

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era modernisasi sekarang ini membawa perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat. Kemajuan peradaban membawa dampak pada perilaku manusia, yang mana pada zaman dulu pencarian informasi masih menggunakan media elektronik dan media cetak seperti televisi, radio, dan surat kabar. Kini manusia memanfaatkan kecanggihan teknologi media online dalam pencarian informasi, sehingga dapat diperoleh dengan cepat dan mudah. Media sosial dihadirkan untuk membuat komunikasi dan berbagai kegiatan menjadi lebih mudah.

Penggunaan internet dan media sosial melalui perangkat elektronik menjadi *new lifestyle* di jaman sekarang, terlihat pada perilaku masyarakat dan generasi muda jaman *now* di seluruh dunia, termasuk Indonesia ini dibuktikan dengan jumlah pengguna internet sebesar 175,4 juta jiwa dan pengguna media sosial sebesar 160 juta jiwa (www.tekno.kompas.com, 2020). Penggunaan internet dan media sosial memberikan banyak kemudahan dalam mengakses dan pencarian berbagai jenis kebutuhan informasi. Media sosial dikalangan masyarakat saat ini dipandang dari sisi positif mempunyai banyak kegunaan. Masyarakat saat ini dapat diartikan sebagai generasi yang mengikuti perkembangan zaman. Pergeseran sikap dan pola pikir masyarakat untuk dapat hidup sesuai dengan tuntutan zaman disebut dengan modernisasi (Sujatmiko, 2012). Modernisasi secara umum menyangkut perubahan dari cara-cara

tradisional menuju cara yang lebih modern atau lebih maju. Dengan kata lain generasi jaman *now* adalah generasi yang modern.

Perkembangan media sosial membawa pengaruh terhadap perkembangan gaya hidup. Media sosial yang di harapkan bisa memberikan produktivitas yang baik akan menghasilkan kinerja perusahaan yang optimal. Kinerja perusahaan bisa memberikan hasil yang optimal melalui beberapa aspek yang harus dipenuhi dalam pencapaian kinerjanya, yaitu dengan hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab. Masuknya generasi millennial ke dunia kerja menjadikan dilema bagi perusahaan dimana adanya kemungkinan mengalami penurunan kinerja. Apabila dilihat dari sisi lain sosial media dapat digunakan sebagai media jaringan sosial untuk peningkatan kinerja.

Pada saat ini, penggunaan media sosial tidak lagi melihat tempat/lokasi maupun waktu, melalui *smartphone* pengguna kapan saja dan dimana saja bahkan termasuk di tempat kerja yang akan menyita sebagian besar waktu kerja. Hal ini membuat permasalahan di dunia kerja semakin kompleks, masing-masing organisasi mempunyai tujuan yang berbeda pada perusahaan yang dimana tujuan operasionalnya adalah untuk memperoleh laba, sedangkan pada organisasi nirlaba seperti instansi pemerintah mempunyai tujuan untuk memenuhi dan mencapai pelayanan publik yang prima. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan kerjasama sumber daya manusia.

Pada suatu perusahaan, sumber daya manusia (SDM) menjadi aset yang sangat penting, sumber daya manusia (SDM) diharapkan bisa mewujudkan tujuan

perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus diimbangi dengan sumber daya manusia yang tepat, cepat dan mampu bekerja secara maksimal. Dengan kata lain generasi jaman *now* bisa disebut dengan generasi milenial menjadi pekerja aktif di dalam dunia kerja saat ini dan generasi millennial hampir semuanya adalah pengguna *smartphone* pada golongan usia 22 hingga 39 tahun.

Kerjasama di dalam organisasi akan diperoleh apabila organisasi tersebut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, tanggung jawab, disiplin dan memiliki kinerja yang baik. Untuk mencapai kinerja yang baik maka perlu adanya: (1) perencanaan kerja yang berisi rangkaian tindakan yang disusun untuk mempersiapkan gambaran besar yang ingin dikerjakan agar lebih efektif untuk mencapai tujuan. Perencanaan merupakan bagian penting dalam setiap tindakan. Perencanaan memberikan gambaran besar terhadap apa yang dilakukan sehingga menjadi jelas. Dengan adanya perencanaan akan mempermudah seseorang dalam pencapaian target kerja yang telah ditetapkan sebelumnya; (2) Tingginya efisiensi waktu kerja. Efisiensi waktu kerja merupakan keefektifan pemanfaatan waktu dalam bekerja. Hal ini sudah tentu sangat berpengaruh terhadap produktivitas atau capaian kerja perusahaan. Setiap perusahaan atau instansi pemerintahan tentunya memiliki jumlah karyawan yang pada dasar perhitungannya dapat menyelesaikan semua pekerjaan tepat waktu. "Namun pada kenyataannya, sangat banyak pekerjaan di perusahaan atau instansi pemerintahan yang tidak dapat dikerjakan tepat waktu, yang salah satu penyebabnya adalah tidak efisiennya waktu kerja dari seorang karyawan atau pegawai" (Krietner & Knicki, 2005).

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. Seorang karyawan atau pegawai banyak yang mengakses media sosial disaat mereka bekerja. Selain dari terbuangnya waktu efektif kerja, hal-hal yang diperoleh dalam bermedia sosial tentunya akan mempengaruhi psikis seseorang dalam bekerja seperti yang dikatakan oleh Arif, Marsal dan Fitri, (2018) bahwa penggunaan media sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal itu pastinya akan mengganggu dan mempengaruhi semangat, motivasi maupun etos kerja. Beberapa hasil penelitian yang mengkaji topik tentang pengaruh media sosial terhadap kinerja yang menghasilkan temuan yang berbeda atau adanya hasil penelitian yang berbeda (GAP) Hal ini diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa penggunaan media sosial tidak ada pengaruhnya terhadap kinerja karyawan perusahaan serta tidak terdapat perbedaan signifikan antara pengguna media sosial dan bukan pengguna media sosial dilihat dari nilai *market value to net sales* dan *firm value to net sales* Rodriguez dan Peterson, Shiniederjans, dalam (Zulfatillah, 2019).

Termotivasi oleh GAP dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas serta pro kontra yang terjadi terkait penggunaan media sosial, Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Belopa Kabupaten Luwu”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah media sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Belopa Kabupaten Luwu.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh media sosial terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Belopa Kabupaten Luwu.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan padaperusahaan dalam hal penggunaan media sosial, dalam peningkatan kinerja pegawai.

1.4.2 Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan disiplin ilmu yang diteliti serta memperoleh gambaran yang lebih rinci mengenai kinerja pegawai dalam perusahaan.

1.4.3 Bagi Pihak Lain

Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini khususnya dapat memberikan input dalam pengembangan ilmu, terutama dalam mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Ruang lingkup yang dibahas dalam penelitian ini mengenai bagaimana media sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik itu positif maupun negatif pada Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Belopa. Untuk memperjelas masalah yang akan dibahas dan agar tidak terjadi pembahasan yang meluas atau menyimpang, maka perlu kiranya dibuat suatu batasan penelitian. Adapun batasan penelitian yang akan di bahas dalam penelitian ini, yaitu hanya seputar media sosial dan kinerja pegawai

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Penggunaan Media Sosial

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, penggunaan memiliki arti proses, cara perbuatan memakai sesuatu, atau pemakaian. Penggunaan merupakan kegiatan dalam menggunakan atau memakai sesuatu seperti sarana atau barang. Menurut Ardianto dalam bukunya yang berjudul Komunikasi Massa, tingkat penggunaan media dapat dilihat dari frekuensi dan durasi dari penggunaan media tersebut.

Menurut Lometti, Reeves, dan Bybee penggunaan media oleh individu dapat dilihat dari tiga hal, yaitu:

- a. Jumlah waktu, hal ini berkaitan dengan frekuensi, intensitas, dan durasi yang digunakan dalam mengakses situs;
- b. Isi media, yaitu memilih media dan cara yang tepat agar pesan yang ingin disampaikan dapat dikomunikasikan dengan baik
- c. Hubungan media dengan individu dalam penelitian ini adalah keterkaitan pengguna dengan media sosial.

2.1.2 Perilaku Pengguna Media Sosial

Evolusi yang terjadi di bidang teknologi maupun inovasi internet menyebabkan tidak hanya memunculkan media baru saja. Berbagai macam aspek kehidupan manusia, seperti komunikasi maupun interaksi, juga mengalami perubahan yang sebelumnya tidak pernah diduga. Dunia seolah-olah tidak memiliki batasan (*borderless*) atau tidak ada kerahasiaan yang bisa ditutupi. Kita bisa mengetahui

aktivitas orang lain melalui media sosial, sementara kita tidak kenal dan tidak pernah bertemu tatap muka atau berada di luar jaringan (luring) dengan orang tersebut.

Menurut Soeparno dan Sandra (2011), dunia maya seperti layaknya media sosial merupakan sebuah revolusi besar yang mampu mengubah perilaku manusia dewasa ini, dimana relasi pertemanan serba dilakukan melalui medium digital menggunakan media baru (internet) yang dioperasikan melalui situs-situs jejaring sosial. Realitas menjadi bersifat augmented dan maya yang harus diadaptasi dan diintegrasikan dalam kaca mata kajian psikologi sosial kontemporer yang *ubiquitous* (ada dimana-mana) serta *pervasive* (dapat menembus berbagai bidang ilmu dan kajian).

2.2 Media Sosial

2.2.1 Pengertian Media Sosial

Media sosial merupakan salah satu media instan yang saat ini memang memiliki berbagai fungsi dalam perannya. Selain berfungsi sebagai alat untuk berkomunikasi, media massa juga menjadi sarana untuk penggunanya dalam menggali berbagai informasi. Definisi media sosial tidak serta merta merupakan gagasan yang tidak berdasar yang dikemukakan oleh para ahli tersebut. media sosial memiliki peran dan dampak bagi kehidupan masyarakat yang harus didesain sedemikian rupa agar media sosial tetap pada fungsi dan tujuan media sosial itu sendiri dan memiliki manfaat dalam kehidupan setiap individu.

Media sosial adalah sebuah media online, dengan para penggunanya bisa dengan mudah berpartisipasi, berbagi, dan menciptakan isi meliputi *blog*, jejaring

sosial, *wiki*, forum dan dunia *virtual*. *Blog*, jejaring sosial dan *wiki* merupakan bentuk media sosial yang paling umum digunakan oleh masyarakat di seluruh dunia. Pendapat lain mengatakan bahwa media sosial adalah media online yang mendukung interaksi sosial dan media sosial menggunakan teknologi berbasis web yang mengubah komunikasi menjadi dialog interaktif (Cahyono, 2016). Sedangkan menurut Mulawarman & Nurfitri (2017) Media sosial adalah alat komunikasi yang digunakan oleh pengguna dalam proses sosial. Teknologi-teknologi web baru memudahkan semua orang untuk membuat dan yang terpenting menyebarluaskan konten mereka sendiri. *Post* di *blog*, *tweet*, *instagram*, *facebook*, atau video di *youtube* yang dapat direproduksi dan dilihat oleh jutaan orang secara gratis.

Dari pengertian sosial media tersebut, dapat disimpulkan bahwa kata sosial adalah merupakan tindakan atau aksi dan interaksi seseorang dengan orang lainnya serta melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan, yaitu memberikan kontribusi kepada masyarakat.

2.2.2 Fungsi Media Sosial

Pada perannya saat ini, media sosial telah membangun sebuah kekuatan besar dalam membentuk pola perilaku dan berbagai bidang dalam kehidupan masyarakat. Hal ini yang membuat fungsi media sosial sangat besar. Adapun fungsi media sosial diantaranya sebagai berikut :

- a. Media sosial mendukung demokratisasi pengetahuan dan informasi.

Mentransformasi manusia dari pengguna isi pesan menjadi pembuat pesan itu sendiri.

- b. Media sosial adalah media yang didesain untuk memperluas interaksi sosial manusia dengan menggunakan internet dan teknologi web.
- c. Media sosial berhasil mentransformasi praktik komunikasi searah media siaran dari satu institusi media ke banyak *audience* ke dalam praktik komunikasi dialogis antara banyak *audience*.

Selain itu terdapat pendapat lain menurut (Puntoadi, 2011) yaitu pengguna media sosial berfungsi sebagai berikut :

- a. Keunggulan membangun personal branding melalui media sosial adalah tidak mengenal trik atau popularitas semu, karena audiensilah yang menentukan. Berbagai media sosial menjadi media untuk orang berkomunikasi, berdiskusi dan bahkan memberikan sebuah popularitas di media sosial.
- b. Media sosial memberikan sebuah kesempatan yang berfungsi untuk berinteraksi lebih dekat dengan konsumen. Media sosial menawarkan sebuah konten komunikasi yang lebih individual. Melalui media sosial pula berbagai para pemasar dapat mengetahui kebiasaan dari konsumen mereka dan melakukan suatu interaksi secara personal, serta dapat membangun sebuah ketertarikan yang mendalam.

2.2.3 Karakteristik Media Sosial

Media sosial memiliki karakteristik khusus yang tidak dimiliki oleh beberapa media siber lainnya. Ada batasan-batasan dan ciri khusus tertentu yang hanya dimiliki oleh media sosial dibanding dengan media lainnya. Adapun karakteristik media sosial (Nasrullah, 2015:15) yaitu:

a. Jaringan (*network*)

Media sosial memiliki karakter jaringan sosial. Media sosial terbangun dari struktur sosial yang terbentuk di dalam jaringan atau internet. Jaringan yang terbentuk antar pengguna (*users*) merupakan jaringan yang secara teknologi dimediasi oleh perangkat teknologi, seperti komputer, telepon genggam atau tablet. Jaringan yang terbentuk antar pengguna ini pada akhirnya membentuk komunitas, contohnya seperti Facebook, twitter dan lain-lain.

b. Informasi (*information*)

Di media sosial, informasi menjadi komoditas yang dikonsumsi oleh pengguna. Komoditas tersebut pada dasarnya merupakan komoditas yang diproduksi dan didistribusikan antar pengguna itu sendiri. Dari kegiatan konsumsi inilah pengguna dan pengguna lain membentuk sebuah jaringan yang pada akhirnya secara sadar atau tidak bermula pada institusi masyarakat berjejaring.

c. Arsip (*archive*)

Bagi pengguna media sosial, arsip menjadi sebuah karakter yang menjelaskan bahwa informasi telah tersimpan dan bias diakses kapan pun dan melalui perangkat apapun. Setiap informasi apa pun yang diunggah di *Facebook* informasi itu tidak hilang begitu saja saat pergantian hari, bulan bahkan sampai tahun.

d. Interaktif (*interactivity*)

Karakter dasar dari media sosial adalah terbentuknya jaringan antar pengguna. Jaringan ini tidak sekedar memperluas hubungan pertemanan atau pengikut di internet semata, tetapi juga harus dibangun dengan interaksi antar pengguna tersebut.

2.2.4 Dampak Penggunaan Media Sosial

a. Dampak Positif

Khoiratun, (2014) Beberapa dampak positif pengguna media sosial bagi seseorang sebagai berikut :

- 1) Seseorang dapat belajar mengembangkan keterampilan teknis dan sosial yang sangat dibutuhkan di zaman digital seperti sekarang ini. Mereka akan belajar bagaimana cara beradaptasi, bersosialisasi dengan masyarakat sosial dan mengelola jaringan pertemanan
- 2) Memperluas jaringan pertemanan, seseorang akan menjadi lebih mudah berteman dengan orang lain di seluruh dunia, meski sebagian besar diantaranya belum pernah mereka temui secara langsung
- 3) Menambah wawasan tentang berita atau kabar yang sedang banyak dibicarakan untuk bidang pendidikan, pekerjaan, kebudayaan, dan lain-lain
- 4) Sebagai media dakwah dan diskusi. Di media sosial (facebook) seseorang dapat bergabung dengan berbagai komunitas.
- 5) Seseorang dapat bertukar pikiran dan belajar dari perkataan orang, sehingga lebih tanggap dan komunikatif terhadap sekitarnya.
- 6) Dapat digunakan sebagai media pembelajaran di bidang pendidikan

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa media sosial memiliki dampak positif bagi penggunanya, bagi seseorang. Dengan media sosial seseorang bisa menambah ilmunya atau mencari informasi yang berkaitan dengan pengetahuan. Selain itu media sosial juga bisa menambah pertemanan dengan orang lain.

b. Dampak Negatif

Beberapa dampak negatif pengguna media sosial bagi seseorang sebagai berikut Khoiratun, (2014):

- 1) Berkurangnya waktu belajar, terlalu lama bermain media sosial akan mengurangi jatah waktu belajar
- 2) Mengganggu kesehatan, terlalu banyak menatap layar handphone maupun komputer atau laptop dapat mengganggu kesehatan mata
- 3) Seseorang menjadi mudah malas, tidak mengerjakan pekerjaan karena selalu ingin tahu status teman-temannya. Sehingga lebih banyak waktu yang terbuang sia-sia untuk hal yang kurang bermanfaat, contohnya chatting.
- 4) Kurangnya sosialisasi dengan lingkungan. Ini dampak terlalu sering dan terlalu lama bermain media sosial. Hal ini cukup mengawatirkan perkembangan kehidupan sosial seseorang. Mereka yang seharusnya belajar sosialisasi dengan lingkungan justru lebih banyak menghabiskan waktu di dunia maya
- 5) Memicu terjadinya aksi pornografi dan pelanggaran asusila. Mudah sekali pengguna media sosial menemukan sesuatu yang berbau seks, karena hal itu banyak dicari di internet

- 6) Banyak terjadi kriminalitas oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab. Contohnya kasus penculikan yang diawali dengan perkenalan seseorang yang tidak dikenalnya, penipuan, pembunuhan dan lainnya
- 7) Menghamburkan uang. Seseorang dapat menghabiskan uangnya untuk membeli paketan internet atau online berjam-jam diwarnet.

Selain memiliki dampak positif, media sosial juga mempunyai dampak negatif bagi seseorang yang menyalahgunakan. Dampak negatif yang telah disebutkan di atas, pastinya akan berpengaruh bagi seseorang yang tidak dapat mengontrol penggunaan media sosial.

2.2.5 Jenis-Jenis Media Sosial

Media sosial adalah teknologi informasi yang berbasis internet sebagai alat komunikasi maupun sebagai media promosi dalam bisnis. Adapun macam-macam media sosial menurut (Nasrullah, 2015) adalah sebagai berikut :

- a. *Blog*, merupakan media sosial yang memungkinkan penggunaannya untuk mengunggah aktivitas keseharian, saling mengomentari dan berbagi, baik tautan web lain, informasi dan sebagainya
- b. *Microblogging*, Jenis media sosial yang memfasilitasi pengguna untuk menulis dan mempublikasikan aktivitas atau pendapatnya. Kehadiran jenis mediasosial ini merujuk pada munculnya Twitter yang hanya menyediakan ruang tertentu atau maksimal 140 karakter.
- c. *Facebook*, adalah sebuah situs jejaring sosial yang dipakai manusia untuk berinteraksi dengan manusia lain dengan jarak yang jauh. Facebook memiliki berbagai macam aplikasi tambahan seperti *game*, *chatting*, video

chat, halaman komunal, dan lain-lain. Oleh sebab itu, *facebook* dianggap sebagai media sosial dengan fitur yang dianggap paling familiar dengan berbagai kalangan baik tua maupun muda (Putra, 2014)

- d. *Twitter*, adalah sebuah situs web yang dimiliki dan dioperasikan oleh *twitter.inc* dan merupakan salah satu layanan jejaring sosial dan microblog daring yang memungkinkan para penggunanya untuk mengirim, menerima dan membaca pesan berbasis teks yang jumlah karakternya mencapai 140 karakter, yang dikenal dengan sebutan kicauan (*tweet*).
- e. *Instagram* merupakan suatu jejaring sosial yang di dalamnya focus kepada berbagi foto penggunanya. Nama *instagram* terdiri dari dua kata yaitu “*insta*” dan “*gram*”. *Insta* berasal dari kata *instan*, yang dapat diartikan dengan kemudahan dalam mengambil dan melihat foto. *Gram* berasal dari kata *telegram*, yang dapat diartikan dengan mengirim sesuatu (foto) kepada orang lain.
- f. *WhatsApp*, Aplikasi pesan instan untuk *smartphone*, jika dilihat dari fungsinya *WhatsApp* hampir sama dengan aplikasi SMS yang biasa Anda gunakan di ponsel lama. Tetapi *WhatsApp* tidak menggunakan pulsa, melainkan data internet. Jadi, di aplikasi ini anda tak perlu khawatir soal panjang pendeknya karakter. Tidak ada batasan, selama data internet anda memadai.
- g. *Youtube*, Sebuah website yang memfasilitasi penggunanya untuk berbagi video yang mereka miliki, atau sebatas menikmati berbagai video klip yang diunggah oleh berbagai pihak. Terdapat berbagai macam video yang

dapat diunggah ke situs ini, seperti misalnya video klip musik dari musisi tertentu, film pendek, film televisi, *trailer* film, video edukasi, video *blog* milik para *vlogger*, video tutorial berbagai macam aktivitas.

2.2.6 Indikator Media Sosial

Media sosial sebagai salah satu bagian penting dari organisasi saat ini, apapun bentuk organisasi yang ada. Media Sosial merupakan sesuatu yang terus selalu berkembang dari media zaman dahulu (*old media*) sampai sekarang yang sudah menggunakan digital (*modern media/new media*); dan mampu menghasilkan sebuah konteks hubungan sosial dalam lingkup nasional atau internasional (Wankel, L. A. &Wankel, 2011)).

Menurut (Leftheriotis & Giannakos, 2014) didalam bidang sebuah penelitian, penggunaan media sosial digunakan untuk pekerjaan bidang sumber daya manusia, dengan indikator-indikator yang diukur sebagai berikut:

- a. Membantu organisasi dalam mencapai tujuan;
- b. Mengkomunikasikan kebijakan SDM kepada semua pegawai/karyawan;
- c. Perubahan teknologi
- d. Meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara penuh dan aktualisasi

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab.

Menurut Simanjuntak, (2011:1) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Sutrisno, (2012:151) kinerja adalah hasil

kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja, ada lima faktor penilaian yaitu:

1. Kualitas hasil kerja

Merupakan hasil kerja yang dicapai yang sesuai dengan syarat syarat ketentuan.

2. Kuantitas hasil kerja

Yaitu jumlah dari hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan

3. Ketepatan waktu

Yaitu ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2000:67) “faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja ada dua macam” yaitu:

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi yang terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mengarah diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Agus, (2001) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu:

- a. Pegawai, berkenaan dengan kemampuan dan kemauan dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Pekerjaan, menyangkut desain pekerjaan, uraian pekerjaan dan sumber daya untuk melaksanakan pekerjaan.
- c. Mekanisme kerja, menyangkut sistem kerja, prosedur pendelegasian dan pengendalian serta struktur organisasi.
- d. Lingkungan kerja, meliputi faktor-faktor lokasi dan kondisi kerja, iklim organisasi dan komunikasi.

Ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap pencapaian kinerja :

- a. Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- c. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

2.3.3 Penilaian Kinerja

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi obyek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

Menurut Handoko, (2001:135) mendefinisikan penilai kinerja sebagai proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai kinerja karyawan. Sedangkan menurut Rivai & Sagala, (2005:309) pengukuran kinerja dan penilaian kinerja adalah mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasilnya. Pengukuran dan penilaian kinerja merupakan salah satu tugas yang sangat penting bagi setiap personalia, karena kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Penilaian dan pengukuran kinerja yang objektif dan akurat pada suatu organisasi atau perusahaan sangat diperlukan. Bagaimanapun juga penilaian dan pengukuran kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna Usri Nani Y dan Lilik K, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Dengan melakukan suatu penilaian dan pengukuran kinerja, maka suatu organisasi atau perusahaan telah memanfaatkan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi dengan baik. Hal lain yang perlu diperhatikan dalam penilaian dan pengukuran kinerja adalah faktor subjektifitas dari penilai sehingga objektifitas penilai dan pengukuran kinerja dapat tercapai dengan standart yang telah ditentukan.

2.3.4 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Triton PB (2005:95) tujuan dilakukan penilaian kinerja berdasarkan periode waktunya adalah sebagai berikut :

- a. Untuk memberikan dasar bagi rencana dan pelaksanaan pemberian penghargaan bagi pegawai atas kinerja pada periode waktu sebelumnya (*to reward past performance*);
- b. Untuk memotivasi agar pada periode waktu yang akan datang kinerja seorang pegawai dapat ditingkatkan (*to motivate future performance improvement*).

Sedangkan manfaat penilaian kinerja adalah :

- a. Sebagai dasar informasi dan data untuk pengambilan keputusan menaikkan atau menurunkan gaji.
- b. Sebagai dasar informasi dan data untuk pengambilan keputusan mengenai status pegawai, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), demosi, dan lain sebagainya.
- c. Sebagai dasar informasi dan data untuk kebijakan promosi. Sebagai dasar informasi dan data untuk penempatan-penempatan (*positioning*) pegawai pada tugas-tugas tertentu.
- d. Sebagai dasar informasi dan data untuk menilai efektifitas pada setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan.
- e. Sebagai dasar informasi dan data untuk memperkirakan kebutuhan akan pelatihan bagi pegawai dalam organisasi.
- f. Sebagai dasar informasi dan data untuk mengevaluasi program latihan, efektifitas jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, mekanisme pengawasan dan monitoring, kondisi kerja, peralatan-peralatan kerja dan kemampuan kerja pegawai.

- g. Sebagai dasar informasi dan data untuk mengetahui aspek-aspek kompetensi yang masih perlu ditingkatkan oleh pegawai.
- h. Sebagai dasar informasi dan data untuk memperbaiki dan mengembangkan deskripsi pekerjaan maupun desain pekerjaan.
- i. Hasil penilaian kinerja (*performance appraisal*) pegawai dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka

2.3.5 Indikator Kinerja Pegawai

Untuk menilai kinerja karyawan secara objektif dan akurat adalah dengan mengukur tingkat kinerja karyawan. Pengukuran kinerja dapat juga berfungsi sebagai upaya pengumpulan informasi yang dapat digunakan untuk mengarahkan upaya karyawan melalui serangkaian prioritas. Sementara itu, dalam kaitannya dengan indikator kinerja karyawan (Zaputri et al., 2013) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kuantitas Kerja, yaitu meliputi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
- b. Kualitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
- c. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama, Tahun	Metodologi	Variabel	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan UIN Suska Riau, (Arif, Marsal dan Fitri, 2018)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.	Media Sosial, Kinerja Pegawai.	Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 0,096 atau 9,6% dengan signifikan $0,004 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa Penggunaan Media Sosial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 9,6% dan sisanya sebesar 90,4% dipengaruhi faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai.
2	Penggunaan Media Komunikasi <i>Whatsapp</i> Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan, (Anjani et al., 2018)	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif eksplanitif (analitik).	Media <i>Whatsaap</i> , Kinerja Karyawan.	Hasil dari penelitian ini adalah penggunaan media komunikasi <i>whatsapp</i> di PT. XX. sudah sangat baik dan dapat membantu dalam peningkatan efektivitas kinerja. Terdapat hubungan yang sangat kuat antara media sosial dan kinerja karyawan.
3	Perilaku Pengguna Media Sosial beserta Implikasinya Ditinjau dari Perspektif Psikologi Sosial Terapan, (Mulawarman &	Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Kualitatif	Perilaku Pengguna Media Sosial.	Hegemoni media sosial dapat dilihat melalui kacamata psikologi sosial (terapan), meliputi konsep, teori dan hasil penelitian psikologi

	Nurfitri, 2017))			<p>sosial dalam perilaku individu yang berhubungan dengan topik-topik terkait aktivitas penggunaan media sosial, seperti swafoto, cyberwar, belanja daring, personalisasi diri pengguna, dan budaya share.</p>
4	<p>Analisa Pengaruh Aplikasi Whatsapp Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. First Position Group, (Jati, 2016)</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode regresi linear sederhana untuk menganalisa data yang dikumpulkan</p>	<p>Aplikasi Whatsapp, Kinerja Karyawan.</p>	<p>Hasil respon dari 80 orang karyawan di PT. First Position Group terhadap penggunaan aplikasi <i>Whatsapp</i> menyatakan ada pengaruh pada kinerjanya.</p>
5	<p>Analisis Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Makmur Industri, (Kusuma, 2013)</p>	<p>Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis deskriptif dan analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS).</p>	<p>Komunikasi Efektif, Kinerja Karyawan.</p>	<p>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.</p>

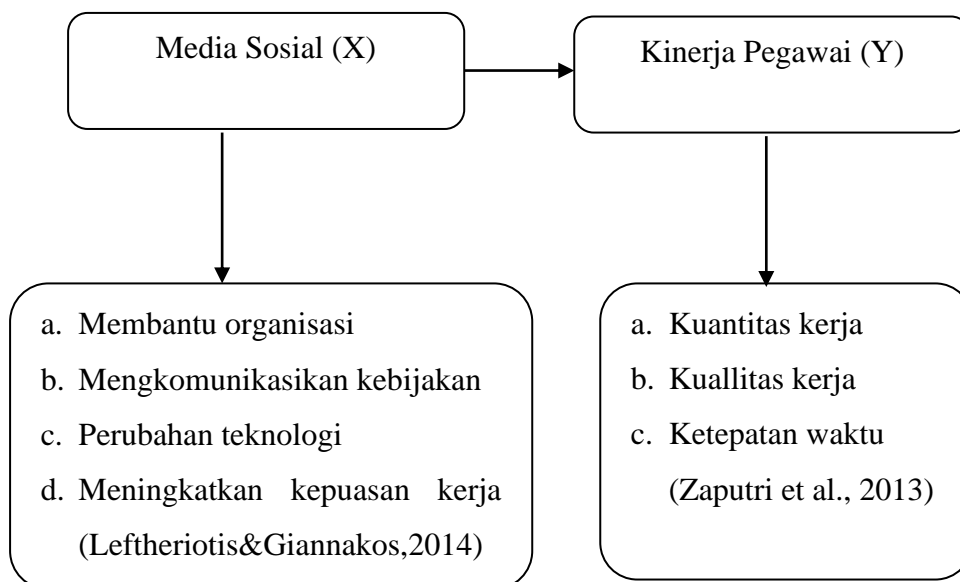
6	Pengaruh Penggunaan Media Sosial Dan Transfer Pengetahuan Terhadap Kinerja Dosen Di ITM (Institut Teknologi Medan), (Taufiq, 2019)	Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (<i>path analysis</i>), uji hipotesis, dan uji asumsi klasik	Penggunaan Media Sosial, Kinerja Dosen.	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan (1) ada pengaruh penggunaan media sosial terhadap transfer pengetahuan dosen di ITM adalah positif dan signifikan; (2) ada pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja dosen di ITM adalah positif dan signifikan; (3) ada pengaruh transfer pengetahuan terhadap kinerja dosen di ITM adalah positif dan signifikan; dan (4) ada pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja yang dimediasi oleh transfer pengetahuan dosen di ITM adalah positif dan signifikan.
7	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung, (Ardiansyah, 2016).	Metode dan teknik analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS) – <i>Structural Equation Model</i> (SEM).	Komunikasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi terhadap kepuasan kerja, komunikasi terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, dan Peran mediasi kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.
8	Penggunaan Media Sosial Di Lingkungan Kerja Di Perguruan Tinggi Xyz, (Mellyna	Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis	Media Sosial, Kinerja	Hasil penelitian diperoleh bahwa adanya pengaruh langsung penggunaan media sosial terhadap kinerja namun lingkungan kerja tidak

	Eka Yan Fitri, Prima Yulianti, 2018)	deskriptif dan analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS).	Karyawan	memediasi hubungan keduanya. Selanjutnya kondisi lingkungan kerja di perguruan tinggi XYZ berdasarkan persepsi karyawan dan dosen adalah baik. Dan terdapat empat faktor alasan penggunaan media sosial bagi karyawan dan dosen yaitu informasi, emosional, komunikasi dan kesenangan.
9	Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya) (Susilo & Yuniarto, 2014)	Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis inferensial, dan regresi linier berganda	Penggunaan Teknologi Informasi, Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan adalah Kemanfaatan Penggunaan TI karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar. Dari hasil regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan yaitu sebesar 52,8%. Sedangkan sisanya sebesar 47,2% merupakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja

				karyawan.
10	Analisis Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak, (Fitriani, 2018)	Metode penelitian menggunakan analisis regresi berganda didukung dengan analisis <i>ordinary least square</i> sebagai alat ukur kelayakan pengujian penelitian.	Wireless, Wireline, Kinerja Karyawan.	Berdasarkan penelitian variabel teknologi informasi wireless (X1) berpengaruh sebesar 0.672% dan 27.67% kinerja karyawan meningkat karena dipengaruhi oleh teknologi informasi wireline (X2). Secara simultan diperoleh nilai sebesar 46% berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak. Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak memiliki karyawan dengan kinerja yang baik dan didukung teknologi informasi yang memadai.

2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengidentifikasi variabel independen dan variabel dependen, yaitu: media sosial (X) dan kinerja pegawai (Y). Kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini, dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu dugaan atau jawaban yang bersifat sementara dimana kebenarannya masih diragukan, sebab itu harus di uji secara empiris (Sugiyono, 2014). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ho : Diduga bahwa media sosial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Belopa Kabupaten Luwu .

Ha : Diduga bahwa media sosial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Belopa Kabupaten Luwu .

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan didalam penelitian untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini menggunakan desain penelitian pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh media sosial terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Belopa.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Belopa Kabupaten di jalan Tomakaka, Lebani Kabupaten Luwu Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan yaitu dimulai bulan Juli-agustus 2020

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2006:130). Dengan menetapkan populasi, ini dimaksudkan agar suatu penelitian dapat mengukur sesuatu sesuai dengan kasusnya dan tidak berlebihan dengan populasi yang diacu. Maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Belopa yaitu 587 orang.

Adapun data ketenagaan (Sumber Daya Manusia) tahun 2019 pada RSUD Batara

Guru Belopa Kabupaten Luwu adalah :

Tabel 3.1 Data Ketenagaaan (Sumber Daya Manusia), 2019.

No.	Jenis Jabatan	Jenis Tenaga		Jumlah
		PNS	PTT/Honororer	
1	Direktur	1	-	1
2	Kepala Tata Usaha	1	-	1
3	Kabid Pelayanan Medik dan Keperawatan	1	-	1
4	Kabid Pengembangan SDM dan Rekam Medik	1	-	1
5	Kabid Pengawasan dan Pemeliharaan Sarana dan Prasarana	1	-	1
6	Kasubag Umum dan Keuangan	1	-	1
7	Kasubag Hukum dan Kepegawaian	1	-	1
8	Kasubag Perencanaan dan Pelaporan	1	-	1
9	Kasubdin Pembinaan dan Pengendalian Perawatan	1	-	1
10	Kasubdin Pelayanan dan Penunjang Medik	1	-	1
11	Kasubdin Pengembangan SDM	1	-	1
12	Kasubdin Rekam Medik	1	-	1
13	Kasubdin Pemeliharaan Sarana dan Prasarana	1	-	1
14	Kasubdin Pengawasan dan Pengendalian Pelayanan	1	-	1
	Jumlah	14	-	14

No.	Jenis Jabatan	Jenis Tenaga		Jumlah
		PNS	PTT/Honororer	
1	Dokter Ahli	19	6	25
2	Ners	27	19	46
3	Perawat	80	130	210
4	Anastesi	0	1	1
5	Bidan	23	86	109
6	Apoteker	11	9	20
7	Farmasi	11	4	15
8	SMAK	1	0	1
9	Laboratorium	9	12	21
10	Nutrisionis	7	2	9
11	Fisioterapis	8	4	12
12	Elektromedis	2	2	4
13	Penata Rontgen	8	2	10
14	Rekam Medi	6	7	13
15	Epidemiologi Kesehatan	1	1	2
16	Administrator Kesehatan	22	2	24
17	Sanitarian	7	1	8
18	Tenaga lain-lain	35	22	57
Total		277	310	587

Sumber: Profil RSUD Batara Guru, 2019.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2006). Sesuai dengan pemahaman diatas, maka sampel dalam penelitian ini adalah sebagian atau wakil dari populasi yang dipilih. Untuk menentukan jumlah sampel maka

digunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan 10% ketentuan sebagai berikut

(Umar, 2005) :

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

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Nilai tingkat kesalahan

Dengan populasi sebesar 587 maka jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu :

$$\begin{aligned} n &= \frac{587}{1+587(0,1)^2} \\ &= 85,4 \\ &= 85 \end{aligned}$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 85 orang.

Dengan rumus diatas, maka diperoleh jumlah sampel karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Belopa adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Perhitungan Jumlah Sampel Penelitian

Karyawan RSUD Batara Guru Belopa	Jumlah	
Dokter Ahli	= $25/587 \times 85$	3
Ners	= $46/587 \times 85$	6
Perawat	= $210/587 \times 85$	30
Anastesi	1	1
Bidan	= $109/587 \times 85$	16
Apoteker	= $20/587 \times 85$	3
Farmasi	= $15/587 \times 85$	2
SMAK	1	1
Laboratorium	= $21/587 \times 85$	3
Nutrisi	= $9/587 \times 85$	1
Fisioterapis	= $12/587 \times 85$	2
Elektromedis	= $4/587 \times 85$	1
Penata Rontgen	= $10/587 \times 85$	1
Rekam Medi	= $13/587 \times 85$	2
Epidemiologi Kesehatan	= $2/587 \times 85$	1
Administrator Kesehatan	= $24/587 \times 85$	3
Sanitarian	= $8/587 \times 85$	1
Tenaga Lain-Lain	= $57/587 \times 85$	8
Total		85

Berdasarkan jumlah sampel pada Tabel 3.2 yaitu sebanyak 85 sampel, maka cara pengambilan 85 sampel dari 587 karyawan ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

3.4 Jenis dan Sumber data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data penelitian yang digunakan adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan. Data ini berupa hasil dari pengisian kuesioner mengenai media sosial dan kinerja pegawai. (Sugiyono, 2015).

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data internal. Sumber data internal adalah sumber data yang diperoleh dari tempat dalam organisasi dimana penelitian ini dilakukan. Dalam penelitian ini sumber data internalnya adalah pegawai Rumah Sakit Batara Guru Belopa. Data ini berupa profil dan struktur organisasi serta jawaban hasil kuesioner.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Angket (kuesioner)

Teknik angket (kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015). Pemilihan teknik angket dalam penelitian ini agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan dimintai data.

3.5.2 Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian (Sugiyono,

2015). Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan data tentang gambaran umum Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Belopa, dan data-data lain yang mendukung.

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.6.1 Variabel dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y). Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu perusahaan dan meminimalisir kerugian.

Tabel 3.3 Analisis Frekuensi skor media sosial

Skor	Kategori	Frekuensi	Penguasaan (%)
21-45	sangat tinggi	0	0
16-20	tinggi	0	0
11-15	sedang	0	0
5-10	rendah	0	0
0-4	sangat rendah	0	0

Sumber: Khairatun (2014)

3.6.2 Variabel independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2012). Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu Media Sosial (X).

Tabel 3.4 Analisis Frekuensi skor kinerja pegawai.

Skor	Kategori	Frekuensi	Penguasaan (%)
21-30	sangat tinggi	0	0
16-20	tinggi	0	0
11-15	sedang	0	0
5-10	rendah	0	0
0-4	sangat rendah	0	0

Sumber: Khairatun (2014)

3.6.3 Definsi Operasional

Tabel 3.5 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Media Sosial	Sarana bagi konsumen untuk berbagi informasi teks, gambar, video dan audio dengan satu sama lain dan dengan perusahaan dan sebaliknya.	a. Membantu organisasi b. Mengkomunikasikan kebijakan c. Perubahan teknologi d. Meningkatkan kepuasan kerja
Kinerja Pegawai	Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab.	a. Kuantitas Kerja b. Kualitas Kerja c. Ketepatan Waktu

3.7 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, instrumen penelitian yang digunakan adalah *kuisisioner* (angket), dengan skala *likert*. Menurut (Sugiyono, 2012) “skala *likert* digunakan

untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Pertanyaan yang dijawab oleh responden mendapat nilai sesuai dengan alternatif jawaban yang bersangkutan. Kriteria penilaian dari pernyataan tersebut memiliki 5 alternatif jawaban, yaitu untuk pernyataan positif dan pernyataan negatif mempunyai nilai. Berikut digambarkan rentang skala pada model likert.

Tabel 3.6 Rentang Skala Likert

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

3.8 Analisis Data.

3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Yaitu tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur Sugiyono, (2014:137) Dengan demikian, instrument yang valid merupakan instrument yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, namun menjadi tidak valid jika digunakan untuk mengukur berat. Artinya, penggaris memang tepat digunakan untuk mengukur panjang, namun menjadi tidak valid jika penggaris digunakan untuk mengukur berat. Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang harus

dibuang/diganti karna dianggap tidak relevan.item instrument dianggap valid jika lebih besar dari 0,3 atau biasa juga dengan membandingkannya dengan r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Yaitu pengukuran untuk mengetahui dan menetapkan instrument yang konsisten pada kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi kriteria suatu instrumen penelitian. Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid.Rumus yang dipakai adalah untuk menguji reliabilitas dalam penelitian adalah *cronbach alpha* yang penyelesaian dilakukan dengan membandingkan antara r *alpha* dan r *tabel*. Artinya, bila koefisien reliabilitas (*cronbach alpha*) lebih besar dari 0,60, maka intrumen variabel dinyatakan reliabel, (sugiyono, 2014).

3.8.2 Analisis Regresi Sederhana

Uji asumsi klasikal merupakan analisis yang dilakukan sebelum analisis regresi dilakukan. Hal ini diasumsikan agar data yang telah di terima dapat digunakan dalam analisis regresi berupa uji normalitas, uji homogenitas, uji heteroskedastisitas dan sebagainya

Menurut Abdurahman et al., (2011), “Regresi linear sederhana adalah hubungan linear antara dua variabel dengan kata lain hubungan linear antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y)”. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel media sosial (X) ada hubungannya dengan variabel kinerja karyawan (Y) atau apakah variabel media sosial (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Untuk mengetahuinya maka di bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

X = Media Sosial

Y = Kinerja Pegawai

a = bilangan konstanta

b = bilangan koefisien arah regresi

e = standar error

3.8.3 Uji Hipotesis

a. Analisis Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variable independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Mandiri belajar SPSS, 2008). Variabel dependen pada penelitian ini yakni kinerja karyawan sedangkan variabel independen adalah media sosial.

b. Analisis determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui sumbangan pengaruh variable independen secara serentak terhadap variable dependen. “Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen”(Mandiri belajar SPSS, 2008).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum dan Profil Rumah Sakit Umum Batara Guru Belopa

Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Belopa Kab. Luwu adalah unit pelaksana teknis pemerintah Kabupaten Luwu yang menjalankan fungsi pelayanan kesehatan. Sejak diresmikan oleh bapak Gubernur Sulawesi Selatan pada tanggal 04 Agustus 2005 dan diaktifkan pada tanggal 28 September 2005, RSUD Batara Guru telah melalui berbagai perubahan dan perkembangan bentuk struktur organisasi. Adapun struktur organisasinya pertama kali terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 04 Tahun 2005 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Luwu yang telah mengalami beberapa perubahan hingga saat ini telah menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) berdasarkan SK Bupati Luwu No.577/XII/2016.

Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru merupakan rumah sakit dengan Tipe C (sejak tahun 2012) yang sejak berdirinya telah mengalami Empat kali pergantian kepemimpinan. Kepemimpinan pertama RSUD Batara Guru pada tahun 2005-2008 dipegang oleh Dra. Nadirah A. Machmud, Apt, MARS., kemudian pada tahun 2008-2016 kepemimpinan dipegang oleh dr.Suharkimin Sumar, M.Kes, dan selanjutnya pada tahun 2016-2019 RSUD Batara Guru dipimpin oleh dr. Hj. Fatriwati Rifai dan 2019 sampai saat ini adalah dr. Daud Mustakim. Dalam perkembangannya, peningkatan mutu pelayanan kesehatan menjadi hal utama yang selalu diprioritaskan untuk mencapai sasaran nasional dan daerah dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Upaya

peningkatan mutu pelayanan telah berhasil memenuhi standar Akreditasi dasar untuk lima pelayanan yaitu Administrasi, Perawatan, Unit Gawat Darurat dan Rekam Medis pada tahun 2012. Namun demikian upaya peningkatan mutu tersebut terus dilakukan dengan adanya agenda Akreditasi rumah sakit pada tahun 2018 kemarin.

4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Hasil analisis statistik deskriptif

a. Karakteristik responden

Data deskriptif ini diperoleh dari responden, data ini disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang perlu di perhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian, responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada RSUD Batara Guru Belopa yang berpartisipasi dalam penelitian ini dapat dirincikan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, usia dan lamanya bekerja di RSUD Batara Guru Belopa:

1) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Analisis terhadap data jenis kelamin responden perlu untuk dilakukan karena adanya perbedaan antara pria dan wanita yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Berikut hasil analisisnya.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	40	47,05
2	Perempuan	45	52,95
Total		85	100

Sumber: Lampiran 6 Karakteristik Responden

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa persentase responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki yaitu 40 orang atau dalam bentuk persentase 47,05%, sementara responden perempuan berjumlah 45 orang atau dalam bentuk persentase 52,95%. Hal ini bisa dijadikan gambaran bahwa karyawan pada RSUD Batara Guru Belopa didominasi oleh karyawan perempuan.

2) Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Analisis mengenai tingkat pendidikan penting untuk dianalisa karena setiap jenis pekerjaan membebankan tuntutan berbeda terhadap seseorang dan bahwa setiap orang harus memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut.

Berikut analisisnya:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK/ALIYAH	6	7,05
2	D3	28	32,94
3	S1	42	49,41
4	S2	9	10,58
Total		85	100

Sumber: Lampiran 6 Karakteristik Responden

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, dapat dilihat persentase responden dalam penelitian ini didominasi oleh tingkat pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 42 orang atau 49,41 %, SMA sederajat sebanyak 6 orang atau 7,05 %, D3 sebanyak 28 orang atau 32,94 % dan S2 sebanyak 9 orang atau 10,58 %.

3) Karakteristik responden berdasarkan usia

Analisis terhadap data usia responden perlu dilakukan karena adanya *issue* penting mengenai hubungan antara umur dengan kinerja yang berkaitan dengan kualitas positif yang dibawa kedalam pekerjaan, pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, komitmen terhadap mutu, dan tingkat pengunduran diri yang rendah. Berikut hasil analisisnya:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Dibawah 25 tahun	11	12,94
2	25 - 40 tahun	49	57,64
3	41 tahun keatas	25	29,42
Total		85	100

Sumber: Lampiran 6 Karakteristik Responden

Data diatas menjelaskan bahwa karyawan yang dijadikan responden pada RSUD Batara Guru Belopa didominasi oleh yang berusia 25 – 40 tahun sebanyak 49 orang atau 57,64 %, Di bawah 25 tahun sebanyak 11 orang atau 12,94 % dan 41 tahun keatas sebanyak 25 orang atau 29,42 %.

4) Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja

Karakteristik berdasarkan lamanya karyawan bekerja di perusahaan di kategorikan menjadi 2 bagian. Berikut penyajian data nya:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Masa Kerja

No	Lamanya bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	1 – 5 tahun	38	44,70
2	5 – 10 tahun	47	55,30
Total		85	100

Sumber: Lampiran 6 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini didominasi oleh yang lamanya bekerja 1 – 5 tahun sebanyak 38 orang atau 44,70 % dan 5 – 10 tahun sebanyak 47 orang atau 55,30 %.

b. Hasil uji instrumen

Dalam penelitian ini, instrumen penelitian yang digunakan adalah *kuesioner* (angket) dengan skala *likert*. Menurut (Sugiyono, 2012) “skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan pandangan seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Pernyataan yang dijawab oleh responden dinilai konsisten dengan jawaban alternatif yang relevan. Ada 5 alternatif jawaban untuk kriteria evaluasi pernyataan. Yaitu untuk pernyataan positif dengan nilai SS=5, S=4, KS=3, TS=2, dan STS=1.. Berikut sajian data rentang skala pada model likert.

Tabel 4.5 Analisis Statistik Deskriptif Instrumen Penelitian Variabel Media Sosial

Media Sosial					
Q1		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Q.1	KS	1	1,17	1,17	1,2
	S	18	21,17	21,17	30,6
	SS	66	77,64	78,00	100
	Total	85	100	100	
Q.2	KS	3	4,8	4,8	4,8
	S	17	27,4	27,4	32,3

	SS	65	67,7	67,7	100
	Total	85	100	100	
Q.3	KS	2	3,2	3,2	3,2
	S	18	29	29	32,3
	SS	65	67,7	67,7	100
	Total	85	100	100	
Q.4	TS	1	1,6	1,6	1,6
	KS	4	6,5	6,5	8,1
	S	20	32,3	32,3	40,3
	SS	60	59,7	59,7	100
	Total	85	100	100	
Q.5	TS	1	1,6	1,6	1,6
	KS	3	4,8	4,8	6,5
	S	17	27,4	27,4	33,9
	SS	64	66,1	66,1	100
	Total	85	100	100	
Q.6	KS	1	1,17	1,6	1,2
	S	18	21,17	21,6	23,2
	SS	66	77,64	78	100
	Total	85	100	100	
Q.7	KS	2	2,35	2,35	2,35
	S	18	21,17	21,2	23,55
	SS	65	76,47	76,47	100
	Total	85	100	100	
Q.8	KS	1	1,17	1,2	1,2
	S	19	22,35	22,35	23,55
	SS	65	76,47	76,5	100
	Total	85	100	100	
Q.9	KS	1	1,17	1,2	1,2
	S	14	16,47	16,5	17,7
	SS	70	82,35	82,35	100
	Total	85	100	100	

Sumber: Lampiran Uji Analisis Statistika Deskriptif

Variabel media sosial diukur menggunakan instrumen yang terdiri dari 5 pernyataan seperti yang ada pada Tabel 4.5 diatas. kelima pernyataan kuesioner didominasi instrumen sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS) kemudian tidak setuju (TS). Hal ini dapat mengindikasikan bahwa pernyataan dalam

kuesioner penelitian sejalan dengan kepemimpinan yang ada dalam manajemen perusahaan.

Tabel 4.6 Analisis Statistik Deskriptif Instrumen Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai					
X_2		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Q.1	STS	1	1,17	1,2	1,2
	KS	4	64,70	65	66,7
	S	27	31,76	32	100
	SS	53	62,35	62,35	100
	Total	85	100	100	
Q.2	KS	1	1,17	1,2	1,2
	S	23	27,05	27,05	28,25
	SS	61	71,76	72	100
	Total	62	100	100	
Q.3	TS	3	3,52	3,52	3,52
	KS	11	12,94	13	16,52
	S	28	32,94	33	49,52
	SS	43	50,58	50,58	100
	Total	85	100	100	
Q.4	KS	4	4,70	5	5
	S	18	21,17	21,17	26,17
	SS	63	74,11	74,11	100
	Total	85	100	100	
Q.5	TS	1	1,17	1,2	1,2
	KS	4	4,70	5	6,2
	S	26	30,58	30,58	37,8
	SS	54	63,52	63,52	100
	Total	85	100	100	
Q.6	TS	1	1,17	1,2	1,2
	KS	4	4,70	5	6,2
	S	2	2,35	2,35	8,55
	SS	78	91,76	92	100
	Total	85	100	100	

Sumber: Lampiran Uji Analisis Statistika Deskriptif

Variabel kinerja pegawai diukur menggunakan instrumen yang terdiri dari 5 pernyataan seperti yang ada pada Tabel 4.6 diatas. Kelima pernyataan kuesioner didominasi instrumen sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS) kemudian sangat tidak setuju (STS). Hal ini dapat mengindikasikan bahwa pernyataan mengenai kinerja pegawai dalam kuesioner penelitian sependapat dengan maksud dan harapan responden.

4.2.2 Uji validitas dan reliabilitas

a. Uji validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument (Arikunto, 2010). Jika instrumen mampu mengukur kondisi yang diperlukan untuk mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat, dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut valid. Suatu instrumen dikatakan valid apabila dengan ketentuan:

Hasil r hitung $>$ r tabel = valid

Hasil r hitung $<$ r tabel = tidak valid

Untuk menentukan nilai dari r tabel maka digunakan rumus r tabel $df = n-2$. Dimana n = jumlah sampel dan 2 = jumlah variabel independen (Siregar, 2015). Dan untuk menentukan tingkat validitas item, hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dengan tingkat signifikansi 5%.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas berarti bahwa kepercayaan suatu instrumen cukup untuk membuatnya digunakan sebagai alat pengumpulan data, karena instrumen tersebut sudah sangat baik (Arikunto, 2010). Reliabilitas menunjukkan tingkat keandalan

(dapat dipercaya) dari instrumen yang digunakan, dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* untuk mengetahui reliabilitas instrumen (Arikunto 2010). Jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ menunjukkan bahwa kuesioner dapat diandalkan atau reliabel/konsisten dan jika nilai *cronbach's alpha* $< 0,60$ menunjukkan bahwa kuesioner tidak dapat diandalkan atau tidak konsisten/reliabel. Hasil uji validitas dan reliabilitas penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Media sosial

Variabel	Item	r hitung	r tabel	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	Keterangan	
Media Sosial	Q.1	0,789	0,250	0,779	Valid	iabel
	Q.2	0,828	0,250	0,779	Valid	iabel
	Q.3	0,693	0,250	0,779	Valid	iabel
	Q.4	0,630	0,250	0,779	Valid	iabel
	Q.5	0,702	0,250	0,779	Valid	iabel
	Q.6	0,693	0,250	0,779	Valid	iabel
	Q.7	0,702	0,250	0,779	Valid	iabel
	Q.8	0,789	0,250	0,779	Valid	iabel
	Q.9	0,693	0,250	0,779	Valid	iabel

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas semua item pernyataan mengenai media sosial dalam instrumen penelitian dinyatakan valid karena $r \text{ hitung} > r \text{ tabel } 0,250$. Dan hasil uji reliabilitas variabel media sosial dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan reliabel karena nilai dari *cronbach's alpha* variabel media sosial yaitu $0,779 > 0,60$

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas kinerja pegawai

Variabel	Item	r hitung	r tabel	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	Keterangan	
Kinerja Pegawai	Q.1	0,825	250	0,795	Valid	Reliabel
	Q.2	0,773	250	0,795	Valid	Reliabel
	Q.3	0,662	250	0,795	Valid	Reliabel
	Q.4	0,736	250	0,795	Valid	Reliabel
	Q.5	0,709	250	0,795	Valid	Reliabel
	Q.6	0,701	250	0,795	Valid	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2020

c. Analisis Statistika Deskriptif

1. Media Sosial

Berdasarkan dengan hasil pengujian validitas instrumen penelitian diperoleh bahwa banyaknya item angket adalah sebanyak 9 item yang telah digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian. Adapun hasil analisis statistik deskriptif yang berkaitan dengan media sosial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Statistika Deskriptif Media Sosial

Statistik	Nilai Statistik
Banyaknya sampel	85,00
Rata-rata	42,47
Standar deviasi	3,32
Variansi	11,08
Rentang	15,00
Skor terendah	30,00
Skor tertinggi	45,00

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa dari 85 sampel yang diteliti terlihat bahwa sampel penelitian mempunyai skor rata-rata Media Sosial pegawai di rumah sakit umum daerah batara guru belopa adalah 42,47 dengan standar deviasi sebesar 3,32 dan variansi sebesar 11,08.

Jika skor Media Sosial pada pegawai rumah sakit umum daerah batara guru belopa diklasifikasikan dalam lima kategori maka hasilnya seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.10. Distribusi Frekuensi dan Persentase Skor Variabel Media Sosial terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Belopa.

skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
9-14	sangat rendah	0	0
15-20	rendah	0	0
21-25	sedang	0	0
26-30	tinggi	1	1
31-45	sangat tinggi	84	84

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa dari 85 orang pegawai yang menjadi sampel penelitian, terdapat 1 orang pegawai atau 1% berada dalam kategori tinggi, terdapat 84 orang pegawai atau 84% berada dalam kategori sangat tinggi. Jika diperhatikan kecenderungan persentase Media Sosial sebagian besar pegawai, yaitu 84 orang (84%) berada pada kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa skor media sosial yang menjadi sampel penelitian termasuk dalam kategori sangat tinggi.

2. Kinerja Pegawai

Hasil analisis deskriptif yang berkaitan dengan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11. Statistika Deskriptif Kinerja Pegawai.

Statistik	Nilai Statistik
Banyaknya sampel	85,00
Rata-rata	29,53
Standar deviasi	3,14
Variansi	9,89
Rentang	10,00
Skor terendah	25,00
Skor tertinggi	30,00

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa dari 85 sampel yang diteliti terlihat bahwa sampel penelitian mempunyai skor rata-rata pegawai rumah sakit umum daerah batara guuru belopa adalah 29,53 dengan standar deviasi sebesar 3,14 dan variansi sebesar 9,89. Jika skor kinerja pegawai di rumah sakit umum daerah batara guru belopa diklasifikasikan dalam lima kategori maka hasilnya seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.12. Distribusi Frekuensi dan persentase skor kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Belopa

Skor	Kategori	Frekuensi	Penguasaan (%)
21-30	sangat tinggi	85	85
16-20	tinggi	0	0
11-15	sedang	0	0
5-10	rendah	0	0
0-4	sangat rendah	0	0

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2020

Berdasarkan tabel diketahui bahwa dari 85 orang pegawai yang menjadi sampel penelitian, terdapat 0 orang pegawai atau 0% berada dalam kategori sedang,

terdapat 0 orang pegawai atau 0% berada dalam kategori tinggi, dan terdapat 85 orang pegawai atau 85% berada dalam kategori sangat tinggi. Jika diperhatikan kecenderungan persentase kinerja pegawai sebagian besar pegawai, yaitu 85 orang (65%) berada pada kategorisangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa skor kinerja pegawai yang menjadi sampel penelitian termasuk kategori sangat tinggi

4.3 Hasil uji asumsi klasikal

Pada tahap ini tidak dilakukan operasionalisasi *software* SPSS, melainkan hanya cara membaca uji asumsi klasik dari output SPSS, sebagaimana yang tertampil pada file *output*.

1. Uji linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linearitas bertujuan untuk melihat apakah model regresi juga linear. Uji linearitas dapat dilihat pada nilai signifikan dari *deviation of linearity* untuk X terhadap Y dengan menggunakan program komputer SPSS.

Kriteria yang digunakan dalam uji linearitas adalah, apabila nilai p (*probability value/critical value*) lebih kecil ($<$) atau sama dengan ($=$) dari nilai α pada tingkat signifikansi 5%, maka distribusi data berpola linear, dan apabila nilai p (*probability value/critical value*) lebih besar ($>$) dari nilai α pada tingkat signifikansi 5% maka distribusi data berpola tidak linear.

Berdasarkan hasil *output*, hasil uji linearitas dari hubungan masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat pada *output anova table* sehingga dapat diketahui bahwa nilai probabilitas (nilai p) pada *linearity* nilai p dibawah 0,05 yang X terhadap Y secara berturut-turut 0,047. Karena nilai p kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas dengan variabel terikat terdapat hubungan yang linear. Hal ini berarti analisis regresi linear sederhana dapat digunakan sebagai alat pengujian hipotesis.

2. Uji heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar *Scatterplot*. Tidak ada ukuran yang pasti kapan suatu *scatterplot* membentuk pola atau tidak. Keputusan hanya mengandalkan pengamatan/penglihatan peneliti. Berdasarkan *output* menggunakan program SPSS diketahui bahwa sebaran *scatterplot* dari gambar *output* SPSS terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas. Asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

3. Uji normalitas

Langkah yang pertama dilakukan untuk menguji data adalah mengetahui terlebih dahulu apakah data tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas tersebut dilakukan dengan uji *one sample kolmogorov-Smirnov Test* dengan menggunakan program SPSS dengan taraf signifikansi 0,05.

Hipotesis dalam uji kenormalan data adalah sebagai berikut:

H_0 = sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal

H_1 = sampel berasal dari populasi yang berdistribusi tidak normal

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

1. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak
 2. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima
- a. Pengujian normalitas data media sosial.

Setelah diadakan operasi pada program SPSS diperoleh hasil *output one sample kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai *Most Extreme Difference Absolut* (Dmax) = 0,353; nilai *kolmogorov-Smirnov* = 3,253 dan *Asymp. Sig* = 0,050. Dari hasil ini terlihat $D_{max} < \text{nilai } kolmogorov-Smirnov$ dan nilai probabilitas $p > 0,05$.

- b. Pengujian normalitas data kinerja pegawai

Setelah diadakan operasi pada program SPSS diperoleh hasil *output one sample kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai *Most Extreme Difference Absolut* (Dmax) = 0,360; nilai *kolmogorov-Smirnov* = 3,322 dan *Asymp. Sig* = 0,064. Dari hasil ini terlihat $D_{max} < \text{nilai } kolmogorov-Smirnov$ dan nilai probabilitas $p > 0,05$.

Berdasarkan hasil *output* SPSS diketahui bahwa secara berturut-turut nilai *asymp, sig (2-tailed)* dari variabel dalam penelitian adalah 0,050 untuk variabel media sosial, dan 0,064 untuk variabel kinerja pegawai sehingga dapat diketahui berdasarkan uji hipotesis dalam normalitas bahwa nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima. Ini menyatakan bahwa dari nilai signifikansi masing-masing variabel melebihi 0,05 sehingga data berdistribusi dengan normal.

Adapun dengan cara lain dapat dilihat pada gambar Normal P-P Plot pada hasil *output* SPSS. Sebaran titik-titik dari gambar Normal P-P Plot di atas relatif mendekati garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa (data) residual terdistribusi normal. Hasil ini sejalan dengan asumsi klasik dari regresi linear.

4.4 Uji hipotesis

1. Media Sosial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di rumah sakit umum daerah batara guuru belopa

Berdasarkan lampiran besarnya pengaruh antara variabel media sosial (X) terhadap kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,320. Hal ini menunjukkan ada hubungan yang cukup kuat antara media sosial dengan kinerja pegawai. Sedangkan tingkat signifikan koefisien korelasi satu sisi (*1-tailed*) dari *output* (diukur dari probabilitas) menghasilkan nilai $p = 0,00$. Karena probabilitasi jauh dibawah 0,05 atau $p < 0,05$ maka pengaruh antara media sosial terhadap kinerja pegawai adalah signifikan.

Tabel *coefficients* menggambarkan bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX = 12,878 + 0,346X$$

Ket:

X = media sosial

Y = kinerja pegawai

Konstanta sebesar 12,878 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel media sosial (X), maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah 12,878. Koefisien regresi sebesar 0,346 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 media sosial

(X) maka skor kinerja pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,346 dan setiap penurunan 1 skor media sosial maka skor kinerja pegawai akan berkurang sebesar 0,346.

Untuk mengetahui apakah media sosial mempunyai berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka dilakuka uji t dengan kriteria koefisien regresi adalah sebagai berikut:

H_0 = media sosial tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

H_1 = media sosial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

1. Jikai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima
2. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,878	4,793		2,687	,009
	Media_sosial	,346	,112	,320	3,078	,003

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Berdasarkan hasil *output* pada tabel *coefficients* terdapat nilai 0,003 atau probabilitas lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan hipotesis penelitian diterima artinya bahwa media sosial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,320 ^a	,102	,092	1,683	1,749

a. Predictors: (Constant), Media_sosial

b. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Nilai *R-Square* = 0,102 yang memberikan penjelasan bahwa variabel media sosial secara sendiri dapat menjelaskan sebesar 10,2% variabel kinerja pegawai.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai (Uji t)

Sebelum melakukan pengujian parsial data terlebih dahulu diolah dengan menggunakan uji asumsi klasikal. Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linearitas bertujuan untuk melihat apakah model regresi juga linear. Berdasarkan hasil *output*, memberikan hasil dari hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat pada *output anova table* sehingga dapat diketahui bahwa nilai probabilitas (nilai p) pada *linearity* masing-masing nilai p dibawah 0,05 X terhadap Y kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dengan variabel terikat terdapat hubungan yang linear. Hal ini berarti analisis regresi linear dapat digunakan sebagai alat pengujian hipotesis.

Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui variansi dari *error* model regresi tidak konstan atau variansi antar *error* yang satu dengan *error* yang lain berbeda. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar *Scatterplot*. Tidak ada ukuran yang pasti kapan suatu *scatterplot* membentuk pola atau tidak. Keputusan hanya mengandalkan pengamatan/penglihatan peneliti. Berdasarkan *output* menggunakan program SPSS diketahui bahwa sebaran *scatterplot* dari gambar *output* SPSS terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas. Asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan berasal dari data yang berdistribusi dengan normal. Berdasarkan hasil *output* SPSS diketahui bahwa secara berturut-turut nilai *asympt, sig (2-tailed)* dari variabel dalam penelitian adalah 0,050 untuk variabel media sosial, dan 0,064 untuk variabel kinerja pegawai sehingga dapat diketahui berdasarkan uji hipotesis dalam normalitas bahwa nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima. Ini menyatakan bahwa dari nilai signifikansi masing-masing variabel melebihi 0,05 sehingga data berdistribusi dengan normal. Adapun dengan cara lain dapat dilihat pada gambar Normal P-P Plot pada hasil *output* SPSS. Sebaran titik-titik dari gambar Normal P-P Plot di atas relatif mendekati garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa (data) residual terdistribusi normal. Hasil ini sejalan dengan asumsi klasik dari regresi linear.

Media sosial yang dimiliki oleh pegawai di rumah sakit umum daerah batara guuru belopa. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, skor rata-rata media sosial pegawai di rumah sakit umum daerah batara guuru belopa sebesar 42,47 dengan standar deviasi sebesar 3,32 dan berada dikategori sangat tinggi ini menandakan bahwa rata-rata pegawai memiliki tingkatan media sosial sedang sehingga mereka dapat mengontrol dan menciptakan perilaku dan keseharian yang baik serta memberikan dampak terhadap proses bekerja terutama pada kinerja pegawai.

Kinerja pegawai di rumah sakit umum daerah batara guru belopa. Berdasarkan hasil analisis statistika deskriptif skor rata-rata kinerja pegawai di rumah sakit umum daerah batara guru belopa sebesar 29,53 dengan standar

deviasi sebesar 3,146 dan berada pada kategori sangat tinggi ini menandakan bahwa pencapaian pegawai dalam bekerja dengan didasarkan pada kinerja pegawai sangat baik karena mereka dapat mencapai hasil yang tinggi dan pencapaian itu dapat disebabkan oleh banyak faktor salah satunya adalah media sosial dan kedisiplinan bekerja.

Pengaruh media sosial terhadap kinerja pegawai di rumah sakit umum daerah batara guru belopa. Berdasarkan hasil analisis data besarnya pengaruh antara variabel media sosial (X) terhadap kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,320. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang cukup kuat antara media sosial dengan kinerja pegawai. Sedangkan tingkat signifikan koefisien korelasi satu sisi (*1-tailed*) dari *output* (diukur dari probabilitas) yang menghasilkan nilai $p = 0,003$. Karena probabilitas jauh dibawah 0,05 atau $p < 0,05$ maka pengaruh antara media sosial terhadap kinerja pegawai adalah signifikan. Berdasarkan hasil *output* pada tabel *coefficients* terdapat nilai 0,003 atau probabilitas lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan hipotesis penelitian diterima artinya bahwa media sosial (*self concept*) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.4.2 Pengujian Koefisien Determinasi R

Nilai *R-Square* = 0,102 yang memberikan penjelasan bahwa variabel media sosial secara sendiri dapat menjelaskan sebesar 10,2% variabel kinerja pegawai. Ini menandakan bahwa media sosial dapat mempengaruhi kinerja pegawai di rumah sakit umum daerah batara guru belopa dengan analisa bahwa apabila seorang pegawai memiliki tingkat media sosial yang baik maka akan

mempengaruhi kinerja pegawai ke arah yang baik pula dan ini berkaitan dengan tingkatan masing-masing media sosial dan kinerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yakni Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan UIN Suska Riau, (Arif, Marsal dan Fitri, 2018) dan Pengaruh Penggunaan Media Sosial Dan Transfer Pengetahuan Terhadap Kinerja Dosen Di ITM (Institut Teknologi Medan), (Taufiq, 2019) yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya adalah pengaruh positif. Ini tidak lepas dari perkembangan era modernisasi saat ini yang membawa perkembangan teknologi informasi semakin pesat. Kemajuan peradaban membawa dampak pada perilaku manusia, yang mana pada zaman dulu pencarian informasi masih menggunakan media elektronik dan media cetak seperti televisi, radio, dan surat kabar. Kini manusia memanfaatkan kecanggihan teknologi media online dalam pencarian informasi, sehingga dapat diperoleh dengan cepat dan mudah. Media sosial dihadirkan untuk membuat komunikasi dan berbagai kegiatan menjadi lebih mudah.

Penelitian dengan jenis *ex-post facto* didasarkan oleh teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel dalam penelitian dengan pengumpulan data pada sampel penelitian sehingga dapat dengan mudah untuk melakukan tabulasi data dalam penelitian. Teori-teori tersebut akan memperkuat hasil yang akan didapatkan dalam penelitian dengan beberapa hipotesis yang digunakan dalam pengambilan kesimpulan dalam penelitian. Penelitian ini melibatkan variabel media sosial yang akan diketahui jika mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan teori yang dikemukakan bahwa kesulitan

dan hasil dalam bekerja yang dihadapi pegawai dapat disebabkan oleh beberapa faktor intern dan extern seperti bakat, minat, motivasi, media sosial, kemandirian bekerja dan lain-lain. media sosial merupakan salah satu faktor extern dan juga merupakan fondasi yang sangat penting untuk keberhasilan seseorang bukan hanya keberhasilan dalam bidang akademis pegawai melainkan yang lebih penting dalam keberhasilan hidup.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini mengenai pengaruh media sosial terhadap kinerja pegawai di RSUD Batara Guru Belopa, hasil pengolahan dan analisis data menggunakan *google form*, *microsoft excel 2007*, dan aplikasi SPSS versi 22. Dari penejelasan-penejelasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Media sosial secara persial berpengaruh positif namun signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Batara Guru Belopa.
2. Media Sosial Mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 10,3% dapat mempengaruhi kinerja pegawai di RSUD Batara Guru Belopa.

5.2 Saran

Untuk mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal, maka peningkatan kinerja pegawai RSUD Batara Guru Belopa merupakan hal yang sangat penting dilakukan. Berdasarkan dari hasil simpulan penelitian, beberapa saran dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pihak menejemen rumah sakit dalam kaitannya dengan kepemimpinan dan proses pengembangan karir. Agar selalu memperhatikan baik dari segi peralatan, fasilitas, dan keamanan kerja karyawan, hubungan sosial pimpinan dan pegawai atau sesama pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi semua pegawai, peluang berupa kenaikan gaji, peluang yang sama untuk semua pegawai berkarir kejenjang yang lebih baik, memberikan pelatihan bagi pegawai, selalu memberikan motivasi untuk pegawai tetap semangat dalam melakukan pekerjaan, dan memberikan promosi untuk pegawai berprestasi.

Agar pegawai lebih meningkatkan kinerjanya sehingga dapat membantu dalam mencapai tujuan atau meningkatkan keuntungan yang ingin dicapai oleh rumah sakit.

2. Diharapkan penelitian selanjutnya menjadikan penelitian ini sebagai salah satu sumber informasi untuk mengkaji lebih dalam lagi mengenai pengaruh media sosial terhadap kinerja pegawai di RSUD Batara Guru Belopa agar diperoleh hasil atau gambaran yang lebih lengkap sehingga penelitian selanjutnya lebih sempurna dari hasil penelitian ini.