

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penggunaan media sosial terkait dengan aspek pekerjaan memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Lintas Daya. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan media sosial terkait dengan aspek pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Lintas Daya, karena karyawan cenderung untuk berdiskusi tentang pekerjaan jika bertemu langsung di kantor.
2. Penggunaan media sosial terkait dengan aspek sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Lintas Daya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penggunaan media sosial dalam aspek sosial di perusahaan maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan karyawan itu sendiri.

5.2 Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial dari penelitian ini sangat signifikan bagi manajemen CV. Lintas Daya. Pertama-tama, penelitian menyoroti pentingnya memperhatikan pengaruh penggunaan media sosial terhadap dua aspek utama kehidupan karyawan: aspek pekerjaan dan aspek sosial. Dari sudut pandang manajemen, ini menggambarkan bahwa strategi penggunaan media sosial di tempat kerja haruslah komprehensif, memperhitungkan tidak hanya dampaknya pada produktivitas dan

kinerja individu, tetapi juga pada hubungan sosial dan kebersamaan tim. Oleh karena itu, manajemen harus memperhatikan kebijakan dan panduan yang jelas terkait dengan penggunaan media sosial. Selain itu, penelitian ini memberikan wawasan tentang bagaimana kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh interaksi mereka dengan media sosial, baik secara positif maupun negatif. Juga penggunaan WhatsApp grup resmi kantor bertujuan untuk memfasilitasi komunikasi yang efektif terkait pembahasan tentang proyek, pengumuman penting, dan kolaborasi antar tim. Selain itu, karyawan diperbolehkan membuat grup tambahan yang relevan dengan tugas pekerjaan untuk mempermudah diskusi yang lebih terfokus dan efisien.

Hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, ditemukan Penggunaan Media Sosial Dalam Aspek Pekerjaan pada pertanyaan “Di perusahaan saya, saya menggunakan media sosial (contohnya Whatsapp) untuk berbagi konten/informasi tentang proyek pekerjaan kepada rekan kerja” mendapat nilai terendah, hal ini dikarenakan masih kurangnya penggunaan media sosial di kalangan karyawan CV. Lintas Daya untuk berbagi konten/informasi antar rekan kerja mereka. Hal ini perlu diperhatikan perusahaan atau organisasi agar informasi yang di dapatkan oleh rekan kerja bisa juga didapatkan oleh teman-teman yang lainnya yang berguna untuk membangun perusahaan agar lebih maju kedepannya.

Hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, ditemukan Penggunaan Media Sosial Dalam Aspek Pekerjaan pada pertanyaan “Di perusahaan saya, saya menggunakan media sosial eksternal (contohnya Whatsapp) untuk menambah relasi di tempat kerja” mendapat nilai terendah, hal ini dikarenakan masih

kurangnya penggunaan media sosial di kalangan karyawan CV. Lintas Daya untuk menambah relasi mereka di tempat kerja. Hal ini perlu diperhatikan perusahaan atau organisasi agar hubungan antar karyawan bisa terjalin tidak hanya bertemu di perusahaan saja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak lepas dari berbagai keterbatasan dan kelemahan. Penjelasan ini diharap dapat memberi penilaian dan referensi perbaikan bagi penelitian selanjutnya. Keterbatasan dalam penelitian ini mencakup:

1. Jumlah sample yang terbatas, dan hanya dilakukan pada 1 perusahaan saja yang tidak bisa digeneralisasikan begitu saja
2. Kuesioner hanya dititipkan melalui HRD karena penelitian ini dilakukan dengan keterbatasan jarak yang sangat jauh, perbedaan pulau, dan penelitian ini dilakukan dengan bantuan *google form* sehingga peneliti tidak memiliki kendali penuh dalam pengisian kuesioner, dimungkinkan responden mengisi pada jam kerja atau tidak dalam kondisi yang baik dalam mengisi.
3. Struktur konsep dasar dalam penelitian ini masih belum memadai, yang mengakibatkan ambiguitas dalam pemahaman dan penerapannya.
4. Kinerja karyawan yang diukur oleh pribadi responden sehingga tidak konsisten dan subjektif

5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka saran yang dapat diberikan peneliti untuk penelitian serupa di masa yang akan datang adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharap dapat melakukan analisis yang lebih dalam terhadap data yang ada untuk mendapatkan wawasan yang lebih signifikan.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat pengumpulkan data secara langsung, sehingga mendapatkan data yang lebih efektif dan efisien. Dan dapat menjelaskan setiap butir pertanyaan dalam kuesionernya.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa menambah variabel pendukung seperti mediasi atau moderasi untuk memperjelas hubungan antara variabel X dan Y
4. Untuk kedepannya menyelesaikan masalah pengukuran kinerja oleh responden sendiri dalam penelitian disarankan untuk mempertimbangkan pendekatan yang mencakup penilaian dari orang lain, seperti supervisor dan rekan kerja. Hal ini mengurangi kemungkinan ketidakjujuran yang mungkin timbul dari penilaian diri.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.*
- Adenuddin Alwy, M. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITAL MELALUI LENSA MANAJER SUMBER DAYA MANUSIA GENERASI BERIKUTNYA. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2265–2276. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.334>
- Ahmad, M. B., Hussain, A., & Ahmad, F. (2022). The use of social media at work place and its influence on the productivity of the employees in the era of COVID-19. *SN Business & Economics*, 2(10). <https://doi.org/10.1007/s43546-022-00335-x>
- Ajjah, J. H., & Selvi, E. (2021). *Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja perangkat desa*. 13(2), 232–236.
- Ali-Hassan, H., Nevo, D., & Wade, M. (2015a). Linking dimensions of social media use to job performance: The role of social capital. *Journal of Strategic Information Systems*, 24(2), 65–89. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2015.03.001>
- Ali-Hassan, H., Nevo, D., & Wade, M. (2015b). Linking dimensions of social media use to job performance: The role of social capital. *Journal of Strategic Information Systems*, 24(2), 65–89. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2015.03.001>
- Arazy, O., & Gellatly, I. (2012). Corporate wikis: The effects of owners' motivation and behavior on group members' engagement. *Journal of Management Information Systems*, 29(3), 87–116. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222290303>
- Bisnis, K. J., Manajemen, D., & Khusus, E. (2005). *SINERGI SINERGI Edisi Khusus on Human Resources, 2005.*
- Boyd, D. M. , E. N. B. (2007). Social Network Sites: Definition, History, and Scholarship. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 13.
- BRIAN. (2023). The Relationship Between Social Media and Human Resources. *HUMAN RESOURCE-MBA.*
- Chen, X., Ou, C. X., & Davison, R. M. (2022). Internal or external social media? The effects of work-related and social-related use of social media on improving employee performance. *Internet Research*, 32(3), 680–707. <https://doi.org/10.1108/INTR-03-2020-0159>

- Chen, X., & Wei, S. (2019a). Enterprise social media use and overload: A curvilinear relationship. *Journal of Information Technology*, 34(1), 22–38. <https://doi.org/10.1177/0268396218802728>
- Chen, X., & Wei, S. (2019b). Enterprise social media use and overload: A curvilinear relationship. *Journal of Information Technology*, 34(1), 22–38. <https://doi.org/10.1177/0268396218802728>
- Cholily, Y. M., Putri, W. T., & Kusgiarohmah, P. A. (n.d.). *PEMBELAJARAN DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0*. <https://www.42.fr>
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusnetti, : (2014). FAKTOR ± FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT. GARUDA INDONESIA PEKANBARU. In *Jom FISIP* (Vol. 1, Issue 2). www.garuda-indonesia.com,
- Jafar, R. M. S., Geng, S., Ahmad, W., Niu, B., & Chan, F. T. S. (2019). Social media usage and employee's job performance: The moderating role of social media rules. *Industrial Management and Data Systems*, 119(9), 1908–1925. <https://doi.org/10.1108/IMDS-02-2019-0090>
- Jumrad, O. T., Dwi, I., & Sari, M. (2019). FUNGSI KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI MELALUI GROUP CHAT WHATSAPP ORIFLAME. In *Jurnal Common* / (Vol. 3). <http://www.mlmllegal.com/profiles/Oriflame.ht>
- Khair, M. M., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2022). Pengaruh Media Sosial dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. *JIMEIS*, 2, 162–173. <http://jurnalmahasiswa.umsu.ac.id/index.php/jimeis/index>
- Larry J. Williams, S. E. A. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601–617.
- Liedfray, T., Waani, F. J., & Lasut, J. J. (n.d.). *Peran Media Sosial Dalam Mempererat Interaksi Antar Keluarga Di Desa Esandom Kecamatan Tombatu Timur Kabupaten Minahasa Tenggara*.
- Lu, B., Guo, X., Luo, N., & Chen, G. (2015). Corporate blogging and job performance: Effects of work-related and nonwork-related participation. *Journal of Management Information Systems*, 32(4), 285–314. <https://doi.org/10.1080/07421222.2015.1138573>
- Luo, N., Guo, X., Lu, B., & Chen, G. (2018). Can non-work-related social media use benefit the company? A study on corporate blogging and affective

- organizational commitment. *Computers in Human Behavior*, 81, 84–92. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.12.004>
- Marsal, A., & Hidayati, F. (2018). PENGARUH PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN UIN SUSKA RIAU. *Jurnal Ilmiah Rekayasa Dan Manajemen Sistem Informasi*, 4(1).
- Mellyna Eka Yan Fitri, P. Y. I. A. (2018). PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL DI LINGKUNGAN KERJA DI PERGURUAN TINGGI XYZ. *Menara Ekonomi, Volume IV*(No. 1).
- Moqbel, M., Nevo, S., & Kock, N. (2013). Organizational members' use of social networking sites and job performance: An exploratory study. *Information Technology & People*, 26(3), 240–264. <https://doi.org/10.1108/ITP-10-2012-0110>
- Nasrullah, R. (2016). MEDIA SOSIAL, PERSPEKTIF KOMUNIKASI, BUDAYA, DAN SOSIOTEKNOLOGI. *Penerbit Simbiosis Rekatama Medika*, 1437.
- Nilasari, B. M. (2020). The Impact of Social Media on Employee Work Performance with Trust as a Mediation Variable. *Jurnal Manajemen*, 24(2), 298. <https://doi.org/10.24912/jm.v24i2.649>
- Puntoadi, D. (2011). Menciptakan Penjualan Melalui Sosial Media. *Jakarta: PT. Alex Komputindo*.
- Radhakrishnan, G. S. A., Basit, A., & Hassan, Z. (2018). The Impact of Social Media Usage on Employee and Organization Performance: A Study on Social Media Tools Used by an IT Multinational in Malaysia. *Journal of Marketing and Consumer Behaviour in Emerging Markets*, 1/2018(7), 48–65. <https://doi.org/10.7172/2449-6634.jmcbem.2018.1.3>
- Risya Maulida Batubara. (2017). Pengaruh penggunaan media sosial dan transfer pengetahuan terhadap kinerja pegawai pemerintahan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 55–56.
- Sudiantini, D., Naiwasha, A., Izzati, A., Ayunia, A., Putri, B., & Rindiani, C. (n.d.). *Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Era Digital Sekarang*. 2(2), 262–269. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i2.1082>
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Bandung: Alfabeta*.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Penerbit Alfabeta, Bandung*.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sukru, A. (n.d.). *The Effect of Social Media on Employees' Job Performance: The mediating Role of Organizational Structure*.
- Tayebi, S. M., Manesh, S. R., Khalili, M., & Sadi-Nezhad, S. (2019). The role of information systems in communication through social media. *International Journal of Data and Network Science*, 3(3), 245–268. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2019.2.002>
- Wahyuni Purbohastuti Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, A. (2017). *EFEKTIVITAS MEDIA SOSIAL SEBAGAI MEDIA PROMOSI* (Vol. 12, Issue 2).
- Wu, L. (2013). Social network effects on productivity and job security: Evidence from the adoption of a social networking tool. *Information Systems Research*, 24(1), 30–51. <https://doi.org/10.1287/isre.1120.0465>
- Zhang, X., Ma, L., Xu, B., & Xu, F. (2019). How social media usage affects employees' job satisfaction and turnover intention: An empirical study in China. *Information and Management*, 56(6). <https://doi.org/10.1016/j.im.2018.12.004>

LAMPIRAN
LAMPIRAN 1 KUESIONER
KUESIONER PENGARUH PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL TERKAIT
DENGAN ASPEK PEKERJAAN DAN ASPEK SOSIAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA CV. LINTAS DAYA

Yth. Responden Penelitian

Di **CV. LINTAS DAYA**

Dengan hormat, saya Dewa Made Indra Ary Sudewa, mahasiswa dari Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Progam Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, meminta kesediaan Anda untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini.

Penelitian ini digunakan untuk menyusun skripsi dengan judul Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terkait Dengan Aspek Pekerjaan Dan Aspek Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Lintas Daya. Informasi yang diperoleh melalui kuesioner ini hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak untuk kepentingan di luar penelitian, sehingga akan saya jaga kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian. Untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini. Atas waktu dan kesediaan Anda, saya ucapkan terima kasih.

Filter

1. Apakah Anda merupakan karyawan di CV. Lintas Daya?

- Ya
- Tidak

2. Menggunakan Whatsapp group kantor

- Ya
- Tidak

Data Responden

1. Usia

- 20 – 30 tahun
- 31 – 40 tahun
- Lebih dari 40 tahun

2. Jenis Kelamin

- Laki-laki
- Perempuan

3. Lama bekerja

- 1 – 2 tahun
- 3 – 5 tahun
- Lebih dari 5 tahun

Petunjuk Pengisian:

Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang Anda pilih di lembar jawaban yang telah disediakan. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan perasaan, pendapat, dan keadaan Anda yang sebenarnya.

Skala Pengukuran:

1. = Sangat Tidak Setuju (STS)

2. = Tidak Setuju (TS)
3. = Netral (N)
4. = Setuju (S)
5. = Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	Penilaian				
		1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
Media Sosial Dalam Aspek Pekerjaan						
1.	<p><i>In my organization, I use external social media (e.g. WeChat) to share content about work projects with coworkers</i></p> <p>Di perusahaan saya, saya menggunakan media sosial (contohnya Whatsapp) untuk berbagi konten/informasi tentang proyek pekerjaan kepada rekan kerja</p>					
2.	<p><i>In my organization, I use external social media (e.g. WeChat) to create content about work projects in collaboration with coworkers</i></p> <p>Di perusahaan saya, saya menggunakan media sosial (contohnya Whatsapp) untuk membuat konten/informasi tentang pekerjaan yang dilakukan bersama dengan rekan kerja</p>					
3.	<p><i>In my organization, I use external social media (e.g. WeChat) to create content for work</i></p> <p>Di perusahaan saya, saya menggunakan media sosial eksternal (contohnya Whatsapp) untuk membuat konten/informasi terkait pekerjaan</p>					
4.	<p><i>In my organization, I use external social media (e.g. WeChat) to disseminate content at work</i></p>					

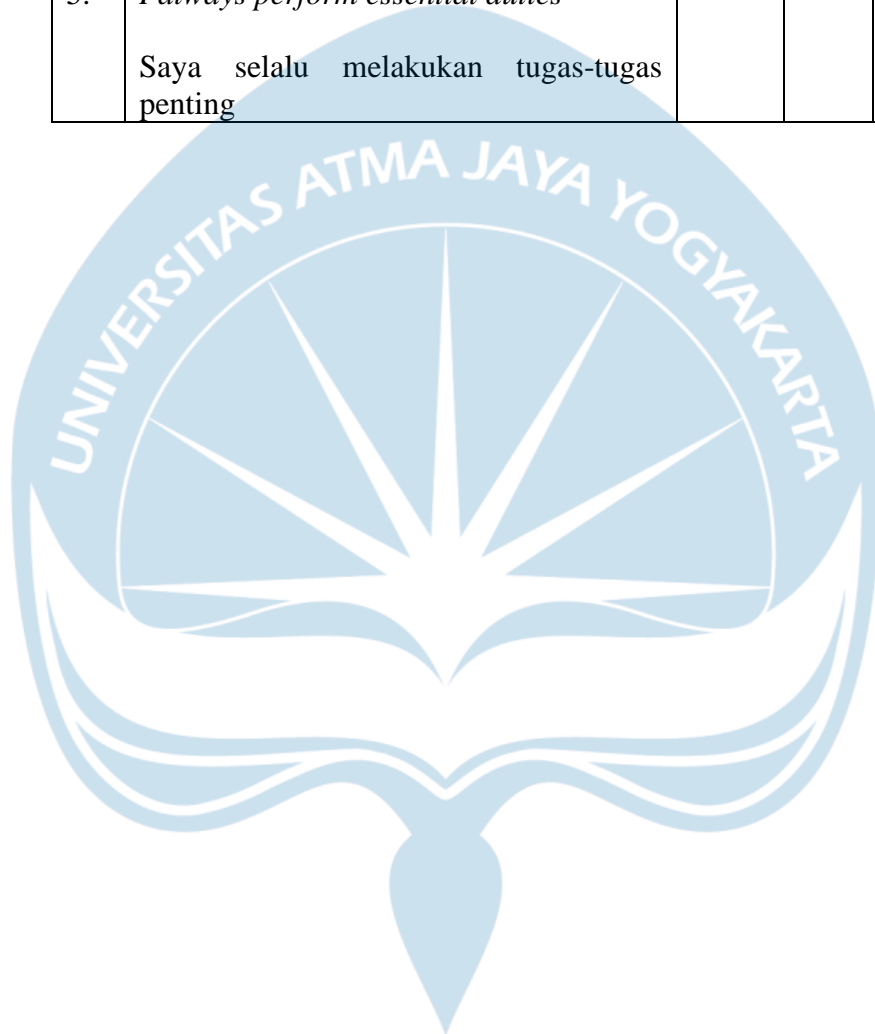
	Di perusahaan saya, saya menggunakan media sosial eksternal (contohnya Whatsapp) untuk menyebarkan konten di tempat kerja					
5.	<p><i>In my organization, I use external social media (e.g. WeChat) to access content about work created by my coworkers</i></p> <p>Di perusahaan saya, saya menggunakan media sosial (contohnya Whatsapp) untuk mengakses konten/informasi yang terkait dengan pekerjaan yang dibuat oleh rekan kerja</p>					

No	Pernyataan	Penilaian				
		1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
Media Sosial dalam Aspek Sosial						
1.	<p><i>In my organization, I use external social media (e.g. WeChat) to create new relationships at work</i></p> <p>Di perusahaan saya, saya menggunakan media sosial eksternal (contohnya Whatsapp) untuk menambah relasi di tempat kerja</p>					
2.	<p><i>In my organization, I use external social media (e.g. WeChat) to get to know coworkers I would otherwise not meet at work</i></p> <p>Di perusahaan saya, saya menggunakan media sosial eksternal (contohnya Whatsapp) untuk mengenal rekan kerja saya yang tidak akan saya temui di tempat kerja</p>					
3.	<p><i>In my organization, I use external social media (e.g. WeChat) to maintain close social relationships with coworkers at work</i></p> <p>Di perusahaan saya, saya menggunakan media sosial eksternal (contohnya Whatsapp) untuk menjaga hubungan</p>					

	sosial yang erat dengan rekan kerja di tempat kerja					
4.	<i>In my organization, I use external social media (e.g. WeChat) to get acquainted with coworkers who share my interests</i> Di perusahaan saya, saya menggunakan media sosial eksternal (contohnya Whatsapp) untuk mengenal rekan kerja yang memiliki minat yang sama					
5.	<i>In my organization, I use external social media (e.g. WeChat) to discover coworkers with interests similar to mine</i> Di perusahaan saya, saya menggunakan media sosial (contohnya Whatsapp) untuk menemukan rekan kerja yang memiliki minat serupa					

No	Pernyataan	Penilaian				
		1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
Kinerja Karyawan						
1.	<i>I always complete the duties specified in my job description</i> Saya selalu menyelesaikan tugas-tugas yang dijelaskan dalam deskripsi pekerjaan saya					
2.	<i>I always meet all the formal performance requirements of my job</i> Saya selalu memenuhi semua persyaratan formal kinerja pekerjaan saya					
3.	<i>I always fulfill all responsibilities required by my job</i> Saya selalu memenuhi semua tanggung jawab yang diperlukan dari pekerjaan saya					

4.	<i>I never neglect aspects of the job that I am obligated to perform</i> Saya tidak pernah mengabaikan aspek-aspek pekerjaan yang wajib untuk saya lakukan					
5.	<i>I always perform essential duties</i> Saya selalu melakukan tugas-tugas penting					



LAMPIRAN 2 JAWABAN KUESIONER

a. Jawaban X1

5	5	2	4	5	21
4	4	3	4	5	20
4	5	4	3	5	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	4	5	5	20
4	4	3	5	4	20
4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	21
4	4	5	5	4	22
3	4	4	4	3	18
3	4	4	4	4	19
4	3	4	4	4	19
5	4	5	5	5	24
4	5	4	4	4	21
4	5	4	3	4	20
4	4	3	4	5	20
5	3	5	5	5	23
5	5	4	5	5	24
3	2	3	1	3	12
3	4	3	3	4	17
2	4	3	3	5	17
3	3	4	2	3	15
3	3	4	4	4	18
5	5	4	4	4	22
5	3	4	4	4	20
2	3	3	3	3	14
2	3	3	4	3	15
2	3	3	3	2	13
2	4	4	4	4	18
5	5	5	5	5	25

3	4	4	5	5	21
5	5	5	5	5	25
2	4	3	5	5	19
4	5	4	5	4	22
2	3	4	5	3	17
2	2	3	4	3	14
4	4	4	3	4	19
5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	4	20
4	4	3	3	4	18
4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	5	23
5	5	5	5	5	25
4	3	3	4	4	18
3	2	3	3	3	14
5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	5	23
3	3	4	4	3	17
4	5	4	5	4	22
3	3	3	3	3	15
5	4	4	3	2	18
4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25

b. Jawaban X2

4	3	4	4	4	19
5	5	4	4	4	22
4	4	4	5	2	19
3	3	4	4	4	18
5	4	3	2	3	17
4	5	4	4	4	21
3	4	3	5	5	20
4	4	4	4	4	20
4	4	2	5	4	19

2	5	5	4	4	20
3	4	4	3	4	18
3	4	4	3	5	19
5	4	4	5	4	22
5	5	4	5	5	24
4	5	4	5	5	23
5	5	5	4	4	23
4	4	4	5	4	21
5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	24
4	4	3	3	3	17
4	5	4	4	5	22
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	19
3	3	4	3	3	16
5	4	5	5	5	24
4	3	4	4	4	19
2	3	3	4	4	16
2	3	3	4	4	16
3	3	3	3	3	15
4	4	4	3	4	19
5	5	5	5	5	25
4	3	4	4	4	19
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	4	22
4	3	3	4	2	16
4	3	4	4	3	18
4	3	4	3	4	18
5	4	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	3	3	4	5	19
3	3	2	3	3	14
5	5	5	5	5	25

4	5	4	5	4	22
3	3	4	4	3	17
4	5	4	5	4	22
4	3	4	3	4	18
5	5	4	4	4	22
4	4	5	5	4	22
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	5	23

c. **Jawaban Y1**

5	4	4	4	5	22
4	4	5	5	2	20
4	4	4	4	4	20
3	3	3	4	4	17
4	5	3	5	4	21
4	5	5	3	5	22
4	5	3	4	5	21
3	3	4	4	4	18
5	4	4	4	4	21
5	5	4	5	5	24
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	4	19
4	5	5	4	4	22
4	5	5	5	5	24
5	4	4	5	5	23
4	4	4	5	5	22
4	4	5	5	5	23
5	4	5	5	5	24
4	5	5	5	5	24
5	4	3	3	5	20
3	3	4	5	5	20
4	3	4	4	5	20
3	4	4	3	4	18
3	4	3	3	3	16
5	5	5	4	5	24
3	4	5	4	5	21

2	4	3	4	4	17
2	4	3	4	4	17
2	3	3	3	3	14
4	5	4	4	4	21
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
3	4	3	4	4	18
4	5	4	4	4	21
4	4	3	2	2	15
4	5	4	5	4	22
4	4	3	4	4	19
5	4	5	4	4	22
4	4	4	4	4	20
3	4	3	4	4	18
3	4	3	2	5	17
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	4	22
2	3	3	3	2	13
5	5	5	5	5	25
4	3	4	4	5	20
4	4	3	3	3	17
5	4	4	4	5	22
4	3	3	4	4	18
4	4	5	5	5	23
5	4	4	5	4	22
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25

LAMPIRAN 3 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

2. Variabel Penggunaan Media Sosial Dalam Aspek Pekerjaan

a. Uji Validitas

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.477**	.401*	.490**	.582**	.832**
	Sig. (2-tailed)		.007	.025	.005	.001	.000
	N	31	31	31	31	31	31
X1.2	Pearson Correlation	.477**	1	.130	.331	.472**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.007		.486	.069	.007	.000
	N	31	31	31	31	31	31
X1.3	Pearson Correlation	.401*	.130	1	.459**	.217	.582**
	Sig. (2-tailed)	.025	.486		.009	.242	.001
	N	31	31	31	31	31	31
X1.4	Pearson Correlation	.490**	.331	.459**	1	.521**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.005	.069	.009		.003	.000
	N	31	31	31	31	31	31
X1.5	Pearson Correlation	.582**	.472**	.217	.521**	1	.768**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.242	.003		.000
	N	31	31	31	31	31	31
TOTAL	Pearson Correlation	.832**	.665**	.582**	.776**	.768**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	5

3. Variabel Penggunaan Media Sosial Dalam Aspek Sosial

a. Uji Validitas

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.501*	.327	.278	.167	.678*
	Sig. (2-tailed)		.004	.072	.129	.371	.000
	N	31	31	31	31	31	31
X2.2	Pearson Correlation	.501*	1	.503*	.361*	.461*	.793*
	Sig. (2-tailed)	.004		.004	.046	.009	.000
	N	31	31	31	31	31	31
X2.3	Pearson Correlation	.327	.503*	1	.286	.380*	.689*
	Sig. (2-tailed)	.072	.004		.118	.035	.000
	N	31	31	31	31	31	31
X2.4	Pearson Correlation	.278	.361*	.286	1	.468*	.684*
	Sig. (2-tailed)	.129	.046	.118		.008	.000

	N	31	31	31	31	31	31
X2.5	Pearson Correlation	.167	.461*	.380*	.468*	1	.682*
	Sig. (2-tailed)	.371	.009	.035	.008		.000
	N	31	31	31	31	31	31
TOTAL	Pearson Correlation	.678*	.793*	.689*	.684*	.682*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.740	5

4. Variabel Kinerja Karyawan

a. Uji Validitas

Correlations							
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTAL
Y1.1	Pearson Correlation	1	.429*	.434*	.348	.454*	.797*
	Sig. (2-tailed)		.016	.015	.055	.010	.000
	N	31	31	31	31	31	31
Y1.2	Pearson Correlation	.429*	1	.345	.213	.272	.642*

	Sig. (2-tailed)	.016		.057	.250	.139	.000
	N	31	31	31	31	31	31
Y1. 3	Pearson Correlation	.434*	.345	1	.406*	.297	.715*
	Sig. (2-tailed)	.015	.057		.023	.105	.000
	N	31	31	31	31	31	31
Y1. 4	Pearson Correlation	.348	.213	.406*	1	.291	.634*
	Sig. (2-tailed)	.055	.250	.023		.112	.000
	N	31	31	31	31	31	31
Y1. 5	Pearson Correlation	.454*	.272	.297	.291	1	.669*
	Sig. (2-tailed)	.010	.139	.105	.112		.000
	N	31	31	31	31	31	31
TO TA L	Pearson Correlation	.797*	.642*	.715*	.634*	.669*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.731	5

LAMPIRAN 4 STATISTIK DESKRIPTIF

1. Penggunaan Media Sosial Dalam Aspek Pekerjaan

Descriptive Statistics		
	N	Mean
X1.1	55	3.7818
X1.2	55	3.9636
X1.3	55	3.9091
X1.4	55	4.0545
X1.5	55	4.1091
Valid N (listwise)	55	

2. Penggunaan Media Sosial Dalam Aspek Sosial

Descriptive Statistics		
	N	Mean
X2.1	55	4.0000
X2.2	55	4.0727
X2.3	55	4.0182
X2.4	55	4.2000
X2.5	55	4.0909
Valid N (listwise)	55	

3. Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics		
	N	Mean
Y1.1	55	4.0182
Y1.2	55	4.2000
Y1.3	55	4.0545
Y1.4	55	4.2000
Y1.5	55	4.3273

Valid N (listwise)	55	
-----------------------	----	--



LAMPIRAN 5 REGRESI LINIER BERGANDA

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.691	.679	1.735
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	350.198	2	175.099	58.142	.000 ^b
	Residual	156.602	52	3.012		
	Total	506.800	54			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.103	1.666		1.862	.068
	X1	.199	.122	.217	1.625	.110
	X2	.675	.140	.644	4.812	.000
a. Dependent Variable: Y						