

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dibahas mengenai hasil kuisisioner yang telah disebarakan kepada 47 karyawan PT Bintang Suryasindo Palembang dimana pernyataan yang diajukan berkaitan dengan variabel media sosial dan kinerja karyawan. Adapun uji yang dilakukan pada penelitian ini, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas dan heteroskedastisitas), uji koefisien determinasi, uji analisis regresi sederhana dan hipotesis (uji t). Adapun hasil hasil penelitian dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

A. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Data

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut valid, valid artinya ketepatan mengukur atau alat ukur tersebut tepat untuk mengukur sebuah variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan/pernyataan, dan hasilnya dapat dilihat melalui hasil r-hitung yang dibandingkan dengan r-tabel, dimana r-tabel dapat diperoleh melalui df (*degree of freedom*) = $n-2$ (signifikan 5%, n = jumlah sampel). Jika $r\text{-tabel} <$ (lebih kecil dari) $r\text{-hitung}$ maka valid. Jika $r\text{-tabel} >$ (lebih besar dari) $r\text{-hitung}$ maka tidak valid. Nilai r tabel untuk 47 responden dengan tingkat signifikansi 5% adalah 0,2876. Adapun Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Media Sosial

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MS1	18.8511	7.303	.631	.875
MS2	18.8936	7.141	.651	.872
MS3	18.9787	6.847	.750	.857
MS4	18.9149	6.732	.680	.868
MS5	19.0638	6.322	.746	.857
MS6	18.9149	6.558	.739	.858

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada variabel media sosial terdiri dari 6 item pernyataan memiliki nilai r hitung masing-masing lebih besar dari r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan kuisioner variabel media sosial dapat dikatakan valid.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	26.7234	14.378	.768	.876
KK2	26.7447	15.020	.835	.872
KK3	26.7447	14.716	.805	.873
KK4	26.8723	14.462	.808	.872
KK5	26.8511	14.303	.771	.875
KK6	26.5106	14.516	.739	.879
KK7	26.5532	17.209	.370	.909
KK8	26.5745	16.685	.382	.911

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan yang terdiri dari 8 pernyataan memiliki nilai di atas nilai r tabelnya yakni sebesar 0,2876. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan kuisioner variabel kinerja karyawan dapat dikatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah keandalan/konsistensi alat ukur sehingga reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka pernyataan dapat dikatakan reliabel. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60 maka tidak reliabel.

Berikut hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Media Sosial	0,885	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,897	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada variabel media sosial sebesar 0,885. Pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,897. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$.

B. Analisis Identitas Responden

Pada analisis identitas responden, akan disajikan data responden yang dibedakan atas 7 kategori yakni jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan, lama masa kerja, jabatan, status pernikahan, dan gaji/pendapatan responden, yaitu:

1. Jabatan

Karyawan PT Bintang Suryasindo terdiri dari 11 jabatan dimulai dari supervisor, HRD, kepala gudang, hingga staf-stafnya. Hasilnya adalah:

Tabel 4.4
Jabatan Responden

Jabatan Responden	Jumlah	Persentase
<i>Superisor</i>	4	8,5%
HRD	2	4,3%
Bagian Pajak	4	8,5%
<i>Head Office</i>	3	6,4%
<i>Sales</i>	7	14,9%
Bagian Audit	3	6,4%
Supir	6	12,8%
Kepala Gudang	1	2,1%
Bagian Gudang	10	21,3%
Admin Fakturis	3	6,4%
Admin Piutang	4	8,5%
Total	47	100

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4, terlihat bahwa karyawan terbanyak berada pada jabatan bagian gudang dengan jumlah 10 orang (21,3%). Sedangkan jumlah karyawan paling sedikit adalah pada bagian kepala gudang, yaitu berjumlah 1 orang saja dengan persentase 2,1%. Hal ini dikarenakan PT Bintang Suryasindo Palembang sebagai distributor produk memiliki persediaan yang besar di dalam gudang dan membutuhkan karyawan yang lebih untuk hal ini.

2. Jenis Kelamin

Tabel 4.5
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Responden	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	28	59,6%
Perempuan	19	40,4%
Total	47	100,0%

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 di atas diperoleh bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 59,6%. Sedangkan responden perempuan ada sebanyak 19 orang dengan persentase 40,4%. Hal ini menunjukkan bahwa responden kebanyakan didominasi oleh responden laki-laki karena PT Bintang Suryasindo ini bergerak di bidang distribusi dan memerlukan tenaga laki-laki untuk menjalankan kegiatan operasionalnya di gudang.

3. Usia

Usia responden terdiri dari empat kelas, yaitu pada rentang 20–30 tahun, 30–40 tahun, 40–50 tahun, dan lebih dari 50 tahun. Berikut adalah hasilnya:

Tabel 4.6
Usia Responden

Usia Responden	Jumlah	Persentase
20–30 Tahun	13	27,7%
30–40 Tahun	25	53,2%
40–50 Tahun	9	19,1%
≥ 50 Tahun	0	0%
Total	47	100,0

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 di atas terlihat bahwa responden dengan usia berkisar 20–30 tahun sebanyak 13 orang (27,7%). Responden dengan tingkat usia antara 30–40 tahun sebanyak 25 orang (53,2%). Pada responden dengan usia 40–50 tahun ditemukan sebanyak 9 orang (19,1%). Tidak ada responden yang berusia di atas 50 tahun atau persentasenya sebesar 0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden kebanyakan didominasi oleh responden dengan tingkat usia berkisar

30 – 40 tahun yang artinya PT Bintang Suryasindo Palembang kebanyakan merupakan karyawan dengan usia produktif untuk bekerja.

4. Pendidikan Terakhir Responden

Tingkat pendidikan responden terbagi menjadi tiga pilihan, yaitu tingkat SMA, D3, dan S1. Hasilnya adalah:

Tabel 4.7
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir Responden	Jumlah	Persentase
SMA	24	51,1%
D3	5	10,6%
S1	18	38,3%
Total	74	100,0

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 di atas diperoleh bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 24 orang dengan persentase 51,1%. Responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 5 orang dengan persentase 10,6%. Responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 18 orang dengan persentase 38,3%, dan responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 5 orang (6,8%). Hal ini menunjukkan bahwa latar pendidikan karyawan cukup tinggi.

5. Lama Kerja Responden

Lama kerja responden terdiri dari empat tingkatan, yaitu selama 1 - 2 tahun, 2 – 3 tahun, 3 – 4 tahun, dan lebih dari 4 tahun. Berikut adalah hasil yang diperoleh:

Tabel 4.8
Lama Kerja Responden

Lama Kerja Responden	Jumlah	Persentase
1–2 tahun	9	19,1%
2–3 tahun	21	44,7%
3–4 tahun	12	25,5%
>4 tahun	5	10,6%
Total	74	100,0

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa lama kerja responden 1–2 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 19,1%. Lama kerja selama 2–3 tahun ada 21 responden. Dengan persentase sebesar 44,7%. Responden dengan lama kerja 3–4 tahun sebanyak 12 responden dengan persentase sebanyak 25,5%. Sedangkan responden dengan lama kerja >4 tahun ada sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 10,6%. Dengan ini menunjukkan bahwa penelitian ini didominasi oleh responden dengan lama kerja 2–3 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan bekerja hanya menjadikan pekerjaan sebagai batu loncatan serta adanya kurang puas terhadap pekerjaan yang dijalankan di perusahaan.

6. Status Pernikahan Responden

Tabel 4.9
Status Pernikahan Responden

Status Pernikahan Responden	Jumlah	Persentase
Menikah	27	57,4%
Belum Menikah	20	42,6%
Total	47	100,0

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang sudah menikah ditemukan sebanyak 27 orang (57,4%) dan karyawan yang belum menikah ditemukan sebanyak 20 orang (42,6%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Bintang Suryasindo Palembang didominasi oleh karyawan yang sudah menikah. Hal ini dikarenakan responden telah memiliki tanggung jawab berupa tanggungan keluarga sehingga fokus untuk bekerja.

7. Gaji/Pendapatan Karyawan

Gaji karyawan PT Bintang Suryasindo akan dikelompokkan menjadi empat kelompok, yaitu Rp2.500.000-Rp3.500.000, Rp3.500.000-Rp4.500.000, Rp4.500.000-Rp5.500.000, dan di atas Rp5.500.000. Berikut adalah rincian dari kisaran gaji karyawan PT Bintang Suryasindo Palembang:

Tabel 4.10
Gaji/Pendapatan Karyawan

Status Pernikahan Responden	Jumlah	Persentase
Rp2.500.000 – Rp3.500.000	21	44,7%
Rp3.500.000 – Rp4.500.000	11	23,4%
Rp4.500.000 – Rp5.500.000	8	17%
> Rp5.500.000	7	14,9%
Total	47	100,0

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.10, karyawan PT Bintang Suryasindo didominasi oleh karyawan dengan gaji berkisar Rp2.500.000–

Rp3.500.000, yaitu sebanyak 21 karyawan dengan persentase 44,6%. Hal ini karena sebagian besar pendidikan karyawan PT Bintang Suryasindo adalah SMA dan dengan jabatan staf biasa. Untuk saat ini, UMP Sumatra Selatan adalah Rp3.043.111 dan gaji karyawan PT Bintang Suryasindo sudah memenuhi UMP.

C. Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Pada bagian ini akan disajikan hasil analisis deskriptif jawaban responden per pernyataan variabel yang terdiri dari 6 pernyataan mengenai variabel media sosial dan 8 pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan. Hasil analisis deskriptif jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.11
Bantuan Teknologi Informasi sangat menunjang kegiatan tupoksi

Keterangan	Jumlah	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	11	23,4%
Setuju	31	65,96%
Sangat Setuju	5	10,64%

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar yakni sebanyak 31 orang dengan persentase 65,96% responden menjawab setuju bahwa bantuan teknologi informasi sangat menunjang kegiatan tupoksi.

Tabel 4.12
Instansi Tempat saya Bekerja Memberikan Kemudahan dalam Akses Data dan Fasilitas Internet

Keterangan	Jumlah	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	13	27,66%
Setuju	29	61,7%
Sangat Setuju	5	10,64%

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar yakni sebanyak 29 orang (61,7%) responden menjawab setuju bahwa tempat kerja karyawan memberikan kemudahan dalam akses data dan fasilitas internet.

Tabel 4.13
Saya selalu menggunakan fasilitas internet dan media sosial untuk menyampaikan informasi kepada pihak yang berkepentingan

Keterangan	Jumlah	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	16	34,04%
Setuju	27	57,45%
Sangat Setuju	4	8,51%

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan 4.13 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar yakni sebanyak 27 orang (57,45%) responden menjawab setuju bahwa karyawan selalu menggunakan fasilitas internet dan media sosial untuk menyampaikan informasi kepada pihak yang berkepentingan.

Tabel 4.14
Saya merasa terbantu dengan adanya media sosial di perusahaan untuk alat berdiskusi satu sama lain

Keterangan	Jumlah	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	16	34,04%
Setuju	24	51,06%
Sangat Setuju	7	14,90%

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan 4.14 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar yakni sebanyak 24 orang (51,06%) responden menjawab setuju bahwa produk yang ada di situs jejaring sosial sesuai dengan harapan.

Tabel 4.15
Dengan adanya media sosial dapat memberikan inovasi yang baru bagi perusahaan maupun karyawan

Keterangan	Jumlah	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Tidak Setuju	1	2,13%
Netral	20	42,55%
Setuju	20	42,55%
Sangat Setuju	6	12,77%

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan 4.15 di atas menunjukkan bahwa responden yang menjawab netral dan setuju memiliki jumlah yang sama, yaitu sebanyak 20 orang dengan persentase 42,55%.

Tabel 4.16
Saya percaya dengan jaminan kepuasan di situs media sosial

Keterangan	Jumlah	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2,13%
Netral	13	27,66%
Setuju	27	57,45%
Sangat Setuju	6	12,76%

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan 4.16 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar yakni sebanyak 27 orang (57,45%) responden menjawab setuju bahwa responden percaya dengan jaminan kepuasan di situs media sosial.

Tabel 4.17
Saya selalu bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Keterangan	Jumlah	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	3	6,38%
Netral	11	23,4%
Setuju	26	55,32%
Sangat Setuju	7	14,9%

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan 4.17 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar yakni sebanyak 26 orang (55,32%) responden menjawab setuju bahwa karyawan selalu bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 4.18
Skill yang Saya Miliki Sesuai dengan Pekerjaan yang Saya Kerjakan

Keterangan	Jumlah	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	1	2,13%
Netral	13	27,66%
Setuju	29	61,70%
Sangat Setuju	4	8,51%

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan 4.18 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar yakni sebanyak 29 orang (61,70%) responden menjawab setuju bahwa skill yang dimiliki karyawan PT Bintang Suryasindo sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya.

Tabel 4.19
Saya Selalu Berusaha untuk Menyelesaikan Tugas dengan Penuh Rasa Tanggung Jawab untuk Mencapai Hasil yang Maksimal

Keterangan	Jumlah	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	1	2,13%
Netral	15	31,91%
Setuju	25	53,19%
Sangat Setuju	6	12,77%

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan 4.19 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar yakni sebanyak 25 orang (53,19%) responden menjawab setuju bahwa karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.

Tabel 4.20
Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan melebihi karyawan lain

Keterangan	Jumlah	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	2	4,26%
Netral	18	38,30%
Setuju	22	46,80%
Sangat Setuju	5	10,64%

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan 4.20 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar yakni sebanyak 22 orang (46,8%) responden menjawab setuju bahwa karyawan merasa jumlah kerja yang dilakukan melebihi karyawan lain.

Tabel 4.21
Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan

Keterangan	Jumlah	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	3	6,39%
Netral	16	34,04%
Setuju	22	46,80%
Sangat Setuju	6	12,77%

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan 4.21 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar yakni sebanyak 22 orang (46,8%) responden menjawab setuju bahwa karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai peraturan yang ditetapkan.

Tabel 4.22
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan

Keterangan	Jumlah	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	1	2,14%
Netral	11	23,40
Setuju	22	46,80%
Sangat Setuju	13	27,66%

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan 4.22 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar yakni sebanyak 22 orang (46,8%) responden menjawab setuju bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan.

Tabel 4.23
Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak

Keterangan	Jumlah	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	12	25,54%
Setuju	27	57,44%
Sangat Setuju	8	17,02%

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan 4.23 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar yakni sebanyak 27 orang (57,44%) responden menjawab setuju bahwa karyawan jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak.

Tabel 4.24
Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun tidak ada atasan di perusahaan

Keterangan	Jumlah	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Netral	14	29,80%
Setuju	22	46,80%
Sangat Setuju	11	23,40%

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan 4.24 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar yakni sebanyak 22 orang (46,80%) responden menjawab setuju bahwa karyawan selalu fokus menyelesaikan pekerjaan walaupun tidak ada atasan di perusahaan.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Berikut hasil pengujian normalitas dalam penelitian ini yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.25
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.98200070
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.121
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		.831
Asymp. Sig. (2-tailed)		.494

Model	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,494

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.25 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada pengujian *Kolmogorov Smirnov* diperoleh sebesar 0,494 yakni lebih besar dari 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa data yang diuji residualnya berdistribusi secara normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid

sebagai alat peramalan. Berikut hasil pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini yang dapat dijelaskan sebagai berikut

Tabel 4.26
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.824	2.825		2.062	.045
	TOTMS	-.125	.123	-.149	-1.011	.317

a. Dependent Variable: abs

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Media Sosial	0,317	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.26 di atas menunjukkan bahwa pada pengujian *glejser* yang telah dilakukan maka didapatkan nilai signifikansinya pada variabel media sosial sebesar 0,317. Hal ini menunjukkan bahwa variabel media sosial memiliki nilai signikansi lebih besar dari 5% yang artinya dalam penelitian ini tidak memiliki gejala heterokedastisitas.

E. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berikut hasil pengujian koefisien determinasi pada penelitian ini:

Tabel 4.27
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.324 ^a	.105	.085	4.02600

a. Predictors: (Constant), TOTMS

R	R Square	Adjusted R Square
0,324	0,105	0,085

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.27 di atas diperoleh bahwa nilai *R square* sebesar 0,105. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 10,5% variabel media sosial mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan pada PT. Bintang Suryasindo, sedangkan sisanya yakni sebesar 89,5% (100% -10,5%) mampu dijelaskan variabel lain diluar penelitian ini. Adapun variabel lainnya seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, stres kerja dan lainnya.

F. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah analisa yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Digunakan regresi linear sederhana karena penelitian ini hanya menggunakan satu

variabel bebas saja. Adapun hasil pengujian analisis regresi sederhana dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.28
Analisis Regresi Sederhana

Variabel	Beta	Signifikansi
Konstanta	20,252	0,000
Media social	0,440	0,026

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.28 di atas maka pengujian analisis regresi berganda dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 20,252 + 0,440 X$$

1. Kostanta sebesar positif sebesar 20,252. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan variabel media sosial sebesar konstan (0) maka kinerja karyawan akan turun sebesar 20,252.
2. Koefisien variabel media bernilai positif 0,440 menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan variabel media sosial sebesar 1 maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bintang Suryasindo di Palembang sebesar 0,440.

G. Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi, sehingga diketahui apakah ada pengaruh dari variabel media sosial

terhadap variabel kinerja karyawan. Berikut adalah hasil uji t yang telah dilakukan:

Tabel 4.29
Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.252	4.394		4.609	.000
	TOTMS	.440	.192	.324	2.297	.026

Variabel	t-Hitung	Signifikansi	Keterangan
Media social	2,297	0,026	Hipotesis 1 Diterima

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Bedasarkan tabel 4.29 di atas maka hipotesis secara parsial dalam penelitian ini adalah variabel media sosial memiliki nilai signifikansi sebesar $0,026 < 5\%$ (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa media sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Suryasindo Palembang.

H. Pembahasan

Pada uji validitas, diperoleh nilai dari r-hitung dari setiap butir pernyataan kuesioner memiliki angka yang lebih besar dari r-tabel nya, yaitu 0,2876. Hal ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan kuesioner pada variabel media sosial dan variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Begitu pula untuk untuk uji reliabilitas, diperoleh hasil untuk variabel media sosial dan variabel kinerja karyawan, nilai dari *cronbac's alpha* lebih dari 0,6. Hal

ini menunjukkan bahwa variabel media sosial dan variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian analisis identitas responden, diperoleh bahwa responden didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin laki-laki karena pekerjaan yang dilakukan membutuhkan kekuatan fisik dengan jumlah persediaan barang yang besar. Pada tingkat usia responden, diperoleh hasil bahwa kebanyakan responden berusia di antara 30-40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Bintang Suryasindo memiliki karyawan dengan usia produktif untuk bekerja.

Pada tingkat pendidikan, responden didominasi oleh karyawan dengan tingkat pendidikan SMA, yaitu pendidikan yang tinggi karena pekerjaan yang dilakukan juga memerlukan kemampuan berpikir lebih. Pada butir lama kerja karyawan di PT Bintang Suryasindo, responden didominasi oleh karyawan dengan lama kerja 2-3 tahun. Hal ini dikarenakan karyawan PT Bintang Suryasindo masih perlu beradaptasi terhadap lingkungan perusahaan. Pada jabatan karyawan, ditemukan bahwa responden didominasi oleh karyawan dengan jabatan bagian gudang. Hal ini dikarenakan pekerjaan perusahaan kebanyakan berkaitan dengan barang persediaan di gudang. Pada status pernikahan, responden didominasi oleh karyawan yang sudah menikah karena usia responden sudah memasuki usia untuk berkeluarga dan memiliki tanggungan terhadap keluarga. Pada kisaran gaji karyawan, responden didominasi oleh karyawan pada tingkat gaji Rp2.500.000-Rp3.500.000 karena sesuai dengan UMP Sumatra Selatan dan tingkat pendidikan yang dimiliki.

Hasil pengujian deskriptif jawaban responden akan dihitung skor rata-rata per butir pernyataannya. Berikut adalah hasil rangkumannya:

Tabel 4.30

Rangkuman Deskriptif Jawaban Responden

Variabel	Jawaban Responden					Rata-Rata
	STS	TS	N	S	SS	
Media Sosial						
MS1	0	0	11	31	5	3,87
MS2	0	0	13	29	5	3,83
MS3	0	0	16	27	4	3,75
MS4	0	0	16	24	7	3,81
MS5	0	1	20	20	6	3,66
MS6	0	1	13	27	6	3,81
Kinerja Karyawan						
KK1	0	3	11	26	7	3,79
KK2	0	1	13	29	4	3,77
KK3	0	1	15	25	6	3,77
KK4	0	2	18	22	5	3,64
KK5	0	3	16	22	6	3,66
KK6	0	1	11	22	13	4,00
KK7	0	0	12	27	8	3,92
KK8	0	0	14	22	11	3,94

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Pada variabel media sosial, indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah indikator MS1, yakni bantuan teknologi. Hal ini menunjukkan bahwa indikator ini mendapatkan respon yang paling positif di antara indikator lainnya. Artinya, karyawan setuju bahwa bantuan teknologi sangat membantu pekerjaan karyawan.

Pada variabel kinerja karyawan, indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah indikator KK6, yaitu berkaitan dengan kecepatan. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan hasil yang diharapkan oleh PT Bintang Suryasindo Palembang.

Pada pengujian asumsi klasik, diperoleh bahwa data berdistribusi dengan normal karena nilai signifikansi yang lebih dari 0,05. Pada pengujian heteroskedastisitas juga diperoleh bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Pada hasil pengujian regresi sederhana, diperoleh nilai signifikansi variabel media sosial sebesar 0,026 yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel media sosial memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Selain itu, koefisien variabel media sosial bernilai positif menunjukkan bahwa media sosial dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Media Sosial Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa media sosial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yaitu Masal (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai di

Lingkungan UIN Suska Riau” yang menunjukkan bahwa variabel media sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang diperoleh juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andjani (2018) dengan judul penelitian “Penggunaan Media Komunikasi *Whatsapp* Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian Andjani (2018) menunjukkan bahwa media komunikasi *whatsapp* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.