

PENGARUH MEDIA SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GEN Z

VERREL RIZKY RAMANDHIKA GUNAWAN
12201218
PROGRAM STUDI
MANAJEMEN
STIE BANK BPD JATENG

verrelrizky02@gmail.com

Abstrak

Penggunaan media sosial sedang meningkat, terutama di kalangan Gen Z. Berdasarkan data disebutkan bahwa mayoritas pengguna media sosial dengan angka 47,9% berada pada kelompok usia produktif atau bekerja pada tahun 2020. Penggunaan media sosial tentunya memberikan dampak positif dan negatif terhadap kinerja. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh media sosial terhadap kinerja karyawan Gen Z. Sebanyak 100 orang diambil sebagai sampel dengan menggunakan purposive sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh media sosial terhadap kinerja karyawan Gen Z diterima. Sehingga media sosial dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan pada generasi Z.

Kata Kunci : Media Sosial, Kinerja, Generasi Z.

Abstract

Social media usage is on the rise, especially among Gen Z. Based on the data, it is stated that the majority of social media users with 47.9% are in the productive or working age group in 2020. The use of social media certainly has a positive and negative impact on performance. So this study aims to determine the effect of social media on the performance of Gen Z employees. A total of 100 people were taken as samples using purposive sampling. The data analysis technique in this study used application SPSS. The results showed that the effect of social media on the performance of Gen Z employees was accepted. So that social media can have a positive impact on employee performance in generation Z.

Keywords: *Social Media, Performance, Generation Z.*

1. Pendahuluan

Perkembangan Media sosial di Indonesia sangat berkembang pesat didukung oleh teknologi yang semakin canggih dari masa ke masa. 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 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.

Penggunaan media sosial sedang meningkat, terutama di kalangan Gen Z. Generasi Z adalah sekelompok orang yang sering menggunakan internet dan lahir antara tahun 1995 hingga 2012. Artinya, mereka kini umumnya sudah memasuki usia sekolah dan mulai masuk perguruan tinggi (Wijoyo dkk, 2020). Salah satunya adalah remaja dan dewasa muda yang tumbuh sebagai Generasi Z (Pertiwi dkk, 2022). Gen Z tumbuh di era digital yang terus berkembang dan hal ini dapat memengaruhi perilaku mereka. Generasi Z sudah terbiasa dengan teknologi canggih yang memungkinkan mereka melakukan segala aktivitas dalam waktu bersamaan (Putri et al, 2023).

Menurut DobaKnowlegde.com generasi Baby Boomer yang merupakan generasi sebelum Gen Z, Baby Boomer yang lahir sebelum tahun 1959 termasuk generasi terbesar dan tumbuh di masa stabilitas ekonomi dan peningkatan standar hidup. Generasi ini banyak mengikuti generasi muda, sering menjelajahi Internet, dan mulai berbelanja online. Cara menggunakan teknologi cukup berbeda dibandingkan generasi muda. Namun, Generasi Baby Boomer adalah generasi yang cukup kuno dan tidak peduli terhadap teknologi yang dapat menjangkau generasi ini.

Fenomena tentang penggunaan media sosial yang terjadi di Indonesia tercatat 130 juta masyarakat Indonesia aktif di berbagai media sosial mulai dari Facebook, Instagram, Twitter, TikTok, dll (Karim et al, 2022). Per Januari 2018, jumlah penduduk Indonesia sebanyak 265,4 juta jiwa dan tingkat penetrasi internet mencapai 123 juta pengguna. Perbandingan jumlah pengguna internet dan jumlah pengguna media sosial (Andaria, 2021). Artinya, sekitar 97,9% pengguna internet di Indonesia sudah menggunakan media sosial. Dibandingkan dengan total penduduk Indonesia, berarti sekitar 49% penduduk Indonesia pernah menggunakan media sosial. Berdasarkan usia, 16,68% pengguna berusia antara 13 dan 18 tahun, dan 49,52% adalah orang berusia antara 19 dan 34 tahun (Kartini, 2022).

Berdasarkan studi Data Reportal, jumlah pengguna media sosial di Indonesia mencapai 191,4 juta pada Januari 2022. Jumlah ini meningkat 21 juta jiwa atau 12,6% dibandingkan tahun 2021 dan mencakup 68,9% dari total penduduk Indonesia. Sebagai perbandingan, jumlah penduduk Indonesia mencapai 277,7 juta jiwa pada Januari 2022. Data

tersebut disajikan dalam laporan bertajuk “Digital 2022: Indonesia, Report Data”. Penggunaan media sosial tentunya memberikan dampak positif dan negatif terhadap kehidupan pribadi dan sosial masyarakat.

Media sosial juga dapat digunakan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan. Karyawan dapat berpartisipasi dalam forum diskusi. Dengan memanfaatkan fitur media sosial yang memungkinkan perencanaan dan manajemen waktu, karyawan dapat merencanakan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Ini akan membantu menggunakan waktu dengan lebih efisien dan meningkatkan produktivitas. Namun, penting untuk memastikan bahwa penggunaan Anda konsisten dengan kebijakan perusahaan dan etika profesional Anda. Media sosial memungkinkan terjadinya komunikasi langsung dan efektif antar karyawan. Mengirimkan pesan, file, atau informasi penting secara instan. Dampak negatif yang terjadi dapat berupa ketergantungan terhadap media sosial, penggunaan media sosial pada jam kerja, gangguan jiwa dalam penggunaan media sosial, munculnya perasaan iri terhadap orang lain ketika menggunakan media sosial, dan lain sebagainya.

Dalam penelitian pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset di kota Semarang menyatakan bahwa Implementasi teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hal ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi seperti media sosial memberikan dampak yang baik untuk menunjang kinerja pegawai bagi karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset di Kota Semarang.

Terkait dengan kinerja pegawai, apabila seorang pegawai mampu memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan indikator kinerja seperti kualitas kinerja, kuantitas pencapaian tujuan, kualitas kinerja, dan kualitas kinerja, maka pegawai tersebut akan mencapai kinerja yang sangat baik menentukan itu hasil kerja. Ketepatan waktu pengelolaan, efektivitas, kehadiran atau tingkat kehadiran pegawai, kerjasama tim, inisiatif, kepemimpinan, kemandirian dalam bekerja, dan kepatuhan terhadap kewajiban kerja pada instansi.

Ada berbagai pengaruh positif dan negatif dari media sosial terhadap perilaku kinerja Pegawai, Antara lain : a) Membantu menciptakan kinerja yang efisien dan efektif karena media sosial dapat digunakan dimana saja dan kapan saja, b) Media sosial lahir menjadi salah satu sarana yang dapat digunakan dalam mencari data, informasi, dan solusi yang dibutuhkan dengan lebih cepat dan teratur, c) Berdampak besar dalam memaksimalkan pengenalan, pemasaran atau promosi organisasi terkait serta produk layanan yang dimiliki, d) Sebagai sarana hiburan masing-masing pegawai ketika lelah atau ketika mengisi jam istirahat. Selain itu, pengaruh negatifnya sendiri, Antara lain berupa: a) Kecanduan media sosial dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dalam bekerja, b) Beberapa pegawai terlalu banyak membuang waktu di media sosial.

Berdasarkan data dari databoks.katadata.co.id disebutkan bahwa mayoritas pengguna media sosial berusia antara 25 hingga 49 tahun, dengan 47,9% berada pada kelompok usia produktif atau bekerja pada tahun 2020. Selain itu, pada tahun 2021, pengguna media sosial berusia antara 25 dan 49 tahun akan menjadi yang terbesar yaitu 47,2% dan pada tahun 2022 disebutkan bahwa sebagian besar pengguna media sosial akan dimiliki oleh masyarakat berusia 25-49 tahun dengan persentase sebesar 47,64%.

Data pertahun pengguna media sosial di kalangan karyawan



Gambar 1. Pengguna media sosial dikalangan karyawan berusia produktif kerja

Sumber databoks.katadata.co.id

Data di atas menunjukkan bahwa jumlah pengguna media sosial di kalangan pekerja atau penduduk usia kerja produktif tertinggi pada tahun 2020, menurun sebesar 70% pada tahun 2021, dan kembali menurun sebesar 40,4% menjadi 47,64% pada tahun 2022. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan.

Di Indonesia, sebanyak 81% pekerja diketahui mengakses media sosial saat bekerja. Demikian hasil survei terhadap 14.000 koresponden yang dilakukan JobStreet.com pada awal Mei lalu. Menurut Statistika.com, terdapat 66,4 juta pengguna media sosial di Indonesia pada tahun 2014. Pada tahun 2015, jumlah pengguna media sosial diperkirakan meningkat menjadi 75,84 juta. Jumlah ini diperkirakan akan terus bertambah hingga mencapai 84,5 juta pengguna pada tahun 2016.

Dilansir dalam Jobstreet.com menyatakan bahwa dalam sehari sebanyak 35% karyawan mengatakan mereka menghabiskan setidaknya dua jam waktu luang mereka untuk melihat apa yang terjadi di akun media sosial mereka. Kedua, 24% koresponden lain mengatakan mereka menggunakan media sosial selama satu jam per hari. Di tempat ketiga, 22% mengatakan mereka menghabiskan lebih dari 4 jam. Terakhir, 19% menghabiskan tiga jam per hari untuk membuka akun media sosial mereka.

Hal ini tidak dapat dihindari mengingat kemudahan karyawan dalam mengakses akun media sosial dari ponsel dan perangkat pribadi mereka. Menurut JobStreet, 51% karyawan pernah menyampaikan keluhan mengenai kantornya melalui media sosial, namun hanya 49% karyawan yang tidak pernah menyampaikan keluhan. Namun, sejumlah koresponden mengaku telah menyampaikan keluhannya di media sosial. Ini tidak berarti memisahkan akun media sosial profesional dan pribadi Anda. Hanya 21% koresponden yang melakukannya. Para HRD kini memanfaatkan media sosial sebagai cara yang efektif untuk mempelajari sikap dan perilaku calon karyawan. Oleh karena itu, sebaiknya berhati-hatilah dengan apa

yang Anda unggah melalui akun media sosial Anda. Pada intinya, teknologi diciptakan untuk mendukung dan memudahkan pekerjaan manusia, bukan untuk menjelek-jelekkan perusahaan atau individu. Jadi gunakan media sosial dengan bijak. Jika tidak, media sosial bisa menjadi bumerang bagi Anda. Kelihaiian Gen Z dalam menggunakan media sosial jika dikelola dengan baik dapat menjadi alat yang berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, ada baiknya melakukan penelitian terhadap penggunaan media sosial terhadap kinerja karyawan pada Gen Z untuk mengukur dampaknya.

Berdasarkan Latar belakang diatas dan research gap diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Media Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z”**. Objek penelitian merupakan karyawan yang menggunakan media sosial. Dengan mengajukan beberapa pertanyaan penelitian (i) bagaimana pengaruh media sosial terhadap kinerja karyawan Gen Z.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis Penelitian

2.1 Kajian teori

Media sosial

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 (Marsal dan Hidayati 2018). Jenis sosial media kini semakin variatif, tidak hanya dapat berbagi foto, aktivitas dan pemikiran saja. Sekarang orang juga semakin mudah berbagi video dengan durasi pendek dan panjang. Hal tersebut yang membuat orang semakin ingin memiliki banyak akun sosial media yang berbeda. Hal tersebut juga akan menyita waktu kerja karyawan untuk melihat beberapa sosial media yang mereka miliki.

Pengertian Media Sosial dan Dampak Menurut Para Ahli

Adapun pengertian dari beberapa ahli beserta dampaknya yang dikutip dari Kemenkeu.go.id. sebagai berikut:

1. McGraw Hill Dictionary – Media sosial adalah sarana yang digunakan oleh orang-orang untuk berinteraksi satu sama lain dengan cara menciptakan, berbagi, serta bertukar informasi dan gagasan dalam sebuah jaringan dan komunitas virtual.
2. Tracy L. Tuten dan Michael R. Solomon – Media sosial adalah sarana untuk komunikasi, kolaborasi, serta penanaman secara daring diantara jaringan orang-orang, masyarakat, dan organisasi yang saling terkait dan saling tergantung dan diperkuat oleh kemampuan dan mobilitas teknologi.
3. P.N. Howard dan M.R Parks – Media sosial adalah media yang terdiri atas tiga bagian, yaitu : Infrastruktur informasi dan alat yang digunakan untuk memproduksi dan mendistribusikan isi media, Isi media dapat berupa pesan-pesan pribadi, berita, gagasan, dan produk-produk budaya yang berbentuk digital, Kemudian yang

memproduksi dan mengonsumsi isi media dalam bentuk digital adalah individu, organisasi, dan industri.

4. R. Shari Veil, Tara Buehner, dan Michael J. Palenchar – Media sosial pada intinya merupakan komunikasi antar manusia yang memiliki karakteristik partisipasi, terbuka, percakapan, komunitas, dan keterhubungan.

Dampak Positif

1. Membantu menciptakan kinerja yang efisien dan efektif karena media sosial dapat digunakan dimana saja dan kapan saja.
2. Media sosial lahir menjadi salah satu sarana yang dapat digunakan dalam mencari data, informasi, dan solusi yang dibutuhkan dengan lebih cepat dan teratur.
3. Berdampak besar dalam memaksimalkan pengenalan, pemasaran atau promosi organisasi terkait serta produk layanan yang dimiliki.
4. Sebagai sarana hiburan masing-masing pegawai ketika lelah atau ketika mengisi jam istirahat (Sinaga, 2022)

Dampak Negatif

1. Kecanduan media sosial dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dalam bekerja.
2. Beberapa pegawai terlalu banyak membuang waktu di media sosial.

Indikator Media Sosial

Untuk mengukur tingkat keseringan penggunaan media sosial dapat dibagi menjadi 3, yaitu:

- Durasi penggunaan media sosial.
- Frekuensi penggunaan media sosial.
- Topik yang diberikan dalam mengakses media sosial. (Poppy, 2017)

Kinerja

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari, walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Menurut (Fatmawati & Widyatmojo, 2018), kinerja dinyatakan sebagai sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar peilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan. Kinerja meliputi hasil – hasil yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja seseorang pada periode tertentu dengan ukuran, target dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Berikut beberapa pengertian Kinerja menurut para ahli yang dikutip dari penelitian Novialumi (2019).

Pengertian dan Faktor Kinerja

- a. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara Mangkunegara (2015) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- b. Menurut Sedarmayanti (2011) Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).
- c. Menurut Wibowo (2010) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Faktor Kinerja Karyawan:

1. Motivasi : Pengakuan dan umpan balik positif di media social dapat meningkatkan motivasi bekerja.
2. Networking : Membangun jaringan profesional melalui media social dapat membuka peluang karir baru.
3. Pengembangan Diri : Media sosial dapat menjadi sarana untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru. (Novialumi, A. 2019).

Indikator Kinerja

Kinerja pegawai adalah mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi, antara lain termasuk:

1. Kuantitas kerja, standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya
2. Kualitas kerja, standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja
3. Pemanfaatan waktu, penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan (Budi, 2022)

Generasi Z

Generasi Z merupakan generasi peralihan dari Generasi Y, ketika teknologi mulai berkembang. Generasi ini juga termasuk mereka yang mengetahui topik-topik yang disiarkan melalui media massa dan internet. Generasi Z lahir dan besar di tengah kemajuan teknologi dan tidak bisa melepaskan diri dari internet. Mereka juga dianggap sebagai generasi yang menguasai penggunaan internet untuk keperluan hiburan, pembelajaran, dan pekerjaan. menurut Bencsik dan Machova (2016) menunjukkan bahwa perkembangan Generasi Z bersamaan dengan digitalisasi sehingga Generasi Z memiliki sifat cepat dalam mengakses informasi serta mereka juga tumbuh cerdas, terampil dalam penggunaan teknologi dan kreatif.

Ciri – ciri Generasi Z

Beberapa ciri khusus yang membuat mereka mudah dikenali. Berikut ini penjelasannya :

1. Tidak bisa lepas dari gadget dan internet.
2. Umumnya memiliki orang tua dari Gen X yang lahir di tahun 1965-1979.
3. Memiliki pengetahuan tentang media sosial yang baik (Aeni, 2022).

2.2 Pengembangan Hipotesis

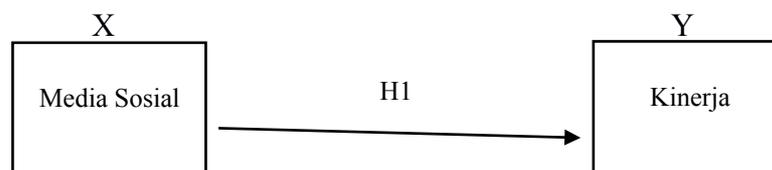
Pengaruh Media Sosial Terhadap Kinerja Pada Gen Z

Seorang pegawai atau karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik adalah ketika mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan kuitas, kuantitas dan pelaksanaan tugas tepat waktu, tanpa adanya penundaan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang diberikan perusahaan. Terutama dalam penggunaan sosial media di jam kerja yang dapat diakses dengan mudah (Novialumi, 2019). Kalangan Gen Z telah dibesarkan di era digital yang telah berkembang, sehingga hal ini dapat mempengaruhi perilakunya. Gen Z mampu melakukan seluruh kegiatan dalam satu waktu, karena Gen Z telah terbiasa dengan teknologi yang canggih. Hal ini dapat menunjukkan penggunaan media sosial pada Gen Z dapat berpengaruh positif juga negatif terhadap kinerja karyawan Gen Z, contohnya dapat berpengaruh positif untuk meningkatkan komunikasi dan kolaborasi, pengembangan diri dan motivasi, media sosial dapat berpengaruh negatif ketika penggunaannya terlalu berlebihan sehingga tidak terkontrol sehingga menurunkan kinerja ketika bekerja. Dengan pendekatan yang tepat, media sosial dapat menjadi alat yang sangat berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan, namun perlu diimbangi dengan kebijakan dan edukasi yang baik untuk menghindari dampak negatifnya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Novialumi (2019) menyatakan bahwa media sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam studi penelitian di PT X.

H1 : Media Sosial berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gen Z.

2.3 Model Penelitian

Adanya keterkaitan antar variabel yaitu Media Sosial dan Kinerja karyawan dengan dimediasi oleh Produktivitas sehingga dapat diilustrasikan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Model Penelitian

3. Metode Penelitian

3.1 Metode Pengumpulan Data dan Teknik Sampling

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif atau metode survei. Berdasarkan Sugiyono (2019), metode ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan pada populasi atau sampel tertentu. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data asli dan data yang sudah ada. Data utama dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui distribusi kuesioner menggunakan media online Google Forms. Bagi pelanggan atau masyarakat umum yang melakukan pembelian melalui platform perdagangan digital. Informasi sekunder didapat dari sumber pustaka seperti buku, jurnal, dan dokumen lain yang relevan dengan variabel (Sugiyono, 2019).

Menurut Sugiyono (2019), kuesioner atau sering disebut juga sebagai angket survei merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara meminta serangkaian pertanyaan kepada responden dan meminta jawaban dari mereka. Survei akan disebarluaskan secara daring melalui Google Form. Dalam penelitian ini, jenis pertanyaan yang digunakan adalah pertanyaan tertutup. Responden bisa dengan cepat mengisi survei hanya dengan memberi tanda pada jawaban mereka untuk setiap pertanyaan. Studi ini mencakup penggunaan pengukuran data ordinal (ordinal scale) melalui metode Skala Likert. Skala penilaian mengatur dari nilai 1 hingga 5, di mana 1 menunjukkan sangat tidak setuju sementara 5 untuk sangat setuju.

Tabel 1. Skala Likert

No.	Pilihan jawaban	Skor
1.	Sangat setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak setuju (TS)	2
5.	Sangat tidak setuju (STS)	1

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan obyek/subyek yang memiliki besaran dan sifat tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya, sementara sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi tersebut. Dalam penelitian ini, populasi adalah karyawan yang menggunakan media sosial di wilayah Semarang dan jumlahnya tidak diketahui atau tidak terbatas. Oleh karena itu, penentuan jumlah populasi yang tidak diketahui dapat menggunakan rumus Lemeshow.

Berikut rumus Lemeshow menurut (Riyanto, 2020):

Keterangan:

n = Ukuran sampel

z = Nilai standar 95% = 1,96

p = Maksimal estimasi = 0,5

d = Alpha (0,10) atau sampling error = 10%

melalui rumus tersebut, sampel yang akan diambil berjumlah:

Berdasarkan hasil dari perhitungan diatas, maka responden yang diambil berjumlah 100 orang.

Sedangkan sampel dari penelitian ini menerapkan teknik *Purposive Sampling* yaitu teknik menggunakan penelitian atau kriteria tertentu dalam penentuan sampel penelitian (Sugiyono, 2019). Sehingga ditentukan kriteria responden sebagai berikut:

1. Responden pegawai yang berada di wilayah Semarang.
2. Responden berusia 18 - 29 tahun.
3. Responden karyawan pengguna media sosial.

3.3 Definisi Variabel

Definisi variabel adalah penjelasan tentang variabel penelitian, dimensi, dan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut (Sugiono, 2019). Operasional variabel diperlukan untuk memudahkan pengukuran variabel dan sebagai pedoman dalam pengumpulan data.

Tabel 2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
Media Sosial	Menurut Marsal dan Hidayati (2018), 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	1. durasi penggunaan 2. frekuensi penggunaan 3. topik yang digunakan dalam mengakses media sosial Sumber: Zidah (2023)	Skala Likert 1-5

	umum digunakan oleh masyarakat di seluruh dunia.		
Kinerja	Menurut Fatmawati dan Widyatmojo (2018), Kinerja dinyatakan sebagai sebarang suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar peilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan. Kinerja meliputi hasil – hasil yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja seseorang pada periode tertentu dengan ukuran, target dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. kuantitas kerja 2. kualitas kerja 3. pemanfaatan waktu <p>Sumber: Budi (2022)</p>	Skala <i>Likert</i> 1-5

3.4 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah cara untuk mengolah data setelah dari seluruh responden atau semua sumber data yang lain semua terkumpul, kemudian kegiatan analisis data dilakukan dengan cara yaitu mengelompokkan berdasarkan variable dan jenis responden setelah itu mentabulasi data kemudian melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan menjawab hipotesis yang ada. Sugiyono (2016). Penelitian ini merupakan jenis metode penelitian kuantitatif oleh karena itu Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis data kuantitatif serta metode yang digunakan adalah salah satunya analisis regresi linear berganda. Untuk membantu menyelesaikan data yang sudah terkumpul akan dianalisis menggunakan bantuan aplikasi SPSS (Statistical Package For Social Science).

3.5 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang berupa statistik deskriptif yaitu proses menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menjelaskan data yang sudah didapatkan dari hasil penelitian yang telah terkumpul sebagaimana dengan tujuan data yang telah didapatkan dapat mudah dipahami dan tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi. (Sugiyono, 2020).

3.6 Uji Validitas

Uji validitas untuk pengukuran valid atau tidaknya kuesioner. Kuesioner dikatakan valid andai pertanyaan kuesioner bisa mewakili suatu yang bakal di ukur kuesioner.. Uji validitas dengan caranya membandingkannya nilai hitung dengan rtable untuk degree of freedom ($df = n - 2$, n adalah jumlahnya sampelisasi (Ghozali, 2018).

3.7 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dapat digunakan sebagai guna ukur kuesioner indikator variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban responden konsistensi. Pengujiannya yaitu dengan menggunakan Cronbach Alpha, dimana suatu variabel dikatakan reliabel, jika terberi nilai cronbach alpha > 0.60 . ketidaksamaannya varianisasi residual satu pengamatan ke pengamatannya lain dalam model regresi. Varians homogen dikatakan ada jika varians dari satu observasi residual ke observasi lainnya tetap ada. Jika berbeda, kita katakan heteroskedastis. (Ghozali, 2018)

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas tujuannya guna apakah noise atau variabel residual dalam model regresi berdistribusi normal. Uji-t dan uji-F berasumsikan nilainya residual mengikut distribusinya normal. Pelanggaran asumsi ini membatalkan uji statistik sampel kecil (Ghozali, 2018)

3.8.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas guna mengkaji apa suatu model regresi mendeteksi adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi baik sepatutnya enggan tertunjuk ada korelasisasi antara variabel independen. Multikolinieritas terlihat dari nilai toleransi dan VIF. Kriteria uji multikolinearitas adalah jika toleransi $< 0 > 10$, hal ini menunjukkan adanya multikolinearitas. (Ghozali, 2018).

3.8.3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaannya varianisasi residual satu pengamatan ke pengamatannya lain dalam model regresi. Varians homogen dikatakan ada jika varians dari satu observasi residual ke observasi lainnya tetap ada. Jika berbeda, kita katakan heteroskedastis. (Ghozali, 2018)

3.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Alat analisis data untuk pengujian hipotesis dengan analisis regresi. Menurut (Amstrong, 2012) Analisis regresi merupakan suatu proses statistik untuk mengestimasi hubungan antara variable-variabel, yakni berupa teknik-teknik memodelkan dan melakukan analisis beberapa variable atas dasar bentuk hubungan antara satu variable tak bebas dan satu atau lebih variable bebas.

Uji Hipotesis

3.10.1. Uji F (Simultan)

Menurut Sugiyono (2021), Uji F (Simultan) mengetahui pengaruh semua variable independen (simultan) terhadap variable dependen (terikat) dan menguji signifikansi model regresi yang digunakan. Uji F (Simultan) ditentukan jika memenuhi kriteria meliputi:

1. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$, hasil data diterima
2. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ dan $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$, hasil data ditolak.

3.10.2. Uji T (Parsial)

Menurut sugiyono (2021), uji T (Parsial) digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independent dalam mempengaruhi variabel dependen (terikatnya). Pengambilan keputusan uji-t (parsial) ditentukan jika memenuhi kriteria sebagai berikut, meliputi:

1. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, hasil data diterima.
2. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ dan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, hasil data ditolak.

3.10.3. Analisis Koefisien Determinasi R Square

Menurut Ghozali (2020), uji koefisien determinasi R (R Square) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen (terikatnya). Pengambilan keputusan koefisien determinasi (R Square) ditentukan jika memenuhi kriteria sebagai berikut, meliputi:

1. Apabila nilai R Square mendekati angka 0 (semakin kecil nilai R Square) maka kemampuan pengaruh variabel-variabel bebas terbatas atau tidak berpengaruh.
2. Apabila nilai R Square mendekati angka 1 (semakin besar nilai R Square) maka kemampuan pengaruh variabel-variabel bebas tepat atau dapat dikatakan model regresi menunjukkan hasil yang mendekati kebenaran.