum; (3) berdasarkan hasil jawaban kuesioner menunjukkan bahwa peranan universitas dalam memfasilitasi penggunaan teknologi seperti internet dapat mempermudah penyampaian informasi melalui media sosial. Penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian yang akan saya teliti, yaitu melihat pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja pegawai, sedangkan perbedaannya adalah media sosialnya saya batasi pada media sosial *WhatsApp*.

2. **Risya Maulida Batubara.** Jurnal 2017 Medan. Pengaruh Penggunaan Media Sosial dan Transfer Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan. Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja juga dapat bermakna hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Teknologi media sosial dapat mengakibatkan kinerja perusahaan menjadi lebih besar. Kehadiran media sosial telah merambah tempat kerja, memfasilitasi komunikasi organisasi, dan pengetahuan kerja yang tidak bisa dilakukan di masa lalu. Transfer pengetahuan terbentuk sebelum terbentuk kinerja. Pegawai melakukan transfer pengetahuan bertujuan untuk

meningkatkan kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana sesungguhnya media sosial mempengaruhi transfer pengetahuan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam penelitian ini penulis mengambil kasus pada kalangan pegawai pemerintah di Kota Tanjung Balai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Jumlah sampel yang ditetapkan penulis adalah sebanyak 100 orang pegawai pemerintahan di Kota Tanjung Balai, Propinsi Sumatera Utara, Indonesia. Jumlah sampel sebanyak itu sudah memenuhi kriteria untuk penggunaan statistik analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan (1) Penggunaan media sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap transfer pengetahuan; (2) Penggunaan media sosial mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; (3) Transfer pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; dan (4) Transfer pengetahuan memediasi pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian yang akan saya teliti, yaitu melihat pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja pegawai, sedangkan perbedaannya adalah saya hanya menggunakan satu variabel x yaitu media sosial *WhatsApp* sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan 2 variabel x yaitu media sosial dan transfer pengetahuan.

3. **A. Andjani, I.A. Ratnamulyani, A.A Kusumadinata.** Jurnal 2018 Bogor. Penggunaan Media Komunikasi *WhatsApp* terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. Berkembangnya media saat ini merupakan salah satu wujud era reformasi dan keterbukaan informasi. Penemuan fungsi komunikasi yang super canggih dijuluki berbagai nama antara lain internet, media komunikasi maya, media superhighway dan sebagainya. Salah satu media komunikasi yang populer saat ini adalah *WhatsApp* yang dapat digunakan untuk berbagi informasi. Efektivitas sebagai proses komunikasi yang diharapkan mencapai hasil sesuai rencana dengan biaya yang dianggarkan, waktu sudah ditentukan dan jumlah orang yang sudah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui penggunaan media komunikasi *WhatsApp* di PT. XX. (2) mengetahui pengaruh penggunaan media komunikasi *WhatsApp* di PT. XX. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif eksplanatif (analitik) dengan melakukan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis data dengan menggunakan uji korelasi Rank Spearman, populasi dan sampelnya adalah karyawan PT. XX. Hasil dari penelitian ini adalah penggunaan media komunikasi whatsapp di PT. XX. Sudah sangat baik dan dapat membantu dalam peningkatan efektivitas kinerja. Terdapat hubungan yang sangat kuat antara media sosial dan kinerja karyawan. Penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian yang akan saya teliti, yaitu menggunakan media sosial whatsapp sebagai variabel bebas x, sedangkan

perbedaannya adalah saya tidak menggunakan kata efektivitas pada variabel terikat y dan uji hipotesis yang digunakan penelitian terdahulu adalah korelasi Spearman sedangkan saya menggunakan regresi linier sederhana.

4. **Pujo Pranowo Jati.** Skripsi 2018 Jakarta. Analisa Pengaruh Aplikasi *WhatsApp* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. First Postion Group. Saat ini pertumbuhan sosial media sangat berkembang pesat, terutama dengan adanya ponsel pintar yang semakin murah dan mudah untuk didapatkan, sehingga memudahkan orang-orang untuk mengakses sosial media dimanapun berada. Ada banyak sekali sosial media yang saat ini ada, namun dalam hal ini aplikasi *WhatsApp* menjadi pilihan utama untuk diteliti lebih lanjut mengenai hubungannya dengan kinerja karyawan yang mana pada zaman sekarang harus bisa berkomunikasi secara realtime agar lebih dinamis dalam bekerja. Dalam penelitian ini, peneliti mencoba untuk menginvestigasi penggunaan aplikasi *Whatsapp* dikalangan karyawan dan apakah ada pengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Penelitian ini menggunakan metode regresi linear sederhana untuk menganalisa data yang dikumpulkan. Hasil respon dari 80 orang karyawan di PT. First Position Groupterhadap penggunaan aplikasi *Whatsapp* menyatakan ada pengaruh pada kinerjanya. Penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian yang akan saya teliti, yaitu menggunakan media sosial *whatsapp* sebagai variabel bebas x, sedangkan perbedaannya pada objek yang diteliti yaitu saya menggunakan instansi

pemerintahan.

5. **Adinda Citra Kusuma.** Skripsi 2013 Bogor. Analisa Pengaruh Komunikasi Efektif terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Makmur Industri. Komunikasi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Dalam aktivitas di suatu organisasi bisnis, komunikasi memegang peranan sangat penting, dimana komunikasi digunakan untuk berinteraksi sosial antar anggota dalam organisasi baik antara atasan dan bawahan, antar divisi maupun rekan kerja satu unit. Komunikasi yang efektif menjadi faktor penting bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Adanya keefektifan komunikasi diharapkan organisasi bisa mendapatkan informasi yang akurat tentang keinginan dan kebutuhan karyawan, selain karyawan akan merasa dihargai dan diakui, mereka juga dapat lebih semangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan meningkat. Penelitian ini bertujuan : (1) mengidentifikasi persepsi karyawan mengenai komunikasi yang efektif pada PT Mitra Makmur Industri; (2) mengidentifikasi persepsi karyawan mengenai kinerja pada PT Mitra Makmur Industri; (3) menganalisis pengaruh komunikasi yang efektif terhadap kinerja karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yang diperoleh dari wawancara dan penyebaran kuesioner, serta data sekunder yang diperoleh dari studi kepustakaan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Model pengaruh komunikasi yang efektif terhadap kinerja memberikan R^2 sebesar

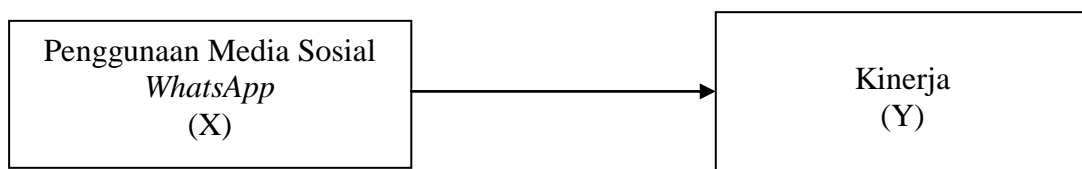
0,7074. Hal ini diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk komunikasi efektif sebesar 70,74% sedangkan sisanya atau 29,26% dijelaskan oleh variabel di luar penelitian. Penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian yang akan saya teliti, yaitu menggunakan komunikasi sebagai variabel bebas x , sedangkan perbedaannya saya membatasi pada media sosial Whatsapp sebagai media komunikasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka terdapat perbedaan dan persamaan dengan penelitian sekarang, perbedaannya terletak pada penelitian Adinda citra Kusuma dimana variabel bebas yang diteliti adalah komunikasi efektif sedangkan penelitian sekarang peneliti menggunakan variabel penggunaan media sosial *WhatsApp*. Sedangkan persamaannya adalah variabel terikat yang diteliti adalah kinerja.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori pendukung, maka model kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Kerangka Pemikiran



2.12. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah: Terdapat pengaruh penggunaan *WahtsApp* secara negatif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasional. Penelitian korelasional adalah salah satu teknik analisis dalam statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel yang bersifat kuantitatif.

3.2. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari *independent variable* (variabel bebas) dan *dependent variable* (variabel terikat) yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Variabel Independen:

Media Sosial *WhatsApp* (X) yaitu representasi teknologi atau aplikasi yang digunakan orang untuk menciptakan ataupun menjaga jaringan sosial mereka. Indikator yang digunakan adalah: partisipasi, keterbukaan, percakapan, komunitas, saling terhubung dan intensitas.

2. Variabel Dependen:

Kinerja Pegawai (Y) yaitu usaha yang dihasilkan oleh fungsi- fungsi atau indikator-indikator suatu tugas atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Indikator yang digunakan adalah: ketepatan waktu penyelesaian, kualitas hasil kerja, usaha mengatasi kesulitan, kerjasama dan kejujuran.

3.3. Definisi operasional, dimensi dan indikator serta skala yang digunakan

Indrianto (2008:156) menyatakan bahwa definisi operasional variabel merupakan penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu media massa *WhatsApp* dan kinerja pegawai. Pengertian operasional masing masing variabel yang diteliti dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut ini :

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Alat Ukur
1.	Media Sosial <i>WhatsApp</i>	Representasi teknologi atau aplikasi yang digunakan orang untuk menciptakan ataupun menjaga jaringan sosial mereka	1. Partisipasi 2. Keterbukaan 3. Percakapan 4. Komunitas 5. Saling terhubung 6. Intensitas	Skala Likert
2.	Kinerja Pegawai	Usaha yang dihasilkan oleh fungsi- fungsi atau indikator-indikator suatu tugas atau suatu profesi dalam waktu tertentu	1. Ketepatan waktu penyelesaian 2. Kualitas hasil kerja 3. Usaha mengatasi masalah 4. Kerjasama 5. Kejujuran pegawai	Skala Likert

Sugiyono (2010:132) mengatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap jawaban diberi skor dengan berdasarkan pada skala likert dengan angka atau bobot yaitu 1 sampai dengan 5, seperti terlihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Skor Skala Likert

No	Pernyataan	Skor Variabel X	Skor Variabel Y
1	Sangat Setuju (SS)	1	5
2	Setuju (S)	2	4
3	Kurang Setuju (KS)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	4	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	5	1

Sumber: Sugiyono (2012:133)

3.4. Populasi dan Sampel

Sebagai awal dalam melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu menentukan populasi yang akan diteliti sebagai obyek penelitian. Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai di lingkungan Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan tahun 2019. Dalam hal ini, populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai yang berstatus sebagai staf/pelaksana, yang berjumlah 61 orang pegawai (Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan, 2019)

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Dalam penelitian ini, penarikan sampel dilakukan dengan teknik *sensus*, yaitu cara pengambilan sampel secara menyeluruh terhadap semua individu sebagai anggota populasi (Sugiyono, 2010). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 61 orang/responden.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan daftar pernyataan yang telah disusun secara terstruktur diberikan kepada pegawai yang dijadikan sampel. Peneliti memberikan kuesioner untuk diisi oleh responden sehubungan dengan pengaruh media sosial *WhatsApp* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan.

2. Observasi

Observasi adalah cara pengambilan data dengan melakukan pengamatan terhadap kegiatan yang dilakukan para pegawai di instansi. Jenis observasi yang penulis gunakan adalah observasi non partisipatif. Dalam observasi ini, penulis (observer) tidak ikut di dalam kehidupan orang yang akan diobservasi, dan secara terpisah berkedudukan selaku pengamat. Di dalam hal ini observer hanya bertindak sebagai penonton saja tanpa harus ikut terjun langsung ke lapangan.

3.6. Validitas dan Reliabilitas

3.6.1. Validitas

Validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar mengukur apa yang perlu diukur. Jika suatu instrumen pengukuran sudah valid, berarti instrumen tersebut dapat mengukur benda dengan tepat sesuai dengan apa yang ingin diukur (Neolaka, 2014:123). Tes yang menghasilkan data

yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah (Azwar, 2007: 173).

Cara yang paling umum digunakan untuk mengukur validitas instrumen adalah dengan cara mengorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dan skor totalnya (Neolaka, 2014:123). Skor masing-masing item haruslah berkorelasi secara signifikan dengan skor totalnya, atau memiliki validitas konstruk. Signifikansi masing-masing item dapat dilihat dari nilai *Sig. (1-tailed)* pada uji *Pearson Correlation* yang lebih kecil dari 0,05 {*Sig. (1-tailed)* < 0,05}. Bila alat ukur sudah memiliki validitas konstruk, maka sudah dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut sudah valid. Uji validitas dilakukan terhadap 30 pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara, karena instansi yang relevan dengan Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan adalah Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 20.0.

Terdapat tiga tipe validitas, yaitu validitas isi, validitas konstruk dan validitas kriteria. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi skala dengan analisis rasional atau lewat *professional judgement*. Pertanyaan yang dicari jawabannya dalam validitas ini adalah sejauh mana item-item dalam tes mencakup keseluruhan kawasan yang hendak diukur atau sejauh mana isi skala mencerminkan ciri atribut yang hendak diukur. Validitas konstruk adalah tipe validitas yang menunjukkan sejauh mana tes mengungkapkan suatu konstruk teoritik yang hendak diukur. Sedangkan validitas kriteria adalah

validitas berdasarkan kriteria tertentu yang dapat dijadikan dasar pengujian dari hasil sebuah alat ukur (Azwar, 2007: 76).

Penelitian ini, peneliti menggunakan validitas isi dengan cara menggunakan kisi-kisi instrument atau *blue print* skala. Dalam penyusunan instrumen ditentukan indikator-indikator sebagai tolak ukur dan nomor butir (item) pertanyaan. Adapun untuk mengukur validitas skala yakni menggunakan teknik korelasi *Product Momen*. Berdasarkan hasil pengujian statistik, maka validitas untuk setiap variabel penelitian dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3.3 Uji Validitas Penggunaan Media Sosial WA

No	Butir instrumen	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	1	0,595	0,248	r hitung > r tabel	Valid
2	2	0,391	0,248	r hitung > r tabel	Valid
3	3	0,804	0,248	r hitung > r tabel	Valid
4	4	0,796	0,248	r hitung > r tabel	Valid
5	5	0,549	0,248	r hitung > r tabel	Valid
6	6	0,733	0,248	r hitung > r tabel	Valid
7	7	0,620	0,248	r hitung > r tabel	Valid
8	8	0,776	0,248	r hitung > r tabel	Valid
9	9	0,664	0,248	r hitung > r tabel	Valid
10	10	0,612	0,248	r hitung > r tabel	Valid
11	11	0,753	0,248	r hitung > r tabel	Valid
12	12	0,697	0,248	r hitung > r tabel	Valid
13	13	0,568	0,248	r hitung > r tabel	Valid
14	14	0,787	0,248	r hitung > r tabel	Valid
15	15	0,812	0,248	r hitung > r tabel	Valid
16	16	0,785	0,248	r hitung > r tabel	Valid
17	17	0,681	0,248	r hitung > r tabel	Valid
18	18	0,760	0,248	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Pengolahan Data 2019 (SPSS)

Tabel 3.3 membuktikan bahwa hasil uji coba instrumen penelitian pada variabel penggunaan media sosial WA (X) diperoleh nilai r *item correction* > 0,248 adalah sebanyak 18 butir pernyataan sehingga disimpulkan bahwa sebanyak 18 butir instrumen variabel penggunaan media sosial WA (X) dapat digunakan sebagai pengumpulan data penelitian.

Tabel 3.4 Uji Validitas Kinerja Pegawai

No	Butir instrumen	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	1	0,483	0,248	r hitung > r tabel	Valid
2	2	0,552	0,248	r hitung > r tabel	Valid
3	3	0,572	0,248	r hitung > r tabel	Valid
4	4	0,750	0,248	r hitung > r tabel	Valid
5	5	0,566	0,248	r hitung > r tabel	Valid
6	6	0,364	0,248	r hitung > r tabel	Valid
7	7	0,496	0,248	r hitung > r tabel	Valid
8	8	0,742	0,248	r hitung > r tabel	Valid
9	9	0,660	0,248	r hitung > r tabel	Valid
10	10	0,618	0,248	r hitung > r tabel	Valid
11	11	0,656	0,248	r hitung > r tabel	Valid
12	12	0,553	0,248	r hitung > r tabel	Valid
13	13	0,574	0,248	r hitung > r tabel	Valid
14	14	0,604	0,248	r hitung > r tabel	Valid
15	15	0,709	0,248	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Pengolahan Data 2019 (SPSS)

Tabel 3.4 membuktikan bahwa hasil uji coba instrumen penelitian pada variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai r *item correction* > 0,248 adalah sebanyak 15 butir pernyataan sehingga disimpulkan bahwa sebanyak 15 butir instrumen variabel kinerja pegawai (Y) dapat digunakan sebagai pengumpulan data penelitian.

3.6.2. Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memperoleh bukti sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila hasil pengukuran dengan instrumen tersebut adalah sama jika sekiranya pengukuran tersebut dilakukan pada orang yang sama pada waktu yang berlainan.

Reliabilitas menyangkut masalah ketepatan alat ukur. Ketepatan ini dapat dinilai dengan analisis statistik untuk mengetahui kesalahan ukur. Reliabilitas

lebih mudah dimengerti dengan memerhatikan aspek pemantapan, ketepatan, dan homogenitas. Suatu instrumen dianggap reliabel apabila instrumen tersebut dapat dipercaya sebagai alat ukur data penelitian. Penelitian uji reliabilitas dilakukan dengan memerhatikan nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* instrumen tersebut lebih besar dari 0,6 (*Cronbach's Alpha* > 0,6).

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Penggunaan Media Sosial WA	0,762	18
Kinerja Pegawai	0,755	15

Sumber: Pengolahan Data 2019 (SPSS)

Tabel 3.5 membuktikan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel penggunaan media sosial WA > nilai koefisien reliabilitas yaitu $0,762 > 0,60$, nilai *Cronbach's Alpha* variabel kinerja pegawai > nilai koefisien reliabilitas yaitu $0,755 > 0,60$. Berdasarkan hasil uji reliabilitas kedua variabel diatas, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel telah reliabel dan layak dijadikan angket pengumpulan data penelitian.

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Permasalahan yang akan dibahas adalah sejauh mana pengaruh media sosial *WhatsApp* terhadap kinerja pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana karena variabel dependen dipengaruhi satu variabel independen.

Rumus matematikanya adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2010:277):

$$Y = a + bX + e$$

dimana:

Y = Kinerja

a = *intercept*

X = Penggunaan media sosial *WhatsApp*

b = Koefisien regresi

e = *standard error*.

Sedangkan untuk menganalisa model tersebut dilakukan pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$.

3.7.2. Uji-t

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2010:279})$$

Keterangan:

t : statistik uji korelasi (t_{hitung})

r : koefisien korelasi

n : banyaknya sampel

r^2 : koefisien determinasi

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengujian hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0 : b = 0$; artinya penggunaan media sosial *WhatsApp* tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_1 : b \neq 0$; artinya penggunaan media sosial *WhatsApp* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.

3.7.3. Uji Koefisien Determinasi R^2

Pengujian R^2 digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis koefisien determinasi dimana langkah perhitungannya sebagai berikut.

$$Kd = r^2 \times 100\% \text{ (Sarwono, 2012:72)}$$

Keterangan:

Kd = Kode koefisien

r^2 = Koefisien Determinasi

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah jika $0 \leq R^2 \leq 1$, maka ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.8. Lokasi dan Waktu Penelitian

3.8.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan yang berkedudukan di Jl. Veteran No.219, Belawan I, Medan Kota Belawan, Kota Medan, Sumatera Utara 20411. Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan mempunyai tugas melaksanakan pencegahan masuk dan keluarnya penyakit, penyakit potensial wabah, surveilans epidemiologi, kekarantinaan, pengendalian dampak kesehatan lingkungan, pelayanan kesehatan, pengawasan OMKABA serta pengamanan terhadap penyakit baru dan penyakit yang muncul kembali, bioterorisme, unsur biologi, kimia dan pengamanan radiasi di wilayah kerja bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara.

3.8.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan bulan Juli 2019. Peneliti selesai melaksanakan seminar proposal di bulan Maret, sehingga pada bulan April sudah dapat menyebarkan angket dan penelitian ini dilaksanakan selama 1 bulan di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan. Pengolahan data dilakukan pada bulan Juni 2019.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan

4.1.1. Sejarah Singkat Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan

Permenkes Nomor 356 Tahun 2008 tentang organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesehatan Pelabuhan Belawan, bahwa Kantor Kesehatan Pelabuhan yang selanjutnya disebut KKP adalah unit pelaksana teknis dilingkungan Departemen Kesehatan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jendral Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan dengan tugas melaksanakan pencegahan masuk dan keluarnya penyakit, penyakit potensial wabah, surveilans epidemiologi, kekarantinaaan, pengendalian dampak kesehatan lingkungan, pelayanan kesehatan serta pengamatan terhadap penyakit baru dan penyakit yang muncul kembali, bioterorisme, unsur biologi, kimia dan pengamatan radiasi diwilayah kerja Bandara, Pelabuhan dan Lintas Batas Darat Negara.

Dalam Permenkes tersebut diatur bahwa Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas 1 Medan terdiri dari :

1. Bagian Tata Usaha
2. Bidang Pengendalian Karantina Dan Surveilans Epidemiologi
3. Bidang Pengendalian Resiko Lingkungan
4. Bidang Upaya Kesehatan dan Lintas Wilayah

Pada Perencanaan Pembangunan Nasional sebagaimana tercantum dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004.

Upaya pembangunan Kesehatan tahun 2015 – 2019 diarahkan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar peningkatan derajat Kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya dapat terwujud. Dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional dibidang kesehatan tersebut. Kementerian Kesehatan RI telah menyusun Renstra Kementerian Kesehatan Tahun 2015 – 2019 berdasarkan arah kebijakan dan strategi nasional sebagaimana tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (KPJM) 2015 – 2019.

Seiring dengan Revisi International Health Regulation (IHR) Tahun 2005 yang diberlakukan 15 Juni Tahun 2007 dengan perhatian kepada *Public Health Emergency Of International Concern / PHEIC* (masalah kedaruratan kesehatan masyarakat yang menjadi perhatian global) memberikan perhatian khusus untuk wilayah pelabuhan dengan menetapkan persyaratan kapasitas inti bagi bandara, pelabuhan dan perlintasan. Selanjutnya IHR juga mempersyaratkan agar pelabuhan dapat merespon kejadian yang dapat menimbulkan PHEIC dengan kapasitasnya.

4.1.2. Visi dan Misi Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan

VISI

“Pelabuhan Sehat 2014 dalam rangka mewujudkan Masyarakat Pelabuhan Laut dan Udara yang mandiri dan Berkeadilan”.

MISI

- a. Meningkatkan surveilans epidemiologi, penanggulangan KLR/wilayah di pelabuhan, alat angkut dan muatannya.

- b. Meningkatkan upaya pengendalian faktor resiko penyakit PHEIC dan penyakit menular potensial wabah.
- c. Meningkatkan upaya pencarian, pencegahan dan pengobatan kasus penderita penyakit menular potensial wabah.

4.1.3. Logo Kantor Kesehatan Pelabuhan

Logo dari suatu perusahaan dapat dijadikan ciri ataupun identitas perusahaan tersebut. Dengan memiliki logo maka perusahaan akan mudah untuk dikenal oleh para pelanggannya, relasi maupun masyarakat. Adapun logo sekaligus memberikan informasi dalam bidang apa perusahaan tersebut bergerak seperti perusahaan pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Belawan juga memiliki logo sekaligus merupakan salah satu identitas.

Adapun logo Kantor Kesehatan Pelabuhan Belawan adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Logo Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan

Sumber: Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan

Adapun makna dari keseluruhan warna Logo diatas adalah:

1. Palang Hijau terletak didalam bunga wijayakesuma dengan lima daun mahkota makna Pancakarya Husada yang melambangkn tujuan pembangunan kesehatan sesuai dengan Sistem Kesehatan Nasional.

2. Bunga wijayakesuma ditopang oleh lima kelompok daun berwarna hijau melambangkan Pancakarya Husada pada hakikatnya adalah penjabaran makna pembangunan kesehatan.
3. Bungan wijaya kesuma dengan lima daun mahkota berwarna putih dan kelopak daun berwarna hijau mempunyai makna melambangkan pengabdian luhur.
4. Palang Hijau melambangkan kesehatan.
5. Logo yang bertuliskan “BAKTI HUSADA” adalah pengabdian dalam upaya kesehatan paripurna.
6. Bentuk garis bulat telur melambangkan kebulatan tekad, keterpaduan dengan berbagai unsur dalam masyarakat.

4.1.4. Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan

Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) mempunyai tugas melaksanakan pencegahan masuk dan keluarnya penyakit, penyakit potensial wabah, surveilans epidemiologi, kekarantinaan, pengendalian dampak kesehatan lingkungan, pelayanan kesehatan, pengawasan OMKABA serta pengamanan terhadap penyakit baru dan penyakit yang muncul kembali, bioterorisme, unsur biologi, kimia dan pengamanan radiasi di wilayah kerja bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara.

Dalam melaksanakan tugas dimaksud, KKP menyelenggarakan fungsi:

1. Pelaksanaan kekarantinaan;
2. Pelaksanaan pelayanan kesehatan;

3. Pelaksanaan pengendalian risiko lingkungan di bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara;
4. Pelaksanaan pengamatan penyakit, penyakit potensial wabah, penyakit baru, dan penyakit yang muncul kembali;
5. Pelaksanaan pengamanan radiasi pengion dan non pengion, biologi, dan kimia;
6. Pelaksanaan sentra/simpul jejaring surveilans epidemiologi sesuai penyakit yang berkaitan dengan lalu lintas nasional, regional, dan internasional;
7. Pelaksanaan, fasilitasi dan advokasi kesiapsiagaan dan penanggulangan Kejadian Luar Biasa (KLB) dan bencana bidang kesehatan, serta kesehatan matra termasuk penyelenggaraan kesehatan haji dan perpindahan penduduk;
8. Pelaksanaan, fasilitasi, dan advokasi kesehatan kerja di lingkungan bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara;
9. Pelaksanaan pemberian sertifikat kesehatan obat, makanan, kosmetika dan alat kesehatan serta bahan adiktif (OMKABA) ekspor dan mengawasi persyaratan dokumen kesehatan OMKABA impor;
10. Pelaksanaan pengawasan kesehatan alat angkut dan muatannya;
11. Pelaksanaan pemberian pelayanan kesehatan di wilayah kerja bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara;
12. Pelaksanaan jejaring informasi dan teknologi bidang kesehatan bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara;

13. Pelaksanaan jejaring kerja dan kemitraan bidang kesehatan di bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara;
14. Pelaksanaan kajian kekarantinaan, pengendalian risiko lingkungan, dan surveilans kesehatan pelabuhan;
15. Pelaksanaan pelatihan teknis.

4.1.5. Struktur Organisasi Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan

Struktur organisasi merupakan jabatan lengkap dari keseluruhan bagian-bagian yang ada dalam suatu organisasi baik berupa instansi maupun kantor. Dengan adanya struktur organisasi maka akan kelihatan pembagian tugas dan tanggung jawab untuk memudahkan dalam menuntun dan mengawasi pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Fungsi struktur organisasi diantaranya adalah untuk pembagian wewenang, menyusun pembagian kerja dan merupakan suatu sistem komunikasi. Dengan demikian kegiatan yang beraneka ragam dalam suatu instansi disusun secara teratur sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai dengan baik.

Struktur Kantor Kesehatan Pelabuhan menetapkan sistem hubungan dalam organisasi yang memungkinkan tercapainya koordinasi dan bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama.

KKP Kelas I terdiri dari:

- a. Bagian Tata Usaha;
- b. Bidang Pengendalian Karantina dan Surveilans Epidemiologi;
- c. Bidang Pengendalian Risiko Lingkungan;
- d. Bidang Upaya Kesehatan dan Lintas Wilayah;
- e. Instalasi;
- f. Wilayah Kerja;
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.

Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan penyusunan program, pengelolaan informasi, evaluasi, pelaporan, urusan tata usaha, keuangan, penyelenggaraan pelatihan, kepegawaian, serta perlengkapan dan rumah tangga.

Dalam melaksanakan tugas, Bagian Tata Usaha menyelenggarakan fungsi:

- a. pelaksanaan koordinasi dan penyusunan program serta pelaporan;
- b. pelaksanaan urusan keuangan;
- c. pelaksanaan urusan kepegawaian;
- d. pelaksanaan urusan umum
- e. koordinasi penyiapan pelatihan.

Bagian Tata Usaha terdiri dari:

- (1) Subbagian program dan laporan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan program, evaluasi, laporan, serta informasi.

(2) Subbagian Keuangan dan Umum mempunyai tugas melakukan urusan akuntansi, verifikasi, serta mobilisasi dana, tata usaha, kepegawaian, perlengkapan dan rumah tangga, serta penyiapan penyelenggaraan pelatihan.

Bidang Pengendalian Karantina dan Surveilans Epidemiologi mempunyai tugas melaksanakan perencanaan dan evaluasi serta penyusunan laporan di bidang kekarantinaan, surveilans epidemiologi penyakit dan penyakit potensial wabah serta penyakit baru dan penyakit yang muncul kembali, pengawasan alat angkut dan muatannya, lalu lintas OMKABA, jejaring kerja, kemitraan, kajian, serta pengembangan teknologi, pendidikan dan pelatihan bidang kekarantinaan di wilayah kerja bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara.

Dalam melaksanakan tugas, Bidang Pengendalian Karantina dan Surveilans Epidemiologi menyelenggarakan fungsi:

- a. kekarantinaan surveilans epidemiologi penyakit dan potensial wabah serta penyakit baru dan penyakit yang muncul kembali;
- b. kesiapsiagaan, pengkajian, serta advokasi penanggulangan KLB dan bencana/pasca bencana bidang kesehatan;
- c. pengawasan lalu lintas OMKABA ekspor dan impor serta alat angkut, termasuk muatannya;
- d. kajian dan diseminasi informasi kekarantinaan di wilayah kerja bandara, pelabuhan dan lintas batas darat negara;
- e. pendidikan dan pelatihan bidang kekarantinaan;
- f. pelaksanaan jejaring kerja dan kemitraan di bidang kekarantinaan;

- g. pelaksanaan pengembangan teknologi bidang kekarantinaan di wilayah kerja bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara;
- h. penyusunan laporan bidang pengendalian karantina dan surveilans epidemiologi.

Bidang Pengendalian Karantina dan Surveilans Epidemiologi terdiri dari:

- (1) Seksi Pengendalian Karantina mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan, pemantauan evaluasi, penyusunan laporan, dan koordinasi pelaksanaan pemeriksaan dan sertifikasi OMKABA ekspor dan impor, pengembangan, pengawasan dan tindakan kekarantinaan terhadap kapal, pesawat udara, dan alat transportasi lainnya, penerbitan dokumen kesehatan kapal laut, pesawat udara, dan alat transportasi lainnya, pengangkutan orang sakit, jenazah, kajian, pengembangan teknologi, serta pendidikan dan pelatihan di bidang kekarantinaan.
- (2) Seksi Surveilans Epidemiologi mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan, pemantauan, evaluasi, penyusunan laporan, dan koordinasi pelaksanaan surveilans epidemiologi penyakit, penyakit potensial wabah, penyakit baru, dan penyakit yang muncul kembali, jejaring kerja surveilans epidemiologi nasional/internasional, serta kesiapsiagaan, pengkajian advokasi dan penanggulangan KLB, bencana/pasca bencana bidang kesehatan;

Bidang Pengendalian Risiko Lingkungan mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, pemantauan, dan evaluasi serta penyusunan laporan di bidang

pengendalian vektor dan dan binatang penular penyakit, pembinaan sanitasi lingkungan, jejaring kerja, kemitraan, kajian dan pengembangan teknologi, serta pendidikan dan pelatihan bidang pengendalian risiko lingkungan di wilayah kerja bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara.

Dalam melaksanakan tugas, Bidang Pengendalian Risiko Lingkungan menyelenggarakan fungsi:

- a. pengawasan penyediaan air bersih, serta pengamanan makanan dan minuman;
- b. hygiene dan sanitasi lingkungan gedung/bangunan;
- c. pengawasan pencemaran udara, air, dan tanah
- d. pemeriksaan dan pengawasan hygiene dan sanitasi kapal/pesawat/alat transportasi lainnya di lingkungan bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara;
- e. pemberantasan serangga penular penyakit, tikus dan pinjal di lingkungan bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara;
- f. kajian dan pengembangan teknologi di bidang pengendalian risiko lingkungan bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara;
- g. pendidikan dan pelatihan bidang pengendalian risiko lingkungan bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat dan negara
- h. pelaksanaan jejaring kerja dan kemitraan di bidang pengendalian risiko lingkungan bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara;
- i. penyusunan laporan di bidang pengendalian risiko lingkungan.

Bidang Pengendalian Risiko Lingkungan terdiri dari:

- (1) Seksi Pengendalian Vektor dan Binatang Penular Penyakit mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan, pemantauan, evaluasi, penyusunan laporan, dan koordinasi pelaksanaan pemberantasan serangga penular penyakit, tikus, dan pinjal, pengaman pestisida, kajian dan diseminasi informasi, pengembangan jejaring kerja, kemitraan dan teknologi serta pendidikan dan pelatihan bidang pengendalian vektor dan binatang penular penyakit di lingkungan bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara.
- (2) Seksi Sanitasi dan Dampak Risiko Lingkungan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan, perencanaan, pemantauan, evaluasi, penyusunan laporan, dan koordinasi pelaksanaan pengawasan penyediaan air bersih, serta pengamanan makanan dan minuman, hygiene dan sanitasi kapal laut dan pesawat, hygiene dan sanitasi gedung/bangunan, pengawasan pencemaran udara, air, tanah, kajian dan diseminasi informasi, pengembangan jejaring kerja, kemitraan dan teknologi serta pendidikan dan pelatihan bidang sanitasi lingkungan bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara.

Bidang Upaya Kesehatan dan Lintas Wilayah mempunyai tugas melaksanakan perencanaan dan evaluasi serta penyusunan laporan di bidang pelayanan kesehatan terbatas, kesehatan haji, kesehatan kerja, kesehatan matra, vaksinasi internasional, pengembangan jejaring kerja, kemitraan, kajian dan

teknologi, serta pendidikan dan pelatihan bidang upaya kesehatan pelabuhan di wilayah kerja bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara.

Dalam melaksanakan tugas, Bidang Upaya Kesehatan dan Lintas Wilayah menyelenggarakan fungsi:

- a. pelayanan kesehatan terbatas, rujukan dan gawat darurat medik di wilayah kerja bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara;
- b. pemeriksaan kesehatan haji, kesehatan kerja, kesehatan matra di wilayah kerja bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara;
- c. pengujian kesehatan nahkoda/pilot dan anak buah kapal/pesawat udara serta penjamah makanan;
- d. vaksinasi dan penerbitan sertifikat vaksinasi internasional;
- e. pelaksanaan jejaring kerja dan kemitraan di wilayah kerja bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara;
- f. pengawasan pengangkutan orang sakit dan jenazah di wilayah kerja bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara, serta ketersediaan obat-obatan/peralatan P3K di kapal/pesawat udara/alat transportasi lainnya;
- g. kajian dan pengembangan teknologi serta pelatihan teknis bidang upaya kesehatan dan lintas wilayah;
- h. penyusunan laporan di bidang upaya kesehatan dan lintas wilayah.

Bidang Upaya Kesehatan dan Lintas Wilayah terdiri dari:

- (1) Seksi Pencegahan dan Pelayanan Kesehatan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan, pemantauan, evaluasi, penyusunan laporan, dan

koordinasi pelayanan pengujian kesehatan nahkoda, anak buah kapal dan penjamah makanan, pengawasan persediaan obat/P3K di kapal/pesawat udara/alat transportasi lainnya, kajian ergonomik, advokasi dan sosialisasi kesehatan kerja, pengembangan jejaring kerja, kemitraan dan teknologi, serta pelatihan teknis bidang kesehatan kerja, kemitraan dan teknologi, serta pelatihan teknis bidang kesehatan kerja di wilayah kerja bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara.

- (2) Seksi Kesehatan Matra dan Lintas Wilayah mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan, pemantauan, evaluasi, penyusunan laporan, dan koordinasi pelaksanaan vaksinasi dan penerbitan sertifikasi vaksinasi internasional (ICV), pengawasan pengangkutan orang sakit dan jenazah, kesehatan matra, kesehatan haji, perpindahan penduduk, penanggulangan bencana, pelayanan kesehatan terbatas, rujukan gawat darurat medik, pengembangan jejaring kerja, kemitraan, dan teknologi, serta pelatihan teknis bidang kesehatan matra di wilayah kerja bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Karakteristik Responden

Responden yang dipilih peneliti dapat dibedakan berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam Tabel 4.1. Sebagian besar responden adalah laki-laki, yaitu 44,26 %, sedangkan perempuan 55,74 % dari semua responden.

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	27	44,26
2	Perempuan	34	55,74
	Jumlah	61	100,00

Sumber: Hasil Angket (2019)

Dari segi usia, responden didistribusikan menjadi 4 kelompok, yaitu responden yang berusia dari 21 tahun sampai 30 tahun, antara 31 tahun sampai 40 tahun, antara 41 tahun sampai 50 tahun, dan 51 sampai 60 tahun ke atas. Distribusi responden berdasarkan usia disajikan dalam Tabel 4.2. Kebanyakan responden (40,98 %) pada penelitian ini sebagian besar berusia 31 – 40 tahun dan yang paling sedikit (4,92 %) adalah usia 51 – 60 tahun.

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	21 – 30 tahun	12	19,67
2	31 – 40 tahun	25	40,98
3	41 – 50 tahun	21	34,43
4	51 – 60 tahun	3	4,92
	Jumlah	61	100,00

Sumber: Hasil Angket (2019)

Tingkat pendidikan juga mempengaruhi cara bekerja. Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir disajikan dalam Tabel 4.3. Dilihat dari tingkat pendidikan responden sebagian besar adalah Diploma (46,67 %) dan yang paling sedikit yaitu tamatan Magister S2, yakni 3,33 %.

Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	10	16,39
2	Diploma I/II/III/IV	28	45,90
3	Sarjana (S1)	20	32,79
4	Magister (S2)	3	4,92
	Jumlah	61	100,00

Sumber: Hasil Angket (2019)

4.2.2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

4.2.2.1. Statistik Deskriptif Variabel Penggunaan Media Sosial *WhatsApp*

Media sosial *WhatsApp* (WA) merupakan teknologi aplikasi yang digunakan oleh orang untuk menciptakan jaringan sosial di antara mereka. Media sosial WA dapat menghubungkan beberapa orang atau banyak orang sekaligus hingga membentuk jaringan yang dapat berlangsung secara konstan sepanjang waktu. Semakin aktif penggunaan WA oleh masing-masing orang atau anggota komunitas grup WA maka akan semakin sering mereka terhubung, yang dapat mengabaikan batas waktu dan situasi yang sedang mereka lakukan pada saat mereka terhubung dan menggunakannya. Indikator penggunaan WA yang didalam penelitian ini adalah partisipasi, keterbukaan, percakapan, komunitas, saling terhubung, dan intensitas. Tanggapan responden mengenai penggunaan WA pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan disajikan dalam Tabel 4.4.

Tabel 4.4. Tanggapan Responden terhadap Penggunaan Media Sosial WhatsApp pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Butir 1	12	20	32	52	13	22	2	3	2	3
Butir 2	8	13	36	59	14	23	2	3	1	2
Butir 3	18	30	24	39	12	20	5	8	2	3
Butir 4	7	11	18	30	30	49	5	8	1	2
Butir 5	10	16	15	25	23	38	10	16	3	5
Butir 6	6	10	34	56	12	20	8	12	1	2
Butir 7	15	25	27	44	14	23	2	3	3	5
Butir 8	9	15	17	28	26	42	6	10	3	5
Butir 9	6	10	37	61	14	23	2	3	2	3
Butir 10	15	25	11	18	27	44	6	10	2	3
Butir 11	11	18	29	47	15	25	4	7	2	3
Butir 12	9	14	31	51	15	25	6	10	-	-
Butir 13	11	18	31	51	15	25	2	3	2	3
Butir 14	10	16	14	23	27	44	6	10	4	7
Butir 15	13	21	13	21	27	45	6	10	2	3
Butir 16	11	18	15	24	25	41	6	10	4	7
Butir 17	11	18	14	23	25	41	8	13	3	5
Butir 18	13	21	13	21	26	43	6	10	3	5

Sumber: Hasil Angket

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa:

1. Sebagian besar responden menyatakan sering berkomunikasi dengan rekan kerja menggunakan WA, yaitu 52 % setuju ditambah dengan 20 % sangat setuju. Responden yang menyatakan jarang berkomunikasi dengan menggunakan WA lebih lebih kecil, yaitu sebesar 22 % kurang setuju, 3 % tidak setuju dan 3 % sangat tidak setuju.
2. Sebagian besar responden menyatakan sering menerima informasi dari rekan kerja melalui WA, yaitu 59 % setuju ditambah dengan 13 % sangat setuju. Responden yang menyatakan jarang menerima informasi melalui WA lebih kecil, yaitu sebesar 23 % kurang setuju, 3 % tidak setuju dan 2 % sangat tidak setuju.

3. Sebagian besar responden menyatakan sering menjalin keakraban dengan rekan kerja melalui WA, yaitu 39 % setuju ditambah dengan 30 % sangat setuju. Responden yang menyatakan tidak menjalin keakraban melalui WA lebih kecil, yaitu sebesar 20 % kurang setuju, 8 % tidak setuju dan 3 % sangat tidak setuju.
4. Sebagian besar responden menyatakan tidak selalu terdorong untuk menyampaikan pesan kepada rekan kerja melalui WA, yaitu sebesar 49 % kurang setuju, ditambah 8 % tidak setuju dan 2 % sangat tidak setuju. Responden yang menyatakan selalu terdorong untuk menyampaikan pesan melalui WA lebih kecil, yaitu sebesar 30 % setuju ditambah 11 % sangat setuju.
5. Sebagian besar responden menyatakan tidak selalu dalam kondisi siap untuk membuka WA pada setiap saat, yaitu sebesar 38 % kurang setuju, ditambah 16 % tidak setuju dan 5 % sangat tidak setuju. Responden yang menyatakan selalu dalam kondisi siap untuk membuka WA lebih kecil, yaitu sebesar 25 % setuju ditambah 16 % sangat setuju.
6. Sebagian besar responden menyatakan selalu membalas pesan yang sampai dari rekan kerja melalui WA, yaitu 56 % setuju ditambah dengan 10 % sangat setuju. Responden yang menyatakan jarang membalas pesan dari rekan kerja melalui WA lebih kecil, yaitu sebesar 20 % kurang setuju, 12 % tidak setuju dan 2 % sangat tidak setuju.
7. Sebagian besar responden menyatakan percakapan dengan rekan kerja melalui WA tergolong intensif, yaitu 44 % setuju ditambah dengan 25 % sangat

setuju. Responden yang menyatakan percakapan dengan rekan kerja melalui WA tidak intensif lebih kecil, yaitu sebesar 23 % kurang setuju, 3 % tidak setuju dan 5 % sangat tidak setuju.

8. Sebagian besar responden menyatakan tidak semua rekan kerja responsive dalam menanggapi informasi dari WA, yaitu sebesar 42 % kurang setuju, ditambah 10 % tidak setuju dan 5 % sangat tidak setuju. Responden yang menyatakan sebagian besar rekan kerja sangat responsif dalam menanggapi informasi dari WA lebih kecil, yaitu sebesar 28 % setuju ditambah 15 % sangat setuju.
9. Sebagian besar responden menyatakan percakapan dengan rekan kerja melalui WA sering terjadi pada saat jam kerja, yaitu 61 % setuju ditambah dengan 10 % sangat setuju. Responden yang menyatakan percakapan melalui WA jarang terjadi pada saat jam kerja lebih kecil, yaitu sebesar 23 % kurang setuju, 3 % tidak setuju dan 3 % sangat tidak setuju.
10. Sebagian besar responden menyatakan bukan merupakan anggota dari beberapa komunitas grup WA, yaitu sebesar 44 % kurang setuju, ditambah 10 % tidak setuju dan 3 % sangat tidak setuju. Responden yang menyatakan merupakan anggota dari beberapa komunitas grup WA lebih kecil, yaitu sebesar 18 % setuju ditambah 25 % sangat setuju.
11. Sebagian besar responden menyatakan sering berkomunikasi dengan rekan kerja melalui grup WA, yaitu 47 % setuju ditambah dengan 18 % sangat setuju. Responden yang menyatakan jarang berkomunikasi melalui grup WA

lebih lebih kecil, yaitu sebesar 25 % kurang setuju, 7 % tidak setuju dan 3 % sangat tidak setuju.

12. Sebagian besar responden menyatakan masuk dalam bagian grup WA terasa lebih akrab dengan sesama anggota grup, yaitu 51 % setuju ditambah dengan 14 % sangat setuju. Responden yang menyatakan masuk dalam grup WA tidak menjalin tidak terasa lebih akrab lebih kecil, yaitu sebesar 25 % kurang setuju, 10 % tidak setuju dan 0 % sangat tidak setuju.
13. Sebagian besar responden menyatakan terhubung secara luas dengan rekan kerja melalui WA, yaitu 51 % setuju ditambah dengan 18 % sangat setuju. Responden yang menyatakan tidak terhubung secara luas melalui WA lebih kecil, yaitu sebesar 25 % kurang setuju, 3 % tidak setuju dan 3 % sangat tidak setuju.
14. Sebagian besar responden menyatakan jarang melakukan pertemuan dengan rekan kerja setelah berkomunikasi melalui WA, yaitu sebesar 44 % kurang setuju, ditambah 10 % tidak setuju dan 7 % sangat tidak setuju. Responden yang menyatakan sering melakukan pertemuan dengan rekan kerja setelah berkomunikasi melalui WA lebih kecil, yaitu sebesar 23 % setuju ditambah 16 % sangat setuju.
15. Sebagian besar responden menyatakan jarang menumpahkan beban pikiran kepada rekan kerja melalui WA, yaitu sebesar 45 % kurang setuju, ditambah 10 % tidak setuju dan 3 % sangat tidak setuju. Responden yang menyatakan sering menumpahkan beban pikiran kepada rekan kerja melalui WA lebih kecil, yaitu sebesar 21 % setuju ditambah 21 % sangat setuju.

16. Sebagian besar responden menyatakan tidak merasa senang setelah berkomunikasi melalui WA dengan rekan kerja, yaitu sebesar 41 % kurang setuju, ditambah 10 % tidak setuju dan 7 % sangat tidak setuju. Responden yang menyatakan merasa senang setelah berkomunikasi melalui WA lebih kecil, yaitu sebesar 24 % setuju ditambah 18 % sangat setuju.
17. Sebagian besar responden menyatakan tidak merasa seperti ada yang kurang jika berhenti menggunakan WA untuk beberapa saat dengan rekan kerja, yaitu sebesar 41 % kurang setuju, ditambah 13 % tidak setuju dan 5 % sangat tidak setuju. Responden yang menyatakan merasa seperti ada yang kurang jika berhenti menggunakan WA lebih kecil, yaitu sebesar 23 % setuju ditambah 18 % sangat setuju.
18. Sebagian besar responden menyatakan tidak selalu aktif membuka WA untuk bisa berkomunikasi dengan rekan kerja, yaitu sebesar 43 % kurang setuju, ditambah 10 % tidak setuju dan 5 % sangat tidak setuju. Responden yang menyatakan selalu aktif membuka WA untuk berkomunikasi dengan rekan kerja lebih kecil, yaitu sebesar 21 % setuju ditambah 21 % sangat setuju.

4.2.2.2. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan seperangkat ukuran hasil kerja yang dicapai oleh pegawai pada waktu tertentu. Kinerja pegawai tersebut sangat tergantung pada seberapa besar upaya yang telah dilakukan oleh pegawai untuk mencapainya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kinerja pegawai adalah ketepatan waktu penyelesaian, kualitas hasil kerja, usaha mengatasi masalah, kerjasama dan kejujuran pegawai. Tanggapan responden

mengenai pernyataan kinerja pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan disajikan dalam Tabel 4.5.

Tabel 4.5. Tanggapan Responden terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Butir 1	4	7	8	13	17	28	25	41	7	11
Butir 2	3	5	33	54	9	15	7	11	9	15
Butir 3	1	2	5	8	11	18	24	39	20	33
Butir 4	4	7	29	47	7	11	6	10	15	25
Butir 5	3	5	-	-	20	33	21	34	17	28
Butir 6	3	5	33	55	13	21	7	11	5	8
Butir 7	4	7	10	16	22	36	19	31	6	10
Butir 8	4	7	35	57	6	10	9	15	7	11
Butir 9	1	2	2	3	10	16	29	48	19	31
Butir 10	3	5	36	59	8	13	9	15	5	8
Butir 11	4	7	35	57	6	10	11	18	5	8
Butir 12	5	8	33	54	9	15	9	15	5	8
Butir 13	4	7	36	59	5	8	10	16	6	10
Butir 14	3	5	37	61	6	10	10	16	5	8
Butir 15	3	5	37	61	9	15	7	11	5	8

Sumber: Hasil Angket

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa:

1. Sebagian besar responden menyatakan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, yaitu sebesar 28 % kurang setuju, ditambah 41 % tidak setuju dan 11 % sangat tidak setuju. Responden yang menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu lebih kecil, yaitu sebesar 13 % setuju ditambah 7 % sangat setuju.
2. Sebagian besar responden menyatakan berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan secara lebih cepat, yaitu 54 % setuju ditambah dengan 55 % sangat setuju. Responden yang menyatakan tidak berupaya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu lebih kecil, yaitu sebesar 15 % kurang setuju, 11 % tidak setuju dan 15 % sangat tidak setuju.

3. Sebagian besar responden menyatakan jarang memikirkan cara kerja yang dapat lebih cepat menyelesaikan pekerjaan, yaitu sebesar 18 % kurang setuju, ditambah 39 % tidak setuju dan 33 % sangat tidak setuju. Responden yang menyatakan selalu memikirkan cara kerja yang mempercepat pelaksanaan pekerjaan lebih kecil, yaitu sebesar 8 % setuju ditambah 2 % sangat setuju.
4. Sebagian besar responden menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas hasil yang ditetapkan, yaitu 47 % setuju ditambah dengan 7 % sangat setuju. Responden yang menyatakan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas yang ditetapkan lebih kecil, yaitu sebesar 11 % kurang setuju, 10 % tidak setuju dan 25 % sangat tidak setuju.
5. Sebagian besar responden menyatakan tidak berupaya meningkatkan kualitas hasil kerjanya, yaitu sebesar 33 % kurang setuju, ditambah 34 % tidak setuju dan 28 % sangat tidak setuju. Responden yang menyatakan selalu berupaya meningkatkan kualitas hasil kerja lebih kecil, yaitu sebesar 0 % setuju ditambah 5 % sangat setuju.
6. Sebagian besar responden menyatakan selalu belajar dari kesalahan yang terjadi untuk menghindari kualitas kerja yang buruk, yaitu 55 % setuju ditambah dengan 5 % sangat setuju. Responden yang menyatakan tidak belajar dari kesalahan yang terjadi dalam bekerja lebih kecil, yaitu sebesar 21 % kurang setuju, 11 % tidak setuju dan 8 % sangat tidak setuju.
7. Sebagian besar responden menyatakan kurang mampu mengatasi berbagai kesulitan yang timbul dalam pelaksanaan pekerjaan, yaitu sebesar 36 %

kurang setuju, ditambah 31 % tidak setuju dan 10 % sangat tidak setuju. Responden yang menyatakan mampu mengatasi kesulitan dalam pekerjaan lebih kecil, yaitu sebesar 16 % setuju ditambah 7 % sangat setuju.

8. Sebagian besar responden menyatakan selalu berinisiatif untuk mengatasi kesulitan tanpa harus menunggu perintah atasan, yaitu 57 % setuju ditambah dengan 7 % sangat setuju. Responden yang menyatakan tidak berinisiatif mengatasi kesulitan lebih kecil, yaitu sebesar 10 % kurang setuju, 15 % tidak setuju dan 11 % sangat tidak setuju.
9. Sebagian besar responden menyatakan kurang mengantisipasi masalah sebelum benar-benar terjadi, yaitu sebesar 16 % kurang setuju, ditambah 48 % tidak setuju dan 31 % sangat tidak setuju. Responden yang menyatakan selalu mengantisipasi masalah sebelum terjadi lebih kecil, yaitu sebesar 3 % setuju ditambah 2 % sangat setuju.
10. Sebagian besar responden menyatakan mampu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu 59 % setuju ditambah dengan 5 % sangat setuju. Responden yang menyatakan tidak mampu bekerjasama dalam bekerja lebih kecil, yaitu sebesar 13 % kurang setuju, 15 % tidak setuju dan 8 % sangat tidak setuju.
11. Sebagian besar responden menyatakan mampu membina hubungan pribadi yang baik sehingga mendukung kerjasama dalam penyelesaian pekerjaan, yaitu 57 % setuju ditambah dengan 7 % sangat setuju. Responden yang menyatakan tidak mampu membina hubungan pribadi yang baik demi

pekerjaan lebih kecil, yaitu sebesar 10 % kurang setuju, 18 % tidak setuju dan 8 % sangat tidak setuju.

12. Sebagian besar responden menyatakan kerjasama dengan rekan kerja dapat berlangsung dengan suasana yang harmonis, yaitu 54 % setuju ditambah dengan 8 % sangat setuju. Responden yang menyatakan kerjasama dengan rekan kerja tidak harmonis lebih kecil yaitu sebesar 15 % kurang setuju, 15 % tidak setuju dan 8 % sangat tidak setuju.
13. Sebagian besar responden menyatakan pegawai menunjukkan perilaku yang jujur dalam proses penyelesaian pekerjaan, yaitu 59 % setuju ditambah dengan 7 % sangat setuju. Responden yang menyatakan tidak menunjukkan perilaku yang jujur lebih kecil, yaitu sebesar 8 % kurang setuju, 16 % tidak setuju dan 10 % sangat tidak setuju.
14. Sebagian besar responden menyatakan menyadari bahwa kejujuran dalam pekerjaan sangat penting untuk menghindari terjadinya kesalahan yang berlanjut dalam pekerjaan yang ditanganinya, yaitu 61 % setuju ditambah dengan 5 % sangat setuju. Responden yang menyatakan tidak menyadari pentingnya kejujuran lebih kecil, yaitu sebesar 10 % kurang setuju, 16 % tidak setuju dan 8 % sangat tidak setuju.
15. Sebagian besar responden menyatakan menyadari bahwa kejujuran akan memudahkan orang lain untuk mengoreksi kesalahan, yaitu 61 % setuju ditambah dengan 5 % sangat setuju. Responden yang menyatakan kejujuran tidak akan memudahkan orang lain melakukan koreksi lebih kecil, yaitu sebesar 15 % kurang setuju, 11 % tidak setuju dan 8 % sangat tidak setuju.

4.2.3. Model Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui Pengaruh Penggunaan Media Sosial WhatsApp (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dilakukan dengan uji regresi sederhana dari hasil pengolahan data SPSS, seperti terlihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6. Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	85.563	4.247		20.144	.000
Media Sosial WA	-.633	.065	-.786	-9.759	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dibuat persamaan umum pengaruh penggunaan media sosial WA terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

$$Y = 85,563 - 0,633 X$$

1. Konstanta bernilai 85,563 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel penggunaan media sosial WA (X) maka kinerja (Y) akan tetap ada sebesar 85,563.
2. Nilai koefisien regresi penggunaan media sosial WA sebesar - 0,633, artinya apabila bobot penggunaan media sosial WA sebesar 1 satuan maka bobot kinerja pegawai akan menurun sebesar 0,633 satuan.

4.2.4. Uji Hipotesis

Adapun kriteria pengujian hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 : $b = 0$; artinya penggunaan media sosial *WhatsApp* tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_1 : b \neq 0$; artinya penggunaan media sosial *WhatsApp* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. sebagai berikut:

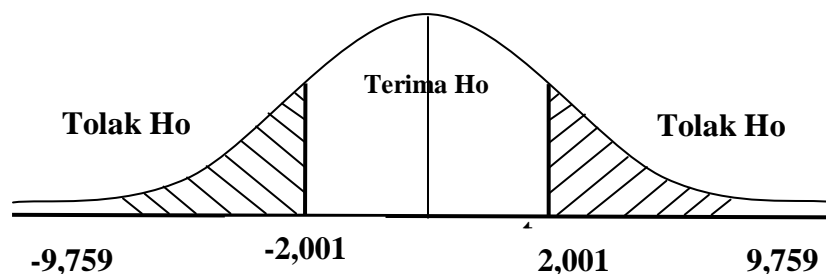
Tabel 4.7. Coefficients Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	85.563	4.247		20.144	.000
	Media Sosial WA	-.633	.065	-.786	-9.759	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai t-hitung untuk variabel penggunaan media sosial WA sebesar $9,759 > 2,001$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t hitung tersebut adalah absolut yang bertanda negatif (-), artinya variabel penggunaan media sosial WA berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kurva uji t variabel penggunaan media sosial WA (X) dapat dilihat pada Gambar 4.3.



Gambar 4.3. Kurva Pengujian Hipotesis Penggunaan Media Sosial WA

4.2.5. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R) berguna untuk mengetahui hubungan antara penggunaan media sosial WA dengan kinerja pegawai. Koefisien determinasi (R Square) berguna untuk mengetahui sejauh mana variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel penggunaan media sosial WA. Berdasarkan analisis dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8. R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.617	.611	6.30889

a. Predictors: (Constant), Media Sosial WA

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat:

1. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,786, artinya hubungan antara variabel penggunaan media sosial WA dengan kinerja pegawai adalah erat, karena nilai R sudah mendekati 1.
2. Koefisien determinasi R^2 adalah sebesar 0,617. Artinya, variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh penggunaan media sosial WA sebesar 61,70 %, sedangkan sisanya 38,30 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti pelatihan, pengawasan dan faktor-faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel penggunaan media sosial *WhatsApp* (WA) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada

Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan. Koefisien regresi bertanda negatif (-0,326) yang berarti bahwa pengaruh penggunaan WA bersifat negatif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa semakin tinggi intensitas penggunaan WA maka kinerja pegawai justru akan semakin rendah, dan sebaliknya semakin rendah penggunaan WA maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini didukung pendapat Adoir (2010: 64) yang menyatakan bahwa prestasi kerja adalah perasaan yang membawa seseorang pada kesuksesan, penyelesaian pekerjaan, pemecahan masalah dan keberhasilan yang ada. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa penggunaan WA oleh pegawai perlu lebih dikendalikan sehingga pengaruh negatifnya terhadap pelaksanaan pekerjaan dapat dihindari. Berdasarkan jawaban responden maka terdapat beberapa hal yang tergolong sudah dilakukan secara berlebihan oleh pegawai dalam hal penggunaan WA sebagaimana dijelaskan berikut ini.

Aplikasi WhatsApp merupakan salah satu bentuk dari media sosial yang memiliki tujuan sebagai alternatif dalam berkomunikasi dengan menggunakan SMS. Dimana aplikasi WhatsApp ini dapat digunakan sebagai media komunikasi dengan lebih dari satu pihak. Jumiatmoko (2016:33) menjelaskan salah satu fasilitas yang dapat mendukung aktivitas komunikasi ialah melalui grup WhatsApp. Hal ini dikarenakan dengan menggunakan fasilitas grup yang disediakan oleh aplikasi WhatsApp, interaksi dapat terjalin antara lebih dari dua pihak, sehingga dapat membentuk sebuah diskusi yang dapat dimanfaatkan oleh

berbagai pihak, salah satunya instansi, yakni Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan. Sebagian besar responden menyatakan masuk dalam bagian grup WA terasa lebih akrab dengan sesama anggota grup. Hampir semua kelompok kerja atau kelompok informal akan membuat grup WA dimana setiap anggota grup dapat secara bebas mengirimkan berbagai macam percakapan, gambar, ataupun video yang kemudian dapat diakses oleh semua anggota grup sehingga dapat mengalihkan perhatian semua pegawai dari pekerjaannya.

Berdasarkan temuan data yang telah disajikan pada bagian sebelumnya, penggunaan aplikasi WhatsApp menurunkan kinerja pegawai. Dalam komunikasi organisasi dijelaskan bahwa untuk menjalin koordinasi antar sesama pegawai ataupun dengan atasan di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan, aplikasi WhatsApp menjadi pilihan utama, dikarenakan aplikasi WhatsApp mampu memberikan kemudahan dan kecepatan dalam menyampaikan informasi, khususnya informasi yang bersifat kedinasan. Adanya kemudahan dan kecepatan dalam menyampaikan informasi, khususnya informasi yang berkaitan dengan kedinasan, secara tidak langsung ikut mendorong terciptanya kinerja yang lebih efisien dan lebih efektif dalam komunikasi yang dilakukan oleh organisasi. Akan tetapi sebagian besar responden menyatakan percakapan dengan rekan kerja melalui WA tergolong intensif. Percakapan yang terjadi secara intensif tentu akan lebih menyita pikiran dan waktu pegawai. Pada kondisi demikian terdapat kemungkinan bahwa pekerjaan menjadi urusan nomor dua setelah percakapan

melalui WA selesai. Padahal menurut Hicks & Gullet (dalam Masmuh, 2010:72) bahwa komunikasi yang buruk merupakan salah perihal yang dapat menjadi sumber konflik antar individu dalam sebuah organisasi sehingga diperlukan media untuk memperlancar komunikasi. Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan menggunakan aplikasi WhatsApp untuk dapat memperlancar komunikasi yang terjalin antar pegawai, tetapi penyalahgunaan waktu penggunaan Whatsapp dapat menyebabkan terganggunya penyelesaian pekerjaan. Pada kondisi ini bahwa pegawai sudah tidak lagi mengenal waktu dan tempat dalam hal menggunakan WA, sehingga dapat dikatakan pekerjaan dikantor tersebut akan berjalan dengan sangat lambat.

Aplikasi WhatsApp memiliki peran yang cukup penting sebagai media komunikasi, yakni sebagai media untuk menjalin koordinasi ketika akan melakukan kegiatan rapat, atau menyetorkan laporan berupa foto atau video ketika pegawai sedang berada di lapangan. Hal ini menunjukkan bahwa aplikasi WhatsApp memiliki banyak fasilitas yang dapat mendukung aktivitas komunikasi yang dijalankan di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan. Dari pengiriman pesan teks, berupa foto atau gambar, video, dan layanan telepon by data, semua fasilitas yang disediakan oleh aplikasi WhatsApp, dengan baik mampu digunakan secara optimal oleh setiap pegawai untuk menjalin komunikasi pegawai atau atasan. Kondisi ini secara tidak langsung membantu fungsi komunikasi dalam Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan. Masmuh (2010:73) menyatakan

dalam sebuah organisasi komunikasi memiliki fungsi, diantaranya fungsi produksi dan pengaturan, fungsi pembaharuan, fungsi pemeliharaan, fungsi tugas, fungsi perintah, dan fungsi relasional. Dalam menggunakan aplikasi WhatsApp, dapat langsung memberikan informasi berupa informasi jadwal meeting, informasi tugas yang harus dikerjakan oleh setiap pegawai, informasi atau berita diluar kedinasan, dan memberikan informasi mengenai sasaran dan tujuan kerja secara transparan melalui sebuah grup. Namun dalam menjalankan aktivitas komunikasi dengan menggunakan aplikasi WhatsApp, pengontrolan penggunaannya harus dilakukan dengan baik. Luasnya jangkauan komunikasi dengan menggunakan WA tentu telah menjadi permasalahan tersendiri, karena jika pegawai terhubung secara luas maka akan sangat banyak urusan lain yang direspon di meja kerjanya disamping mengurus pekerjaan yang seharusnya diutamakan.

Pendapat ahli komunikasi yaitu Effendy (2012:254) menyatakan seperti yang terangkum dalam teori S-O-R berikut ini, komponen dalam model S-O-R adalah: Stimulus; yaitu berupa rangsangan yang di dalamnya mengandung pesan-pesan atau gagasan. Organism; yaitu individu atau komunikan yang akan menjadi objek proses komunikasi persuasif. Respons; yaitu berupa efek yang akan terjadi sebagai sebuah akibat dari adanya stimulus.

Pada prosesnya perubahan sikap dapat berubah, jika hanya stimulus yang menerpa benar-benar melebihi stimulus semula. Pendapat Hovland, et.al (dalam Mulyana, 2012:52) dalam menyatakan bahwa dalam menelah sikap yang baru ada tiga variabel penting yaitu: Perhatian, komunikasi akan terjadi jika ada perhatian

dari komunikasi (organisme), Pengertian, yaitu bagaimana komunikasi mengerti akan stimuli yang diberikan, Penerimaan. Perhatian terhadap obyek dalam media sosial terbangun dengan kepemilikan handphone sebagai pintu masuk untuk menjelajah dunia maya, dengan akses internet yang tersedia di dalam handphone yang dimilikinya. Faktor keingintahuan merasakan sensasi internet melalui handphone dan mengikuti trend yang berkembang serta presentasi diri, telah memberikan perhatian (*eager*) seorang pegawai dalam berbagai tingkatan. Untuk itu mereka rela berlama-lama menggunakan media sosial, tawaran sentuhan teknologi modern komunikasi mengalami perubahan yang tidak pernah diduga sebelumnya. Dunia seolah tidak ada lagi batasan dan tidak ada lagi kerahasiaan yang bisa ditutupi. Melalui media sosial kita bisa mengetahui aktivitas orang lain, sementara kita tidak kenal dan tidak pernah bertemu tatap muka (*offline*) dengan orang tersebut. Disinilah daya tarik yang luar biasa yang ditawarkan oleh media sosial sehingga sulit bagi siapapun untuk menghindari (tidak menggunakannya). Kemutakhiran teknologi media sosial di sisi konvergensi media, hypertexts, dan simulasi membuat media sosial ini semakin diminati. Bahkan, *mobile application* untuk media sosial ini membuat setiap orang bias menggunakan dimana saja dengan bermodalkan telepon selular (termasuk smartphone) sepanjang ada jaringan. Beragam praktek bisa dilakukan oleh setiap individu terhadap media sosial, namun yang perlu kembali diperhatikan adalah media sosial itu bias dianggap sebagai 'rumah' atau diri sendiri di dunia maya. Setidaknya perkembangan teknologi sampai saat ini memungkinkan kehadiran pengguna di media sosial hanya masih sebatas representasi dirinya (terkadang dipakai istilah

virtual self, digital me, virtual me, virtual identity), belum sampai pada level diri seutuhnya yang berada di dalam media sosial. Maka tidak mengherankan apabila dikatakan akhirnya penggunaan media sosial yang rutin dalam waktu 2-3 jam sehari akan menimbulkan kecanduan.

Oleh karena itu pimpinan pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan harus melakukan upaya yang serius untuk dapat mengendalikan penggunaan media sosial WA di antara para pegawai instansi. Pimpinan dapat membuat aturan berupa larangan menggunakan WA atau larangan menggunakan handphone terutama pada saat jam kerja kantor. Aturan tersebut dapat dikecualikan jika terdapat keperluan komunikasi antara pegawai untuk hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan. Mathis dan Jackson (2012: 82) menyatakan kinerja merupakan seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut.

Pada sisi lain, pegawai juga perlu menyadari dampak negatif dari penggunaan WA pada saat jam kantor terhadap pelaksanaan pekerjaan. Kesadaran yang demikian sangat dibutuhkan agar setiap orang dapat mengendalikan diri dari penggunaan WA secara berlebihan, baik pada saat jam kerja maupun pada saat di luar jam kerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian A. Andjani, I.A. Ratnamulyani, A.A Kusumadinata (2018) yang menyatakan bahwa penggunaan media komunikasi *WhatsApp* di PT. XX. sudah sangat baik dan dapat membantu

dalam peningkatan efektivitas kinerja, sedangkan hasil penelitian ini diperoleh dampak negatif dari penggunaan media sosial *WhatsApp* terhadap kinerja pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan.

Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa penggunaan media sosial *WhatsApp* dapat menurunkan kinerja pegawai. Hal ini disebabkan situs sosial media akan membuat seseorang lebih mementingkan diri sendiri. Mereka menjadi tidak sadar akan lingkungan sekitar mereka, karena kebanyakan menghabiskan waktu di internet. Ini berarti penggunaan media sosial dapat berdampak negatif kepada kinerja pegawai (<http://fzahrah.blogspot.co.id/2014/dampak-positif-negatif-sosial-media.html>, diakses pada tanggal 1 Maret 2019).

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa:

1. Hasil uji validitas menggunakan rumus “ Product Momen dari Personality dilakukan dengan dibantu program aplikasi SPSS 20.0. Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh penggunaan *WahtsApp* secara negatif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan, dapat diterima karena nilai t-hitung sebesar $9,759 > t\text{-tabel } 0,05$ sebesar 2,001. H_a diterima dan H_o ditolak. Nilai t hitung tersebut adalah absolut.
2. Pengaruh penggunaan media sosial WhatsApp (WA) terhadap kinerja pegawai berpengaruh negatif, dimana koefisien regresi penggunaan WA bertanda negatif yang berarti bahwa penggunaan WA telah berdampak negatif terhadap kinerja pegawai, artinya semakin intensif penggunaan WA maka kinerja pegawai semakin rendah dan sebaliknya semakin rendah penggunaan WA maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Koefisien determinasi R berguna untuk mengetahui hubungan antara penggunaan media sosial WA dengan kinerja pegawai adalah erat karena nilai R sudah mendekati 1. Sedangkan variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh penggunaan media sosial WA sebesar 61,70 %, sisanya 38,30 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti pelatihan, pengawasan dan faktor – faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka disarankan:

1. Sebaiknya para pegawai KKP harus dapat memanfaatkan media sosial khususnya WhatsApp untuk dapat berbagi informasi pekerjaan kantor dengan tujuan yang positif sehingga kinerja pegawai dapat dikerjakan secara optimal.
2. Pimpinan Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan perlu membuat aturan untuk melarang penggunaan WhatsApp secara berlebihan terutama pada saat saat jam kerja, kecuali untuk komunikasi yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan.
3. Hasil penelitian ini dapat mendukung teori – teori sebelumnya dan dapat digunakan sebagai literatur dalam penelitian lanjutan yang dilakukan oleh peneliti lain dengan meneliti faktor-faktor media sosial lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adoir, John. 2010. *Kepemimpinan yang Efektif*. Semarang: Dahara Prize.
- Andre, Hardjono. 2010. *Audit Komunikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Indonesia.
- Andjani, A., IA Ratnamulyani, AA Kusumadinata. 2018. *Penggunaan Media Komunikasi Whatsapp terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan*. Jurnal Komunikatio Volume 4 Nomor 1, April 2018.
- Arifianto S. dan Christiany Juditha. 2017. *Media Sosial*. Jakarta: Elek Media Komputindo
- Asmaya, F. 2015. *Pengaruh Penggunaan Media Sosial Facebook terhadap Perilaku Prosocial Remaja di Kenagarian Koto Bangun*. Jom FISIP.
- Azwar, S. 2015. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Batubara, Risyia Maulida. 2017. *Pengaruh Penggunaan Media Sosial dan Transfer Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan*. Jurnal Riset Sains Manajemen Volume 1, Nomor 1.
- Cangara, Hafied. 2016. *Komunikasi Politik: Konsep Teori dan Strategi*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Effendy, Onong Uchyana. 2012. *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrianto. 2008. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Jati, Pujo Pranowo. 2018. *Analisa Pengaruh Aplikasi Whatsapp terhadap Kinerja Karyawan pada PT. First Postion Group*. Skripsi Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Nusa Mandiri Jakarta.
- Jumiatmoko, M. (2016). *WhatsApp Messenger Dalam Tinjauan Manfaat Dan Adab. Wahana Akademika: Penggunaan Aplikasi WhatsApp dalam Komunikasi Organisasi*. Jurnal Ilmiah Manajemen Publik dan Kebijakan Sosial - Vol. 1 No. 2 Tahun 2017 Jurnal Studi Islam dan Sosial, 3(1), 51-66.

- Karjaluoto, E. 2010. *A Primer in Sosial Media*. A Smash LAB White Paper.
- Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kotler, Philip dan Kevin Lane Keller. 2012. *Manajemen Pemasaran*, Jakarta: Erlangga.
- Kusuma, Adinda Citra. 2013. *Analisa Pengaruh Komunikasi Efektif terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Makmur Industri*. Skripsi Institut Pertanian Bogor.
- Kusuma, H. 2013. *Hambatan Komunikasi*. Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara, A.A. Prabu. 2010. *Manajemen*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marsal, Arif dan Fitri Hidayati. 2018. *Pengaruh Penggunaan Media Sosial terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan UIN Suska Riau*. Jurnal Ilmiah Rekayasa dan Manajemen Sistem Informasi, Vol. 4, No. 1, Februari 2018. e-ISSN 2502-8995, p-ISSN 2460-8181.
- Masmuh, A. 2010. *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori Dan Praktek*. Malang: UPT Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang.
- Mathis, Robert, L. dan Jhon H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan: Jimmy Salibi dan Bayu Prawira, Jakarta: Salemba Empat.
- Mayfield. 2008. *Media Sosial*. Jakarta: Indeks.
- Nasrullah, R. 2014. *Teori Dan Riset Media Siber (cybermedia)*. Jakarta: Kencana Prenamedia Group.
- Neolaka, Amos, 2014. *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rismana. 2016. Pengaruh Jejaring Sosial Terhadap Motivasi Belajar SiswaSiswi Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kecamatan Barjarmasin Barat. Jurnal Pendidikan Geografi e-ISSN: 2356-5225 Vol. 3 No.5, 38-50. September 2016. <http://ppjp.unlam.ac.id/journal/index.php/jpg>.
- Rivai. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rohmadi, Arif. 2016. *Tips Produktif Ber-Sosial Media: Memanfaatkan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Ruliana, Poppy. 2016. *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

- Sarwono, Jonathan. 2012. *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, Jakarta.
- Silalahi, Uber. 2011. *Asas-asas Manajemen*. Bandung: Aditama.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E. T. dan Saefullah, K. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Sulianta, Feri. 2015. *Keajaiban Sosial Media*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Suprianto, J. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Tim Lingua Edukasi, 2017. *Kamus Besar Bahas Indonesia*. Jakarta: Cemerlang Publishing.
- Wursanto, I., 2008. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Yudhianto. 2017. *WhatsApp Online Media*. Jakarta: Elek Media Komputindo.

Lampiran 2. Data Uji Validitas dan Reliabilitas Penggunaan WhatsApp

Nomor Sampel	Nomor Pernyataan																		Total		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18			
1	4	4	3	5	4	3	3	5	3	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	74
2	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
3	3	3	4	5	5	3	3	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	5	71
4	5	3	5	4	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	5	4	5	79
5	5	3	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	73
6	3	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	66
7	4	4	4	5	5	4	3	5	3	4	3	4	3	5	5	4	4	4	5	4	74
8	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	66
9	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	59
10	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	75
11	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
12	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	57
13	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	60
14	3	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	76
15	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	62
16	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	60
17	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
18	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	59
19	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	56
20	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
21	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	60
22	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	57
23	3	3	3	5	3	3	5	4	5	3	3	3	5	3	4	5	4	4	3	3	67
24	4	2	4	4	4	2	2	5	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	61
25	4	2	3	4	4	3	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	66
26	3	2	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	68
27	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	39
28	2	5	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	3	2	2	2	2	4	50
29	2	5	5	4	4	5	5	2	2	4	5	5	5	4	3	2	2	2	2	4	68
30	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	28

Reliability Penggunaan Media Sosial WA

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	49.2
	Excluded ^a	31	50.8
	Total	61	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Angket 1	122.5333	509.085	.595	.754
Angket 2	122.5667	512.047	.391	.757
Angket 3	122.5000	494.534	.804	.746
Angket 4	121.9000	495.886	.796	.747
Angket 5	121.9000	512.576	.549	.756
Angket 6	122.5667	500.599	.733	.749
Angket 7	122.6667	504.782	.620	.752
Angket 8	122.0000	490.621	.776	.744
Angket 9	122.5333	504.120	.664	.752
Angket 10	122.3333	505.057	.612	.752
Angket 11	122.5333	496.878	.753	.747
Angket 12	122.5000	500.121	.697	.749
Angket 13	122.4000	505.834	.568	.753
Angket 14	122.0000	492.414	.787	.745
Angket 15	122.1667	497.937	.812	.748
Angket 16	122.2333	494.599	.785	.746
Angket 17	122.1333	501.706	.681	.750
Angket 18	122.0333	496.930	.760	.747
Total	62.9000	132.369	1.000	.942

NEW FILE.

Lampiran 3. Data Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai

Nomor Sampel	Nomor Pernyataan															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	2	1	1	1	1	4	2	1	1	4	4	1	4	4	1	32
2	2	3	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	45
3	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	3	1	1	1	21
4	2	2	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	2	1	2	24
5	1	4	1	4	1	1	2	4	1	4	4	4	4	4	4	43
6	3	1	3	4	2	3	2	4	2	4	4	4	1	4	4	45
7	2	4	1	1	2	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	35
8	2	1	2	4	2	4	1	4	2	4	4	2	4	4	4	44
9	3	4	2	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	53
10	2	1	2	1	2	4	2	1	2	4	1	4	1	4	1	32
11	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	2	3	46
12	5	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	2	51
13	3	4	2	4	3	2	3	4	2	2	4	3	2	4	4	46
14	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	35
15	3	3	2	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	51
16	3	4	2	2	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	49
17	3	4	2	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	53
18	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	5	5	3	3	3	46
19	2	4	2	4	3	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	49
20	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	55
21	5	3	5	3	2	5	2	3	2	3	2	4	4	4	2	49
22	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	55
23	3	4	1	4	1	3	3	4	1	3	4	3	4	3	4	45
24	4	4	2	4	1	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	50
25	4	4	1	3	1	4	4	2	1	4	3	2	4	4	4	45
26	3	4	1	3	1	3	4	4	1	3	4	3	4	4	3	45
27	5	4	3	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4	3	4	55
28	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	56
29	3	1	3	1	1	4	3	4	1	4	4	4	3	4	4	44
30	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	68

Reliability Kinerja Pegawai

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Angket 1	88.2333	363.082	.483	.744
Angket 2	88.0000	355.448	.552	.738
Angket 3	88.9333	358.892	.572	.740
Angket 4	88.0333	347.689	.750	.731
Angket 5	88.9333	360.685	.566	.742
Angket 6	87.7000	369.114	.364	.749
Angket 7	88.2667	363.720	.496	.744
Angket 8	87.9333	348.823	.742	.732
Angket 9	89.2333	362.254	.660	.742
Angket 10	87.6667	359.333	.618	.740
Angket 11	87.6000	357.076	.656	.738
Angket 12	87.7667	360.323	.553	.741
Angket 13	87.7000	358.631	.574	.740
Angket 14	87.6333	359.826	.604	.741
Angket 15	87.8000	354.579	.709	.736
Total	45.5667	95.771	1.000	.889

Lampiran 4. Bobot Jawaban Responden Atas Pernyataan Penggunaan WhatsApp

Nomor Sampel	Nomor Pernyataan																		Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	60
2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	61
3	3	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	66
4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	59
5	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
6	4	4	3	5	4	3	3	5	3	4	3	5	3	5	5	5	5	5	74
7	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	28
8	4	2	4	4	4	2	2	5	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	61
9	4	2	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	66
10	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	75
11	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	57
12	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
13	5	3	5	4	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	5	79
14	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	62
15	5	3	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	73
16	3	2	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	68
17	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	85
18	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	39
19	3	3	4	5	5	3	3	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	71
20	3	3	3	5	3	3	5	4	5	3	3	3	5	3	4	5	4	3	67
21	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	57
22	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	4	4	60
23	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	56
24	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	60
25	2	5	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	3	2	2	4	50
26	2	5	5	4	4	5	5	2	2	4	5	5	5	4	3	2	2	4	68
27	3	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	76
28	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	2	59
29	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	66
30	4	4	4	5	5	4	3	5	3	4	3	4	3	5	5	4	4	5	74
31	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	79
32	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	77
33	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	2	4	63
34	5	2	2	2	2	5	5	3	5	1	2	2	5	1	1	5	3	2	53
35	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	76
36	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	61
37	2	2	2	3	3	2	2	2	2	5	2	2	2	3	2	3	3	3	45
38	2	5	5	4	4	5	5	2	5	4	5	2	2	4	3	2	2	3	64
39	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	71
40	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	82
41	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	61
42	4	2	2	4	4	2	2	5	2	4	2	2	2	5	4	4	4	4	58
43	4	2	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	69
44	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	61
45	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	81
46	5	4	4	3	5	5	5	3	5	4	5	4	4	3	3	4	3	3	72
47	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	76
48	5	4	5	3	5	5	4	3	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	76
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	55
50	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	81
51	3	3	5	4	3	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	5	4	3	74
52	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	3	3	3	4	4	4	4	3	65
53	3	1	3	3	3	1	1	4	3	2	1	1	1	3	4	3	3	3	43
54	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	63
55	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	77
56	3	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	74
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	1	24
58	3	1	1	3	3	3	1	4	1	2	1	1	1	4	4	3	3	3	42
59	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	76
60	3	4	3	5	4	3	5	5	5	4	3	3	3	4	4	5	5	4	72
61	3	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	65

Lampiran 5. Bobot Jawaban Responden Atas Pernyataan Kinerja Pegawai

Nomor Sampel	Nomor Pernyataan															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	3	5	3	2	5	2	3	2	3	2	4	4	2	4	49
2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	5	5	3	3	3	46
3	3	1	3	4	2	3	2	4	2	4	4	4	1	4	4	45
4	2	4	2	4	3	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	49
5	3	4	2	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	53
6	2	1	1	1	1	4	2	1	1	4	4	1	4	4	1	32
7	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	68
8	4	4	2	4	1	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	50
9	4	4	1	3	1	4	4	2	1	4	3	2	4	4	4	45
10	2	1	2	1	2	4	2	1	2	4	1	4	1	4	1	32
11	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	55
12	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	2	3	46
13	2	2	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	2	1	2	24
14	3	3	2	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	51
15	1	4	1	4	1	1	2	4	1	4	4	4	4	4	4	43
16	3	4	1	3	1	3	4	4	1	3	4	3	4	4	3	45
17	2	3	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	45
18	5	4	3	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4	3	4	55
19	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	3	1	1	1	21
20	3	4	1	4	1	3	3	4	1	3	4	3	4	3	4	45
21	5	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	2	51
22	3	4	2	4	3	2	3	4	2	2	4	3	2	4	4	46
23	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	55
24	3	4	2	2	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	49
25	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	56
26	3	1	3	1	1	4	3	4	1	4	4	4	3	4	4	44
27	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	35
28	3	4	2	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	53
29	2	1	2	4	2	4	1	4	2	4	4	2	4	4	4	44
30	2	4	1	1	2	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	35
31	2	4	1	1	1	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	42
32	1	4	1	4	2	4	2	4	1	4	1	4	4	4	4	44
33	3	3	2	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	51
34	4	5	4	5	5	1	1	5	5	1	5	5	5	1	5	57
35	1	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	45
36	2	2	3	5	2	3	3	5	3	2	2	5	4	2	5	48
37	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	51
38	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	55
39	1	4	2	2	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	32
40	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	21
41	3	3	2	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	52
42	4	4	2	4	1	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	49
43	4	2	2	2	1	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	37
44	2	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	50
45	2	4	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	22
46	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	33
47	2	1	2	1	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	44
48	2	2	1	4	2	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	44
49	5	4	2	4	3	2	5	4	2	4	4	4	2	4	4	53
50	2	1	1	1	1	4	2	4	1	4	2	2	1	4	4	34
51	1	4	1	4	1	4	1	3	1	4	4	4	4	4	4	44
52	1	4	2	4	2	3	1	4	2	4	4	4	1	4	4	44
53	2	4	2	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	64
54	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	47
55	2	2	1	1	2	1	3	2	1	2	2	1	2	1	2	25
56	2	4	1	1	1	4	2	4	1	4	2	4	4	4	4	42
57	3	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	58
58	2	4	2	5	3	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	60
59	1	4	1	1	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	43
60	2	4	1	1	1	4	2	1	1	4	4	1	2	4	4	36
61	2	3	2	4	3	2	2	3	2	4	3	2	3	4	4	43

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Media Sosial WA ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.617	.611	6.30889

a. Predictors: (Constant), Media Sosial WA

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3790.628	1	3790.628	95.237	.000 ^a
	Residual	2348.323	59	39.802		
	Total	6138.951	60			

a. Predictors: (Constant), Media Sosial WA

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	85.563	4.247		20.144	.000
	Media Sosial WA	-.633	.065	-.786	-9.759	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	31.7777	70.3768	44.8689	7.94840	61
Residual	-19.63654	13.22227	.00000	6.25609	61
Std. Predicted Value	-1.647	3.209	.000	1.000	61
Std. Residual	-3.113	2.096	.000	.992	61

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Charts

Lampiran 7. Tabel Statistik

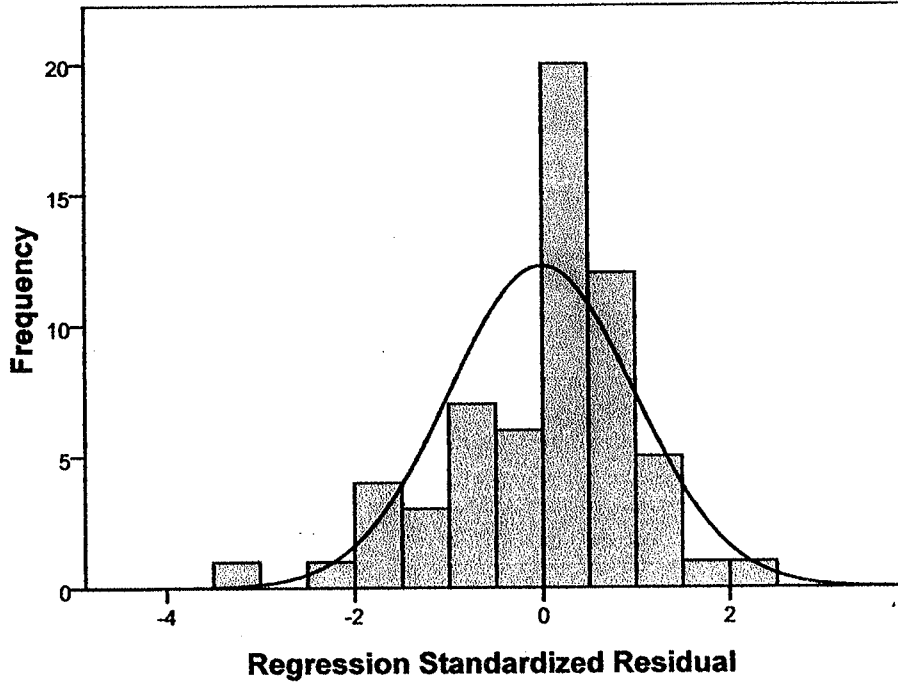
a. Tabel Uji t (Parsial)

df=(n-k)	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.025$
1	6.314	12.706
2	2.920	4.303
3	2.353	3.182
4	2.132	2.776
5	2.015	2.571
6	1.943	2.447
7	1.895	2.365
8	1.860	2.306
9	1.833	2.262
10	1.812	2.228
11	1.796	2.201
12	1.782	2.179
13	1.771	2.160
14	1.761	2.145
15	1.753	2.131
16	1.746	2.120
17	1.740	2.110
18	1.734	2.101
19	1.729	2.093
20	1.725	2.086
21	1.721	2.080
22	1.717	2.074
23	1.714	2.069
24	1.711	2.064
25	1.708	2.060
26	1.706	2.056
27	1.703	2.052
28	1.701	2.048
29	1.699	2.045
30	1.697	2.042
31	1.696	2.040
32	1.694	2.037
33	1.692	2.035
34	1.691	2.032
35	1.690	2.030
36	1.688	2.028
37	1.687	2.026
38	1.686	2.024
39	1.685	2.023
40	1.684	2.021
41	1.683	2.020
42	1.682	2.018
43	1.681	2.017
44	1.680	2.015
45	1.679	2.014
46	1.679	2.013
47	1.678	2.012
48	1.677	2.011
49	1.677	2.010
50	1.676	2.009

df=(n-k)	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.025$
51	1.675	2.008
52	1.675	2.007
53	1.674	2.006
54	1.674	2.005
55	1.673	2.004
56	1.673	2.003
57	1.672	2.002
58	1.672	2.002
59	1.671	2.001
60	1.671	2.000
61	1.670	2.000
62	1.670	1.999
63	1.669	1.998
64	1.669	1.998
65	1.669	1.997
66	1.668	1.997
67	1.668	1.996
68	1.668	1.995
69	1.667	1.995
70	1.667	1.994
71	1.667	1.994
72	1.666	1.993
73	1.666	1.993
74	1.666	1.993
75	1.665	1.992
76	1.665	1.992
77	1.665	1.991
78	1.665	1.991
79	1.664	1.990
80	1.664	1.990
81	1.664	1.990
82	1.664	1.989
83	1.663	1.989
84	1.663	1.989
85	1.663	1.988
86	1.663	1.988
87	1.663	1.988
88	1.662	1.987
89	1.662	1.987
90	1.662	1.987
91	1.662	1.986
92	1.662	1.986
93	1.661	1.986
94	1.661	1.986
95	1.661	1.985
96	1.661	1.985
97	1.661	1.985
98	1.661	1.984
99	1.660	1.984
100	1.660	1.984

Histogram

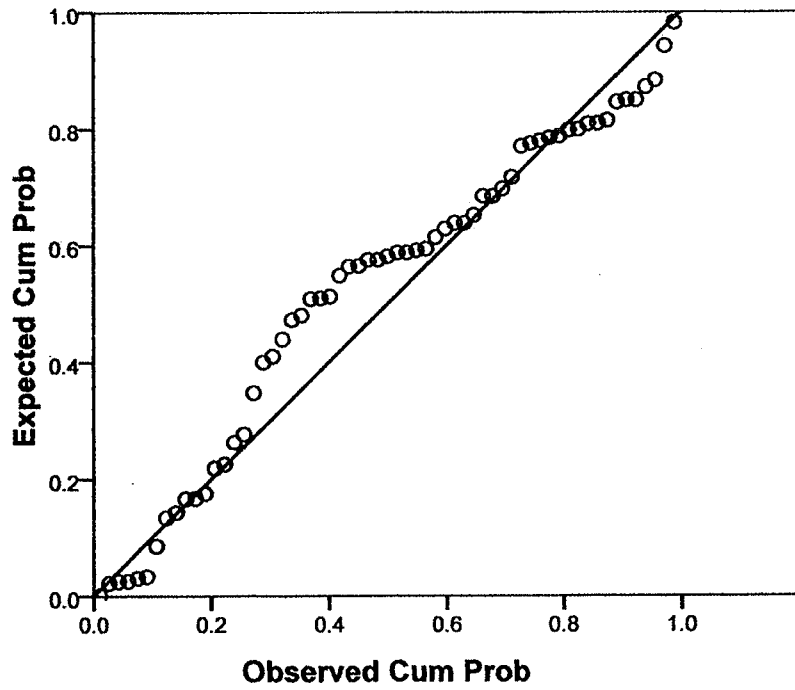
Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Mean = -9.02E-16
Std. Dev. = 0.992
N = 61

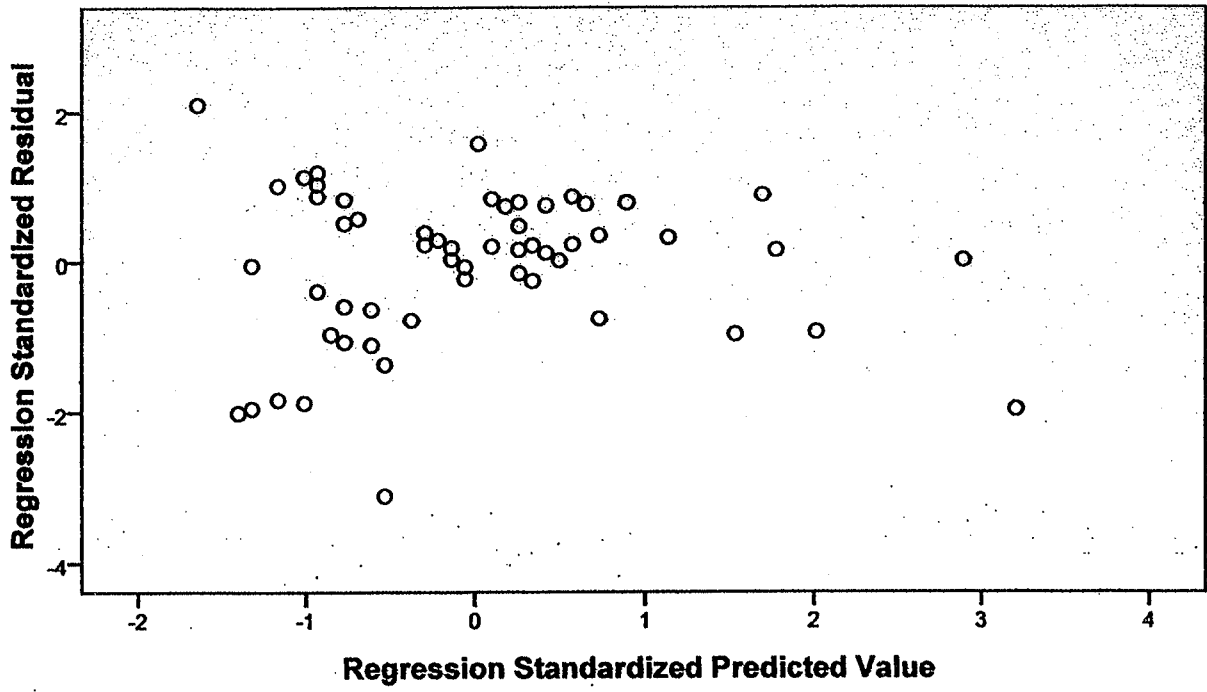
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



b. Tabel r (product moment)

N	R	N	r	N	r	N	R	N	r	N	R
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129

29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111

Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id

E-mail: pps@umsu.ac.id

Untuk menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : ³⁶⁰...../II.3-AU/UMSU- PPs/F/2019 Medan, 22 Rajab 1440 H
Lampiran : - 30 Maret 2019M
Perihal : **Mohon Izin Riset**

Kepada Yth : KEPALA KANTOR KESEHATAN PELABUHAN
KELAS I MEDAN
di,-
Tempat.

*Bismillahirrahmanirrahim.
Assalamu 'alaikum wr. wb.*

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme dan intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Komunikasi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam bidang penelitian, dengan ini dimohonkan kiranya Bapak berkenan memberikan informasi dan data yang dibutuhkan mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : **TETTY HASTRIDA PARINDURI**
NPM : 1720040002
Prodi : Magister Ilmu Komunikasi
Judul Tesis : PENGARUH PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL
WHATSAPP TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR KESEHATAN PELABUHAN KELAS I
MEDAN.

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua. Amin.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Direktur

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.A.P.

Tembusan:

1. Wakil Rektor II UMSU



KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL
PENCEGAHAN DAN PENGENDALIAN PENYAKIT
KANTOR KESEHATAN PELABUHAN KELAS I MEDAN

Jalan Veteran No. 219 Belawan 20411
Telp : (061) 6941343, Faximile : (061) 6940718



Nomor : KH.02.02/1.2/ /2019
Lampiran : -
Hal : Ijin Riset

2, Juli 2019

Yth. Direktur Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di
Medan

Sehubungan dengan surat saudara nomor : 360/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2019 tanggal 30 Maret 2019, perihal Ijin Riset atas nama :

NO	NAMA	NIM	JUDUL TESIS
1.	Tetty Hastrida Parinduri	1720040002	Pengaruh Penggunaan Media Sosial Whatsapp Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan

pada prinsipnya kami tidak keberatan dan dapat menerima mahasiswa/i saudara untuk melaksanakan Riset di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Medan dengan ketentuan mentaati segala peraturan yang ada.

Atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n. Kabid Pengendalian Risiko Lingkungan,
Kasi Pengendalian Vektor dan Binatang
Penular Penyakit



Rakhmad Kurnia Putra
Rakhmad Kurnia Putra
NIP 197508062003121001



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

SURAT PERSETUJUAN

Nomor : 144/II.3-AU/UMSU-PPs/F/2019

Tentang :

**PENETAPAN JUDUL TESIS DAN PENGHUNJUKAN PEMBIMBING
BAGI MAHASISWA PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU KOMUNIKASI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

Bismillahirrahmanirrahim

Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sesuai dengan persetujuan judul dan pembimbing tesis mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Komunikasi UMSU tanggal 18 Januari 2019 dengan ini memutuskan untuk menetapkan Judul Tesis dan Pembimbing :

Nama mahasiswa	: TETTY HASTRIDA PARINDURI
NPM	: 1720040002
Prog. Studi	: Magister Ilmu Komunikasi
Judul Tesis	: PENGARUH PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KESEHATAN PELABUHAN KELAS I MEDAN.
Pembimbing I	: Dr. Drs. ISKANDAR ZULKARNAIN, M.Si
Pembimbing II	: Dr. YAN HENDRA., M.Si

Surat Persetujuan Penetapan Judul Tesis dan Pembimbing ini berlaku s.d. tanggal **18 Januari 2020**. Surat Persetujuan ini dianggap batal apabila sampai batas waktu yang ditetapkan, yang bersangkutan belum menyelesaikan Tesis.

Demikian Surat Persetujuan ini diterbitkan dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dan dipatuhi. Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Medan

Pada Tanggal, 27 Jumadil-Awwal 1440 H
02 Februari 2019 M

Direktur

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.A.P.

Tembusan:

1. Yth. Bpk/Ibu Dosen Pembimbing I, dan II;
2. File -



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.i
E-mail: pps@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari ini, Senin, tgl.9 September 2019 telah dilaksanakan Ujian Tesis bagi mahasiswa Magister Ilmu Komunikasi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : TETTY HASTRIDA PARINDURI
NPM : 1720040002
Prog.Studi : Magister Ilmu Komunikasi
Judul Tesis : PENGARUH PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL WHATSAPP
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KESEHATAN PELABUHAN KELAS I MEDAN

dengan catatan wajib memperbaiki:

Pembimbing. I : _____

Pembimbing II : _____

Penguji I : _____

Penguji II : _____

Penguji III : _____

Berita acara ini ditandatangani setelah tesis diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas.

Medan, _____

1 Dr. Drs. ISKANDAR ZULKARNAIN, M.Si.
Pembimbing I

2 Dr. YAN HENDRA, M.Si.
Pembimbing II

3 Prof. SYUKUR KHOLIL DALIMUNTHE, M.A., Ph.D.
Penguji I

4 Dr. RUDIANTO, S.Sos., M.Si.
Penguji II

5 Hj. RAHMANITA GINTING, M.Sc., Ph.D
Penguji III

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Tetty Hastrida Parinduri
Tempat tgl lahir : Medan 13 April 1981
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jln Gelatik X No.238 Prumnas Mandala Medan 20226
HP / E-mail : 082160202449 / tetihastrida@gmail.com
Status : Menikah
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Motto : Tidak ada kesuksesan melainkan dengan pertolongan Allah
(Q.S. Huud: 88)



Pendidikan

1985 - 1987 : TK Yunita Medan
1987 - 1993 : SDN 066054 Medan
1993 - 1996 : MTs Teladan Medan
1996 - 1999 : MAN 2 Model Medan
1999 - 2003 : Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi Pembanguna (STIKP) Medan
2004 - 2005 : AKTA !V Universitas Islam Sumatera Utara (UISU) Medan
2017 - 2019 : Magister Ilmu Komunikasi di Pascasarjana UMSU Medan

Pengalaman

2002 – 2007 : Pernah Bekerja sebagai Staff Lapangan bagian HIV AIDS di Jaringan Kesehatan Kesejahteraan Masyarakat (JKM) Medan
2007 – 2009 : Koordinator di PT.Avon Medan
2010 – 2014 : TA di Standart Chartered Bank
2014 – 2017 : Pernah bekerja di P3MD Kementrian Desa (PD TT) di Kabupaten Samosir