

**PENGARUH MEDIA SOSIAL DAN FASILITAS TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA USAHA
CAFFE SHOP KOUN.CO MEDAN**

SKRIPSI

OLEH

**JUITA THEODORA SILABAN
NPM: 198320267**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/11/23

Access From (repository.uma.ac.id)10/11/23

**PENGARUH MEDIA SOSIAL DAN FASILITAS TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA USAHA
CAFFE SHOP KOUN.CO MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana
di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area

Oleh:

JUITA THEODORA SILABAN

198320267

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Media Sosial Dan Fasilitas Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Usaha *Caffe Shop Coun.Co* Medan
Nama : **JUITA THEODORA SILABAN**
NPM : 198320267
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Pemanding

(Hesti Sabrina, SE, M.Si)

Pembimbing

(Patar Marbun, SE, M.Si)

Pemanding

Mengetahui :



(Ahmad Rafiqi, BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA)

Dekan

(Nindya Yunita, S.Pd, M.Si)

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 03 Oktober 2023

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/11/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)10/11/23

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa Skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Media Sosial Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Usaha Caffe Shop Coun.Co Medan.”** yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain ditulis kan sumber nya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerimasanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lain nya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 03 Oktober 2023
Yang Membuat Pernyataan



Juita Theodora Silaban
NPM. 198320267

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Juita Theodora Silaban
NPM : 198320267
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Media Sosial Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Usaha Caffe Shop Coun.Co Medan**. Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasi kan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 03 Oktober 2023
Yang Menyatakan,

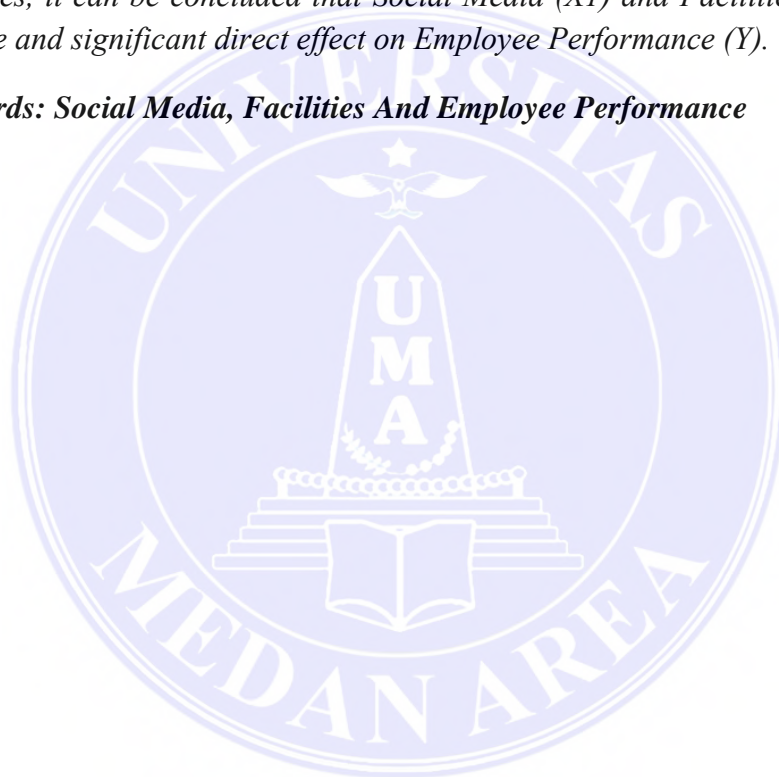


Juita Theodora Silaban
NPM. 198320267

ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of social media and facilities on employee performance at KOUN.CO Medan's coffee shop business. This study uses primary data. Primary data is obtained from answers to a series of statements in the form of a questionnaire to KOUN.CO coffee customers as many as 79 respondents. The sample in this study was determined by the slovin method. This study uses multiple linear regression analysis techniques. The results of this study show that based on the results of the *f* test, the calculated *f* value is $143.709 > F$ table is 2.726 with a significance level of $0.00 < 0.05$. Based on these results, in accordance with the test rules, it can be concluded that Social Media (*X1*) and Facilities (*X2*) have a positive and significant direct effect on Employee Performance (*Y*).*

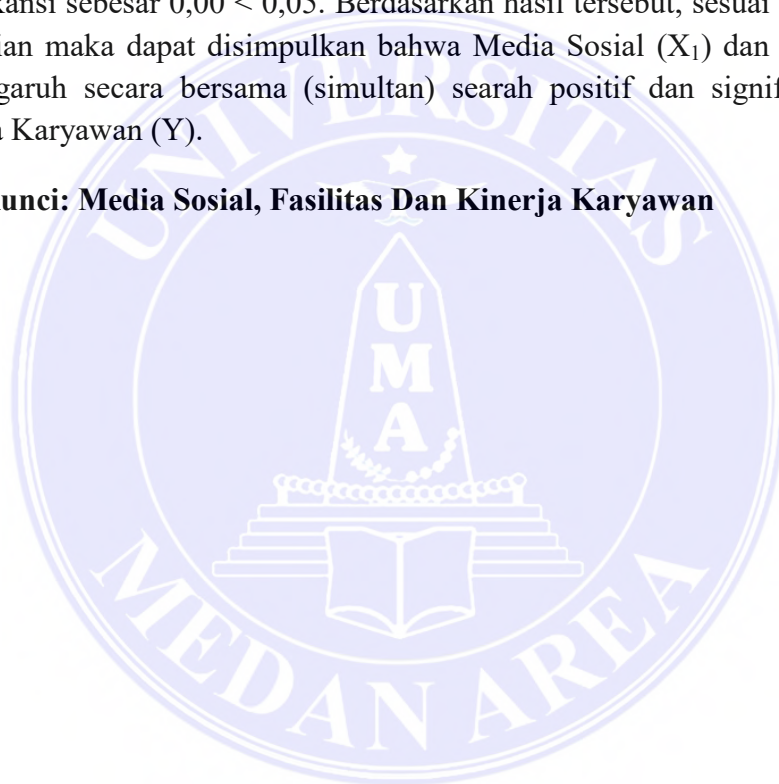
Keywords: Social Media, Facilities And Employee Performance



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Media Sosial dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha *Caffe Shop* KOUN.CO Medan. Penelitian ini menggunakan data primer, Data Primer diperoleh dari jawaban terhadap serangkaian pernyataan dalam bentuk kuesioner kepada customer *caffé* KOUN.CO sebanyak 79 responden. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan metode slovin. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan Berdasarkan hasil pengujian Uji f didapat nilai f hitung sebesar $143,709 > F$ tabel sebesar 2,726 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, sesuai dengan kaidah pengujian maka dapat disimpulkan bahwa Media Sosial (X_1) dan Fasilitas (X_2) berpengaruh secara bersama (simultan) searah positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata kunci: Media Sosial, Fasilitas Dan Kinerja Karyawan



RIWAYAT HIDUP



Nama	Juita Theodora Silaban
NPM	198320266
Tempat, Tanggal Lahir	Lau Gunung 08 Januari 2001
Nama Orang Tua :	
Ayah	Helmus Silaban
Ibu	Hedina siregar
Riwayat Pendidikan :	
SMP	SMP N1 Tanah Pinem
SMA/SMK	SMA N1 Habinsaran
Riwayat Studi di UMA	Pernah mengikuti program MBKM (Asistensi Mengajar)
Pengalaman Pekerjaan	
No. HP/WA	082267080534
Email	juitasilaban2001@gmail.com

KATA PENGANTAR


Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa dimana atas berkatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH MEDIA SOSIAL DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA USAHA *CAFFE SHOP COUN.CO MEDAN*”**.dengan baik dan tepat waktu yang dimana untuk meraih gelar serjana manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Skripsi ini banyak mendapat bimbingan dan dukungan serta arahan dari berbagai pihak, Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng,M.Sc.selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Bapak Ahmad Rafiki BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMAselaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area
3. Ibu Sari Nuzulinna Rahmadhani, SE, Ak, M.Accselaku Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat merangkap Gugus Jaminan Mutu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Wan Rizka Amelia, SE,M.Si selaku Wakil Dekan Bidang SDM dari Administrasi Keuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area
5. Ibu Nindya Yunita S.Pd, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.

6. Teruntuk Ibu Hesti Sabrina, SE,M Si, selaku Dosen Pembimbing saya yang telah membantu dan memberikan dukungan, serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada Pak Patar Marbun, SE,M, Si selaku Dosen Pembimbing saya yang telah memberikan masukan, saran serta dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Fitriani Tobing, SE,M.Si selaku Dosen Sekretaris saya yang telah membantu dan meluangkan waktunya guna membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Yang teristimewa untuk orang tua saya Bapak Helmus Silaban dan Ibu Saya,Hedina Sirgar dan kepada kakak tercinta Lasma Silaban terimakasih atas perjuangannya cinta dan kasihnya hingga saya bisa menyelesaikan perkuliahan saya dengan tepat waktu, selalu memberikan semangat dan dukungan setiap harinya dalam bentuk Doa maupun materi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.

Medan, 14 Juli 2023
Yang Membuat Pernyataan



Juita Theodora Silaban
NPM. 198320267

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
RIWAYAT HIDUP	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
2.1 Media Sosial.....	9
2.1.1 Pengertian Media Sosial.....	9
2.1.1.1 Fungsi Media Sosial	10
2.1.1.2 Manfaat Media Sosial	11
2.1.1.3 Macam-macam Media Sosial	12
2.1.1.4 Indikator Media Sosial	13
2.1.2 Pengertian Fasilitas	13
2.1.2.1 Fungsi Fasilitas Kerja.....	15
2.1.2.2 Indikator Fasilitas Kerja	15
2.1.3 Kinerja Karyawan	16
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	16
2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	18
2.1.3.3 Manfaat Kinerja Karyawan	19
2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan	20
2.2 Penelitian Terdahulu	21
2.3 Kerangka Konseptual.....	25
2.4 Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Jenis, Tempat, Dan Waktu Penelitian	30
3.1.1 Jenis Penelitian.....	30
3.1.2 Tempat Penelitian	31
3.1.3 Waktu Penelitian	31
3.2 Populasi Dan Sampel	31
3.2.1 Populasi.....	31
3.2.2 Sampel.....	32
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	33
3.4 Jenis Dan Sumber Data	34

3.4.1 Jenis Data	34
3.4.2 Sumber Data.....	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data	36
3.6 Teknik Analisis Data.....	36
3.6.1 Uji Instrumen	36
3.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda	38
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	39
3.6.4 Uji Hipotesis	40
3.7 Koefisien Determinasi (R^2).....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1 Hasil Penelitian	43
4.1.1 Deskripsi Perusahaan	44
4.1.2 Deskripsi Hasil Penelitian	44
4.1.3 Identitas Responden	45
4.1.4 Penyajian Data Angket Responden Penelitian.....	45
4.1.4.1 Variabel Kinerja Karyawan	48
4.1.4.2 Variabel Media Sosial.....	50
4.1.4.3 Variabel Media Fasilitas	51
4.1.5 Pembahasan.....	52
4.1.5.1 Uji Kualitas Data.....	52
4.1.5.1.1 Uji Validitas	52
4.1.5.1.2 Uji Reliabilitas	52
4.1.6 Teknik Analisa Data	54
4.1.6.1 Uji Regresi Linear Berganda	54
4.1.7 Uji Asumsi Klasik.....	55
4.1.7.1 Uji Normalitas.....	55
4.1.7.2 Uji Multikolinieritas.....	59
4.1.8 Uji Hipotesis	60
4.1.8.1 Uji Uji Parsial (t).....	60
4.1.8.2 Uji Uji f (Simultan).....	61
4.1.9 Koefisien Determinasi (R^2).....	62
4.2 Pembahasan	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	67
DAFTAR ISI.....	68

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pendapatan/Perbulan Caffé COUN.CO	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	30
Tabel 4.1 Skala Pengukuran Nominal.....	43
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden sesuai dengan usia	44
Tabel 4.4 Skor Angket untuk Data Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y) ..	46
Tabel 4.5 Skor Angket untuk Data Responden Media Sosial (X_1)	48
Tabel 4.6 Skor Angket untuk Data Responden Fasilitas(X_2).....	50
Tabel 4.7 Uji Validitas Data	52
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.9 Uji Regresi Linear Berganda.....	54
Tabel 4.10 Uji Asumsi Klasik.....	58
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas	59
Tabel 4.12 Uji t (Parsial).....	60
Tabel 4.13 Uji F (Simultan)	62
Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	25
Gambar 4.1 Histogram Normalitas Data.....	57
Gambar 4.2 Grafik Normal P-Plot	58
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas	58



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	68
Lampiran 2 Hasil Tabulasi Data	72
Lampiran 3 Hasil Output SPSS.....	78



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kota medan merupakan kota yang salah satu peluang bisnis sangat besar, bisa dijadikan sebagai mesin income bagi masyarakat di kota medan dan provinsi sumatera utara pada umumnya, termasuk bisnis *Caffe*, dimana bisnis *Caffe* di Indonesia saat ini merupakan bisnis yang sangat berkembang dengan pesat, banyak wirausaha membuka usaha *Caffe shop* bahkan sampe bercabang-cabang, wirausaha membuka usaha dengan berbagai ide-ide untuk memikat para pelanggan berbagi kalangan, *Caffe* juga tidak hanya dikota besar bahkan dikota kecil juga sudah mulai ada, hal itu tidak terlepas dari dukungan pemerintah setempat yang mempermudah izin mendirikan usaha.

Setiap elemen pada usaha tentunya salah satu kenyamanan setiap orang, baik dalam lokasi,tempat,strategi,maupun pelayanan merupakan salah satu dari kenyamanan seorang pelanggan, fenomena ini tidak hanya dikalangan remaja atau anak muda, bahkan orang tua juga sudah memperhatikan kenyamanan dalam memilih tempat, tentunya seorang wirausha membuat ide yang membuat pelanggan tersebut betah sehingga pelanggan akan merekomendasikan tempat usahan atau *Caffe* kita kepada teman bahkan kalangan lainnya.

Pesaing *Caffe shop* di kota medan sangatlah ketat sekali, banyak kalangan wirausaha berlomba-lomba membuka usaha *Caffe shop* dengan mencari klien untuk melakukan promosi di media sosial dengan cara yang unik dan menarik, sehingga pelanggan tergiur mencoba dan bahkan sampe berulang-ulang untuk

berkunjung, bahkan setiap *Caffe shop* memaparkan fasilitas untuk memberikan kenyamanan klien yang datang berkunjung agar setiap klien yang datang merasa nyaman, tidak lupa setiap *Caffe shop* juga memperhatikan kinerja karyawan karena hal tersebut juga berpengaruh terhadap kenyamanan setiap pelanggan yang datang.

Caffe dalam bahasa itali yang artinya adalah “kopi” sementara *Caffe* berasal dari bahasa Prancis, secara harafiah adalah tempat minum kopi, Marsum 2005 mengatakan bahwa kafe adalah tempat untuk tempat makan dan minum cepat saji, menyengguhkan tempat santai dan rileks dimana tempat duduk bisa di dalam maupun diluar restoran. *Caffe shop* terlihat dari interiornya sangat unik dan elegan tentunya untuk menarik pelanggan untuk singgah ke *Caffe* tersebut, konsumen yang tujuan berbeda-beda tentunya dapat menggunakan fasilitas, serta mendapat pelayanan baik dari karyawan atau kinerja, hal itu membuat penulis melihat adanya upaya-upaya menarik dari konsumen dan dapat menambah jumlah pelanggan yang datang pada usaha *Caffe shop* tersebut.

Media sosial, fasilitas, serta keterlibatan karyawan semuanya menjalankan peran penting dalam meningkatkan jumlah pelanggan. Seperti yang kita ketahui, media sosial berkembang sangat pesat di masyarakat umum, dalam dunia bisnis, media sosial memegang peranan penting, dimana media sosial digunakan sebagai alat untuk promosi bisnis, agar bisnis kita dikenal luas dan dikenal di masyarakat, sehingga harus mempengaruhi jumlah pelanggan. Semakin banyak pelanggan mengenal usaha *Caffe* tersebut semakin meningkatkan pula bisnis yang kita

jalankan. Sama halnya dengan fasilitas dan kinerja karyawan, fasilitas merupakan sarana pendukung dalam bekerja (Nasrullah, 2016).

Tentunya ruangan yang cukup membuat pekerjaan para staff menjadi lebih mudah, sehingga konsumen yang mengetahui fasilitas perusahaan kami pasti akan merasa puas dan nyaman dengan banyaknya pelanggan, atau bahkan merekomendasikan tempat kami agar jumlah pelanggan bertambah. Juga ketika berbicara tentang kinerja karyawan, kinerja karyawan memainkan peran penting dalam perusahaan. Jasa dari orang terpercaya atau ahli dibidangnya pasti akan menguntungkan bisnis kita. Pelanggan juga sangat puas dengan kinerja karyawan perusahaan, sehingga mereka menjadikan kinerja tersebut sebagai acuan untuk pelanggan datang kembali ke caffe tersebut.

Tabel 1.1
Pendapatan/Perbulan Caffe KOUN.CO

No	Bulan	Pendapatan	Kenaikan/Penurunan Pendapatan
1	Januari 2022	Rp. 34.500.000	-
2	Februari 2022	Rp. 35.630.000	(+) Rp. 1.130.000
3	Maret 2022	Rp. 34.250.000	(-) Rp 1.380.000
4	April 2022	Rp. 36.050.000	(+) Rp 1.800.000
5	Mei 2022	Rp. 36.570.000	(+) Rp 520.000
6	Juni 2022	Rp. 35.890.000	(-) Rp 680.000
7	Juli 2022	Rp. 34.320.000	(-) Rp 1.570.000
8	September 2022	Rp. 35.510.000	(+) Rp 1.190.000
9	Oktober 2022	Rp. 37.540.000	(+) Rp 2.030.000
10	Novermber 2022	Rp. 37.970.000	(+) Rp 430.000
11	Desember 2022	Rp. 36.210.000	(-) Rp 1.760.000

12	Januari 2023	Rp. 37.370.000	(+) Rp 1.160.000
----	--------------	----------------	------------------

Sumber: Pemilik *Caffe KOUN.CO* (2023)

Pada tabel diatas yang dimana pendapatan usaha pada *Caffe shop* KOUN.CO Medan pada bulan Februari mengalami peningkatan sebesar Rp 1.130.000 dan pada bulan selanjutnya mengalami penurunan sebesar Rp 1.380.000, dimana pendapatan terbesar terjadi pada bulan Oktober 2022 sebesar Rp 2.030.000 dan penurunan terbesar pada bulan Desember sebesar (Rp 1.760.000). Adapun peningkatan dan penurunan ini terjadi akibat dari Pengaruh media social dalam penyebaran video *Caffe shop* KOUN.CO seperti tiktok, facebook dan instagram. Dan juga fasilitas juga menjadi penyebab naik turunnya suatu pendapatan dari *Caffe shop* KOUN.CO tersebut. Media sosial digunakan untuk menarik konsumen untuk mencari informasi, juga sebagai alat promosi seperti gambar, audio bahkan video dengan mengupload ke media sosial. Media sosial menurut Philip Kotler (2016) adalah media yang digunakan konsumen untuk informasi teks, gambar, audio dan video dengan orang lain dan perusahaan. Merujuk pada pemahaman yang berbeda tentang media sosial, Caleb Car (2015) mengemukakan bahwa media sosial adalah “media berbasis internet yang memungkinkan penggunaanya untuk berinteraksi dan menampilkan dirinya kepada khalayak luas, baik secara langsung maupun dengan penundaan, atau tidak, memberikan nilai dari *user* meningkatkan konten yang dihasilkan dan interaksi dengan orang lain.

Fasilitas, fasilitas yang merupakan salah satu peran penting dalam menarik konsumen atau pelanggan, adanya Fasilitas yang cukup baik maka setiap

pelanggan yang datang merasa nyaman dan aman di usaha kita, Menurut Kotler (2017), pengertian fasilitas mengacu pada “segala sesuatu yang merupakan perangkat fisik dan yang pelayanannya disediakan oleh penjual untuk mendukung kenyamanan konsumen. Jadi, fasilitas adalah sumber daya fisik yang ada sebelum pelayanan dapat diberikan. disampaikan kepada konsumen.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam usaha, karena merupakan salah satu hal yang utama dalam meningkat minat konsumen serta salah satu penentu suksesnya usaha, Untuk mencapai tujuan perusahaan atau usaha sangat bergantung pada sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara (2009) kinerja karyawan adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Hasil penelitian yang inkonsisten dari penelitian Himawan,dkk. (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Telkom Indonesia Divisi Regional VII yang menyatakan bahwa Kepuasan karyawan tidak mendukung sebagai mediasi antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja para karyawan karena nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung, jadi kepuasan kerja hanya berfungsi sebagai mediasi parsial. Dan dari penelitian Budiarto dan Prasetyo (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel *Intervening* yang menyatakan kepuasan kerja menjadi variabel *intervening* antara gaya

kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan karena nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung. Maka dari adanya *research gap* tersebut peneliti menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh mediasinya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat sebuah judul **“Pengaruh Media Sosial Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha *Caffe shop* Koun.Co Medan”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Dimana pendapatan usaha pada *Caffe shop* KOUN.CO Medan pada bulan Februari mengalami peningkatan sebesar Rp 1.130.000 dan pada bulan selanjutnya mengalami penurunan sebesar Rp 1.380.000, dimana pendapatan terbesar terjadi pada bulan Oktober 2022 sebesar Rp 2.030.000 dan penurunan terbesar pada bulan Desember sebesar Rp 1.760.000.
2. Adapun peningkatan dan penurunan ini terjadi akibat dari Pengaruh media social dalam penyebaran video *Caffe shop* KOUN.CO seperti tiktok, facebook dan instagram. Serta juga fasilitas menjadi penyebab naik turunnya suatu pendapatan dari *Caffe shop* KOUN.CO tersebut.
3. Media sosial digunakan untuk menarik konsumen untuk mencari informasi, juga sebagai alat promosi seperti gambar, audio bahkan video dengan mengupload ke media sosial. Media sosial menurut Philip Kotler (2016) adalah media yang digunakan konsumen untuk informasi teks, gambar, audio dan video dengan orang lain dan perusahaan.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan Latar belakang yang diuraikan penulis maka muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh media sosial terhadap kinerja karyawan pada usaha *Caffe* KOUN.CO.
2. Bagaimana pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan pada usaha *Caffe* KOUN.CO
3. Bagaimana pengaruh media sosial, fasilitas terhadap kinerja karyawan pada usaha *Caffe* KOUN.CO

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan penelitian yang telah dibuat penulis adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh media sosial terhadap kinerja karyawan pada usaha *Caffe* KOUN.CO.
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan pada usaha *Caffe* KOUN.CO
3. Untuk mengetahui pengaruh media sosial, fasilitas terhadap kinerja karyawan pada usaha *Caffe* KOUN.CO

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan judul yang telah ditentukan oleh penulis maka manfaat penelitian tersebut adalah:

1. Bagi Mahasiswa

Manfaat penelitian bagi mahasiswa untuk dapat menambah wawasan agar kedepannya mahasiswa dapat memecahkan masalah terkait judul penelitian.

2. Bagi Akademik

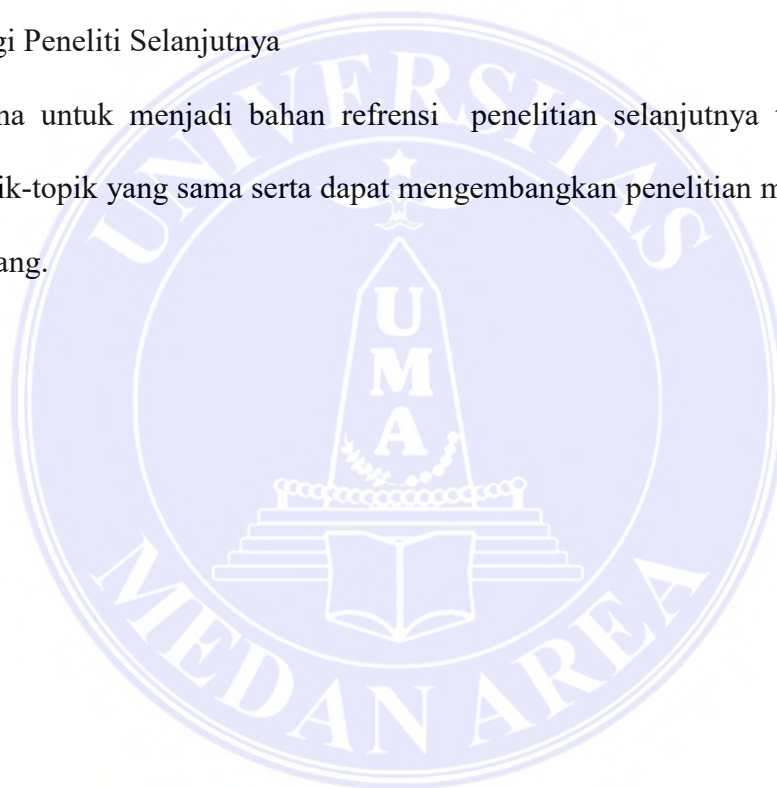
Adapun manfaat penelitian ini bagi Akademik adalah untuk menambah referensi bagi akademik untuk melakukan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Wirausaha

Untuk menabahnya informasi serta masukan dan saran bagi usaha KOUN.CO guna untuk meningkatkan jumlah pelanggan dan masukan

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Guna untuk menjadi bahan referensi penelitian selanjutnya terkait dengan topik-topik yang sama serta dapat mengembangkan penelitian masa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Media Sosial

Media sosial adalah media online di mana pengguna dapat dengan mudah berpartisipasi, berbagi, dan membuat konten seperti blog, jejaring sosial, wiki, forum, dan dunia virtual. Blog, jejaring sosial, dan wiki adalah bentuk media sosial yang paling umum digunakan oleh orang-orang di seluruh dunia. Efek positif dari jejaring sosial adalah memudahkan interaksi dengan banyak orang, meningkatkan pergaulan kita, jarak dan waktu tidak lagi menjadi masalah, lebih mudah untuk mengekspresikan diri, informasi dapat menyebar lebih cepat, biaya lebih murah. menurut Nasrullah (2016) dalam media sosial, menyimpulkan bahwa media sosial adalah alat di internet yang memungkinkan penggunanya untuk menampilkan diri dan berinteraksi secara virtual, berkolaborasi, berbagi, berkomunikasi dengan pengguna lain dan bersosialisasi untuk menjalin ikatan. Dapat disimpulkan bahwa jejaring sosial memungkinkan orang untuk berkomunikasi, berkolaborasi, dan berinteraksi secara tertulis, visual, dan audio-visual dengan mudah, misalnya di Facebook, Instagram, Tiktok dan Aplikasi lainnya.

Keberadaan media sosial telah mempengaruhi kehidupan sosial di masyarakat. Perubahan hubungan sosial, atau sebagai perubahan keseimbangan (*equilibrium*) hubungan sosial, dan segala macam perubahan pranata sosial suatu masyarakat yang mempengaruhi sistem sosialnya, termasuk nilai, sikap dan

perilaku kelompok sosial. Perubahan sosial yang positif, seperti kemudahan memperoleh dan mengkomunikasikan informasi, membawa manfaat sosial dan ekonomi.

Sementara itu, perubahan sosial biasanya bersifat negatif, seperti munculnya kelompok-kelompok sosial yang mengatasnamakan agama, suku, dan perilaku tertentu yang terkadang menyimpang dari norma yang ada. sementara itu, efek negatif dari media sosial adalah menjauhkan orang yang dekat dengannya dan sebaliknya, interaksi tatap muka menurun, membuat orang kecanduan internet, menimbulkan konflik, masalah privasi dan cenderung jahat.

2.1.1.1 Fungsi Media sosial

Menurut Puntoad (2011), fitur media sosial meliputi:

- A. Keuntungan membangun personal branding melalui media sosial adalah tidak memiliki *gimmicks* atau popularitas palsu karena didorong oleh audiens. Berbagai media sosial merupakan media dimana masyarakat dapat berkomunikasi, berdiskusi bahkan “like” di media sosial.
- B. Media sosial menawarkan cara fungsional untuk berinteraksi lebih dekat dengan konsumen, dan media sosial menawarkan konten komunikasi yang lebih individual. Melalui media sosial, berbagai pemasar dapat menemukan kebiasaan konsumen, berinteraksi secara pribadi, dan membangkitkan minat yang mendalam.

2.1.1.2 Manfaat Media Sosial

1. Dapatkan informasi *real-time*

Hari-hari ini, mudah untuk berbagi konten terbaru. Karena saat ini banyak aplikasi media sosial yang membantu kita menemukan berbagai sumber informasi di segala bidang kehidupan kita. Informasi datang dari berbagai belahan dunia.

2. Kemampuan untuk berkomunikasi secara *real time*

Apakah Anda sering menghabiskan waktu untuk bercakap-cakap dengan teman, kerabat atau orang lain melalui platform media sosial. Merupakan bentuk komunikasi yang dapat berlangsung (langsung) di Kegunaan utama media sosial adalah untuk menjembatani jarak dan waktu dalam menyampaikan informasi dari satu pihak ke pihak lain. Dengan cara ini, informasi dapat terkomunikasikan secara langsung meskipun Anda berada di tempat yang jauh atau terpencil.

3. Tingkatkan Kesadaran Merek

Media sosial memudahkan Anda terhubung dengan pelanggan. Demikian pula, pelanggan dapat terhubung dengan lebih mudah. Media sosial juga dapat meningkatkan loyalitas konsumen terhadap merek.

4. Meningkatkan trafik dan peringkat pencarian

Semakin giat dan rajin Anda mengupdate informasi dan konten terbaru di situs jejaring sosial Anda, maka website Anda akan semakin memberikan efek serupa dan meningkatkan trafik pengunjung Anda.

Dengan mempromosikan artikel atau situs blog Anda di media sosial, pengunjung lebih mungkin membaca blog Anda dari link yang Anda kirim. Jadi selalu tambahkan atau tambahkan fitur berbagi pada artikel di website Anda.

2.1.1.3 Macam-macam Media Sosial

Kotler dan Keller menyatakan bahwa ada tiga platform media sosial utama:

1. *Online Communities And Forums*

Kami mendukung beberapa komunitas dan forum online, yang anggotanya berkomunikasi dengan kami dan satu sama lain melalui postingan, pesan instan, dan obrolan untuk membahas minat khusus yang mungkin terkait dengan produk dan merek kami.

2. *Blogs*

Ada kurang lebih 3 juta pengguna *blog*, ada yang berupa blog pribadi untuk teman dekat dan keluarga, ada pula yang dibuat untuk menjangkau audiens yang besar.

3. *Sosial Network*

Media sosial adalah kekuatan besar dalam pemasaran. Salah satunya adalah Facebook, Messenger, Twitter, dll. Jaringan yang berbeda membawa manfaat yang berbeda bagi perusahaan.

2.1.1.4 Indikator Media Sosial

Karakteristik media sosial menurut (Rizky, 2015:232) adalah sebagai berikut:

(1) Partisipasi

Mendorong kontribusi dan umpan balik dari setiap orang yang tertarik atau berminat menggunakannya, hingga mengaburkan batas antara media dan audiens;

(2) Keterbukaan

Kebanyakan media sosial terbuka bagi umpan balik dan partisipasi melalui saran-saran voting, komentar, dan berbagai informasi. Jarang sekali dijumpai batasan untuk mengakses dan memanfaatkan isi pesan;

(3) Perbincangan

Kemungkinan terjadinya perbincangan antara pengguna secara “dua arah”;

(4) Komunitas

Media sosial memungkinkan terbentuknya komunitas-komunitas secara cepat dan berkomunikasi secara efektif tentang beragam isi/kepentingan; dan

(5) Keterhubungan

Mayoritas media sosial tumbuh subur lantaran kemampuan melayani keterhubungan antara pengguna, melalui fasilitas tautan (links) ke website, sumber-sumber informasi, dan pengguna lainnya.

2.1.2 Pengertian fasilitas

Fasilitas merupakan salah satu faktor yang penunjang kepuasan konsumen, sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan Fasilitas juga bagian individu Penawaran yang dapat dengan mudah ditambah atau dikurangi

tanpa perubahan Kualitas dan model layanan Fasilitas juga merupakan alat membedakan program institusi dari para pesaing lainnya

Fasilitas yang harus dipertimbangkan bisnis untuk memudahkan konsumen mendapatkan apa yang mereka butuhkan. Sebelum perusahaan menawarkan jasa, perusahaan terlebih dahulu harus memperoleh fasilitas yang mendukung jasa tersebut. Menurut Tjiptono (2019: 23) bahwa fasilitas merupakan sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen. Fasilitas merupakan salah satu faktor guna untuk meningkatkan konsumen, dalam fasilitas terdapat kondisi, dekorasi interior dan kebersihan tempat harus diperhatikan, terutama yang berkaitan erat dengan persepsi konsumen. Hal ini dikarenakan persepsi yang diperoleh dari interaksi pelanggan dengan organisasi jasa mempengaruhi kualitas jasa tersebut di mata konsumen.

Fasilitas kerja sangat penting bagi perusahaan karena dukungan kinerja karyawan, melakukan pekerjaan dalam sebuah perusahaan, alat sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan alat pendukung yang digunakan dalam proses bisnis atau alur kerja, Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan memiliki bentuk, jenis dan keunggulan yang berbeda-beda. Semakin besar aktivitas Semakin lengkap fasilitas dan fasilitas penunjang perusahaan dalam proses pencapaian tujuan tersebut. Dengan Artinya, jika perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja, dalam arti ada hubungan yang baik di antara mereka karyawan dengan supervisor dan memastikan kesehatan dan keselamatan di ruangan kerja mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja para pekerja biasanya, karyawan menginginkan pekerjaan seperti itu menyenangkan, aman dan tenang, dan udara

segar, jam kerja yang tidak terlalu lama. Menawarkan pekerjaan menyenangkan juga berarti bagus untuk mengerjakan peran Karyawan sehingga dapat dikurangi dengan cara ini dan menghindari membuang-buang waktu dan uang.

2.1.2.2 Fungsi Fasilitas

Fungsi fasilitas Mengacu pada ketersediaan alat atau bahan untuk mendukung proses pelaksanaan pekerjaan. Menurut Moenir (2016), fungsi fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Mempercepat proses eksekusi pekerjaan untuk menghemat waktu
2. Meningkatkan produktivitas baik barang maupun jasa
3. Kualitas Produk Lebih Baik atau Terjamin
4. D Akurasi pesanan dan akurasi dimensi dijamin
5. Lebih ringan atau lebih mudah dalam pergerakan pekerja
6. Menciptakan rasa nyaman pada penderita untuk mengurangi perasaannya.

2.1.3.2 Indikator Fasilitas

Menurut Tjiptono (2016:46) dalam mewujudkan fasilitas terdapat enam indikator untuk mengevaluasi hal tersebut, yaitu :

1. Perencanaan

Spesial Berkaitan dengan unsure jarak, lokasi, bentuk, dan ukuran. Hal ini sangat berkaitan dengan pemanfaatan waktu.

2. Perlengkapan

Sebagai instrumen pelengkap yang dapat mempersembahkan kenyamanan, sebagai dekorasi atau sebagai infrastruktur pendukung didalam penggunaan barang para pelanggan,

3. Tata Cahaya dan Warna Pengaturan

Pada cahaya dan warna ruangan yang sesuai aktivitas yang dilakukan serta suasana yang ingin dibangun dalam ruangan tersebut.

4. Instruksi yang disampaikan secara grafis

Penampilan visual, penempatan, penentuan bentuk fisik, pemilihan warna, pencahayaan, dan pemilihan bentuk perwajahan lambing yang ingin digunakan untuk maksud tertentu

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi Sutrisno (2019, 123). Dengan demikian kinerja adalah kualitas dan kuantitas output dari pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan adalah variabel tetap yang sering dipasangkan dengan berbagai variabel bebas yang mempengaruhinya seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, Selain itu menurut Sedermayanti (2017, 283) kata “kinerja” sendiri juga merupakan istilah dengan spektrum definisi luas yang dapat mengacu pada pengertian: melakukan, menjalankan, melaksanakan, menyempurnakan dengan tanggung jawab, dsb. Namun demikian, dalam konteks manajemen, kinerja yang dimaksud adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu

berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya Amstrong dalam Edison dkk (2018, 188).

Menurut Moeheriono (2010:2), dalam bukunya “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetisi” ia memberi penjelasan mengenai kinerja karyawan sebagai hasil yang dapat dicapai sekelompok dalam suatu organisasi dengan cara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing dalam upaya untuk secara hukum mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moralitas atau etika. Karyawan dengan keterampilan yang memadai mampu melakukan pekerjaannya dengan benar sesuai dengan waktu atau tujuan yang ditetapkan dalam program kerja. Menurut (Hasibuan, 2016:94) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

menurut Covey dalam Sullaida (2013: 84) jenis-jenis kemampuan kinerja terbagi menjadi tiga bagian, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan Mental adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang meliputi daya ingat atau memori, penalaran induktif maupun deduktif serta kemahiran dalam hal berhitung.
2. Kemampuan Fisik adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan atau mengerjakan aktivitas meliputi aktif dan fit tubuh.
3. Kemampuan Managerial adalah keterampilan yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan atau menyelesaikan segala sesuatu yang

dibebankan kepada dirinya meliputi, keahlian teknis, konseptual dan lain sebagainya

Dalam pendidikan, kinerja dikaitkan dengan beberapa indikator Hersey dan Blanchard, antara lain:

- (1) Keterampilan Teknis,
- (2) Keterampilan Konseptual dan
- (3) Keterampilan Sosial

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil analisis statistik yang menggambarkan kemampuan kerja yang mendapat respon tinggi, termasuk gaji sesuai dengan aturan kemampuan kerja. indikator; Pelatihan mengembangkan bakat dalam indikator pelatihan; dan semakin lama waktu yang dibutuhkan akan semakin baik dalam memahami metrik waktu pelayanan, namun pihak manajemen Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pasurua harus memberikan perhatian khusus pada beberapa titik lemah responden, diantaranya kemampuan dalam melakukan tugas secara mandiri. dalam indikator kemampuan; Pelatihan meningkatkan keterampilan dalam indikator pelatihan, dan semakin lama berlangsung, semakin tinggi kepuasan kerja yang diukur dalam tahun bekerja.

2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Mangkunegara (2011:75) yaitu:

- 1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan atau ability berdiri dari kemampuan potensi atau IQ (*Intelligent Quotient*) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*).

Hal ini dapat di artikan apabila karyawan dengan IQ tinggi dan memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaannya, maka karyawan tersebut lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi dapat terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi sebuah situasi kerja. Sikap mental ini dapat mendorong kondisi mental dari seorang karyawan untuk berusaha mencapai prestasi dengan maksimal. Sikap mental yang harus dimiliki oleh karyawan yaitu sikap mental yang siap secara psikofisik yang memiliki arti siap mental, fisik, tujuan dan juga situasi.

2.1.3.3 Manfaat Kinerja Karyawan

Bagi suatu perusahaan atau organisasi penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain : (Wilson Bangun, 2012: 233)

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi. Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.
2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi. Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan guru. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi guru yang memiliki kinerja

rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan atau pelatihan.

3. Pemeliharaan system. Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain.
4. Dokumentasi. Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan guru di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia dan sebagai kriteria pengujian validitas. (2021) menyebutkan bahwa akurabilitas (proksi dari pemanfaatan teknologi) memoderasi hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai.

Ismail et al. (2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dukungan manajemen (proksidari pemanfaatan teknologi) memoderasi hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai. Hasil lain menunjukkan bahwa aplikasi online memperlemah hubungan antara kinerja pegawai dan kinerja organisasi (Tarmidi dan Arsjah, 2019)

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Setiap organisasi atau perusahaan pasti telah memiliki standar kerja masing-masing dengan kriteria tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya (Utari & Heryyanda, 2021). Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator pada kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

Merupakan seberapa baik seorang karyawan dalam suatu instansi/organisasi mampu mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

Kualitas kerja sendiri memiliki dimensi yang menggunakan 3 (tiga) aspek yaitu :

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Hasil kerja

2. Kuantitas Kerja

Merupakan terkait seberapa lama seorang karyawan dalam satu harinya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan. Sehingga secara sederhana kuantitas kerja diartikan sebagai tingkat kecepatan kerja pada tiap-tiap karyawan di institusi/organisasi tertentu. Kuantitas kerja memiliki dimensi yang terdiri dari 2 (dua) aspek yaitu :

- a. Kecepatan
- b. Kemampuan

3. Kerja Sama

Merupakan bentuk kesediaan karyawan untuk turut berkontribusi dan berpartisipasi dengan karyawan atau rekan kerja lainnya, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang jauh lebih baik. Kerja sama memiliki dimensi yang terdiri dari 2 (dua) aspek yaitu :

- a. Jalinan kerja sama

b. Kekompakan

4. Tanggung Jawab

Merupakan tingkat kesadaran karyawan terhadap kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan dan dibebankan kepadanya. Tanggung jawab memiliki dimensi yang terdiri dari 2 (dua) aspek yaitu :

a. Hasil kerja

b. Pengambilan keputusan

5. Inisiatif

Merupakan tingkat inisiatif karyawan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi pekerjaan tanpa harus diberi perintah terlebih dahulu. Inisiatif memiliki dimensi yang terdiri oleh aspek yaitu kemampuan karyawan dalam mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan.

Selain itu terdapat beberapa indikator kinerja yang dipaparkan oleh Kasmir dalam Jayanti & Paryanti (2022) yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas (Mutu)

Merupakan suatu tingkatan dimana berupa proses untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan hasil yang mendekati sempurna.

2. Kuantitas (Jumlah)

Merupakan hal yang digunakan untuk mengukur kinerja dengan melihat jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.

3. Waktu (Jangka Waktu)

Merupakan cara untuk melihat kinerja berdasarkan kemampuan

4. Kerjasama Antar Karyawan

Merupakan tindakan kerja sama antar karyawan untuk menciptakan suasana nyaman sehingga dapat saling bekerja sama antara satu karyawan dengan karyawan lainnya bertujuan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

5. Penekanan Biaya

Merupakan besar biaya yang dikeluarkan pada setiap aktivitas perusahaan berdasarkan anggaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

6. Pengawasan

Merupakan kegiatan pengawasan, karyawan akan senantiasa merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan apabila terjadi kesalahan akan mempermudah pimpinan untuk mengingatkan akan pengkoreksian dan melakukan perbaikan secepat mungkin.

2.2 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan referensi dan pembandingan dalam penelitian ini dan ditabulasikan dalam bentuk table sebagai berikut

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Listyani (2016)	Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sharp Electronics Indonesi	Independen Fasilitas Kerja dan Komunikasi Kerja Dependen :Kinerja Karyawan	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Anam, Rahardja (2017)	Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai Dinas Perindustrian dan perdagangan provinsi jawa tengah)	Variabel Independen Fasilitas kerja lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja Dependen : kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja.
3	Panjaitan (2017)	pengaruh media sosial terhadap produktifitas kerjagenerasi millenial	Variabel Independen : Media Sosial Variabel Dependen :Produktifitas Kerja	Menunjukkan bahwa sosial media memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja dimana semakin tinggi penggunaan <i>media sosial</i> maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya karena dapat membantu proses pekerjaan. Media sosial membantu proses penyelesaian pekerjaan sehingga jam kerja justru semakin efektif dan efisien
4	Musdalifah Iswandari	Pengaruh Penggunaan	Variabel	Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan

No	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
	(2020)	Media Sosial Whatsapp Terhadap Kinerja Karyawan pada Caffe L.CO	Independen :Media Whatsapp Dependen :Kinerja Karyawan	bahwa penggunaan media whatsapp memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan /pegawai yang ada di Politeknik negeri samarinda. Hal ini dapat dilihat dari segi pengetahuan, penggunaan dan manfaat dimana dengan adanya aplikasi ini mempermudah dalam melakukan koordinasi dalam hal melakukan pekerjaan, tanpa harus bertatap muka secara langsung informasi dapat tersampaikan dengan cepat efisien. Hal ini juga tak lepas dari kondisi pandemi yang mewajibkan untuk tetap menggunakan protokol Kesehatan sehingga dengan adanya aplikasi ini sangat mempermudah dalam melakukan segala aktivitas yang terkait dengan pekerjaan.
5	Taufiq (2019)	Pengaruh Penggunaa Media Sosial dan Transfer Pengetahuan Terhadap Kinerja Dosen Di ITM (Institut Teknologi Medan)	Variabel Independen:Media Sosial dan Transfer Pengetahuan Variabel Dependen :Kinerja Dosen Di ITM	Penggunaan media sosial (X1) dan transfer pengetahuan (X2) berpengaruh terhadap kinerja dosen (Y) di ITM (Institut Teknologi Medan). hal ini dapat diketahui dengan uji secara simultan menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat , hal ini ditunjukkan oleh nilai f hitung yang lebih tinggi dari f tabel , dan taraf signifikansi yang dibawah 0,05, kemudian koefisien determinasi yang lebih dari 50%. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Marsal dan Hidyati (2018) dan Sahry (2018) yang menyatakan bahwa baik penggunaan media sosial dan Transfer pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja, dan juga hasil penelitian dari Hamzah (2015)

No	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
				yang menyatakan bahwa penggunaan media sosial mendukung proses belajar mengajar di kampus.
6	Nurfaidzin(2017)	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Bima	Variabel Independen :Fasilitas Kerja Variabel Dependen :Peningkatan Kinerja Pegawai	Hasil analisis menunjukkan adanya Pengaruh fasilitas kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
7	Akbar (2017)	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Boss Caffe medan	Variabel Independen :Fasilitas Kerja Dependen : Peningkatan Kinerja Karyawan	Berdasarkan analisis regresi linear sederhana diperoleh hasil bahwa Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Bina Marga Prov. Sul-Sel
8	Anita Novialumi	Pengaruh media sosial terhadap kinerja karyawan	Variabel Independen :Media sosial Dependen : Peningkatan Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan melalui wawancara dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu menghasilkan kinerja yang baik karena diberikan tugas dan tanggung jawab yang padat oleh atasan sehingga tidak ada waktu untuk melakukan hal yang lain Hasil jawaban dari responden tentang kinerja karyawan mampu menghasilkan kualitas, kuantitas dan pelaksanaan tugas kerja yang baik
9	Yanti 2022	pengaruh media sosial dan fasilitas terhadap kinerja karyawan padapada usaha eight barbershop yang berlokasi di jl. karya wisata	Variabel Independen :Media sosial dan fasilitas Dependen : Peningkatan Kinerja Karyawan	Variabel Media Sosial memiliki nilai Thitung 6.826 dengan nilai signifikan 0,000 dan jumlah Ttabel adalah 1.997 dan nilai signifikan sebesar 0,05 maka bisa disimpulkan bahwa nilai Thitung > Ttabel (6.826 >

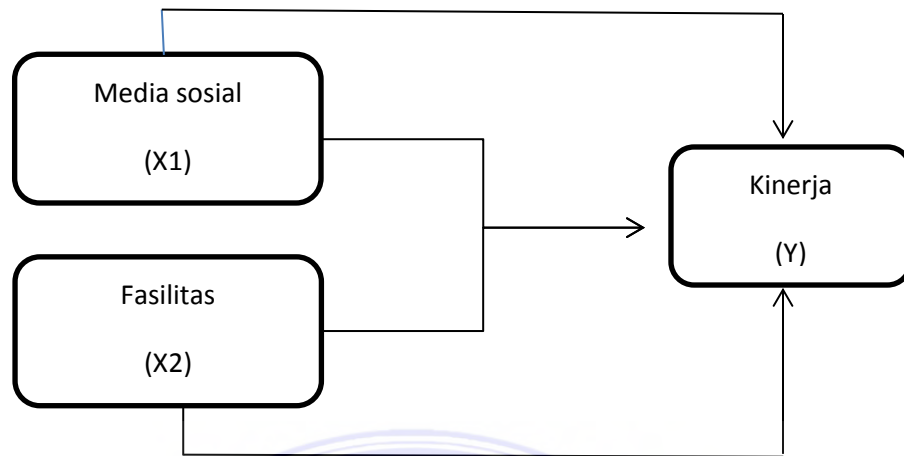
No	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
		medan johor		1.997). Secara parsial disimpulkan bahwa Media Sosial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,710

Sumber diolah tahun 2023

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menurut Sugiyono (2014) adalah hubungan yang dihubungkan secara teoritis antar variabel penelitian, yaitu antara variabel bebas dan variabel terikat yang diamati atau diukur dengan penelitian yang dilakukan.

Kerangka konseptual penelitian merupakan hubungan antara suatu konsep dengan konsep masalah yang diteliti. Kerangka ini diperoleh secara teoritis. Landasan teori meliputi pengetahuan (teori, konsep, landasan hukum dan argumentasi). Temuan dari penelitian yang ada sangat membantu peneliti dalam membuat kerangka konseptual. Bingkai Memberikan pedoman konseptual kepada peneliti dalam perumusan masalah penelitian. Dalam penelitian ini media sosial dan fasilitas merupakan variabel bebas (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel pengaruh (Y). Oleh karena itu, kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.4.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiono (2019:126) Hipotesis adalah Jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian ini di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data rumusan masalah dan kerangka penelitian yang telah disusun serta membandingkan dengan teori yang ada maka hipotesisi secara keseluruhan adalah sebagai berikut:

1. Media Sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Fasilitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Media Sosial dan Fasilitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

1. Pengaruh media sosial terhadap kinerja karyawan

Media sosial adalah menjadi wujud nyata dari media baru, yang disebut Dennis McQuail (2010: 141) (dalam Fajar Junaedi, 2019) menimbulkan adaptasi publikasi dan peran-peran audiens. Pada komunikasi massa yang menggunakan platform media cetak dan media penyiaran, audiens hanya sebagai konsumen pesan yang melakukan encoding pesan yang mereka terima dari institusi media. Pada era media sosial, audiens bukan hanya melakukan encoding pesan, namun juga memproduksi pesan yang tersebar secara masif layaknya komunikasi massa. dalam penelitian Anita Novialumi (2019 43-51) yang berjudul pengaruh Media sosial terhadap kinerja karyawan, yang menggunakan metode analisis statistic deskriptif dan statistic inferensial dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa media sosial memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Penggunaan media sosial telah menggandakan penggunaan media tradisional seperti televisi atau radio. Media sosial merupakan sarana media yang digunakan untuk berbagi berbagai informasi tentang banyak hal yang menarik bagi penggunanya. Dengan banyaknya pengusaha yang mulai menggunakan media sosial sebagai alat periklanan, menggunakan media sosial sebagai platform periklanan jelas menghindari kebutuhan pemilik bisnis untuk menghabiskan banyak uang untuk iklan. Melihat bahwa keterkaitan antara media sosial dan kinerja karyawan sangatlah penting, karena dengan mempromosikan usaha kami melalui media sosial, usaha kami secara alami dipercepat dan juga didukung oleh kinerja para ahli di bidangnya. dan kinerja yang baik membuat konsumen merasa puas, yang dapat meningkatkan jumlah pelanggan di perusahaan.

2. Pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan

Seperti yang peneliti tahu, ruang kerja sangat penting. Karena dengan fasilitas yang baik tentunya dapat menunjang pekerjaan para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Di zaman yang semakin maju ini, fasilitas memegang peranan penting dan dimanfaatkan dengan menyediakan fasilitas yang sempurna salah satu motif bekerja. Tempat kerja juga merupakan salah satu bentuk pelayanan karyawan yang mendukung kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya fasilitas yang memadai dapat mempercepat pekerjaan karyawan, sehingga pelanggan dapat terlayani dengan baik dan cepat tanpa kendala yang diakibatkan oleh fasilitas perusahaan yang kurang memadai. Agar kedepannya konsumen dapat merasa aman dan nyaman dalam pelayanan yang diberikan dan menjadi pelanggan setia perusahaan kami, sehingga dapat meningkatkan jumlah pelanggan di perusahaan kami.

3. Pengaruh media sosial dan fasilitas terhadap kinerja karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain media sosial dan fasilitas. Media sosial digunakan sebagai sarana promosi untuk menonjolkan usaha kami kepada masyarakat luas dan hal ini didukung dengan kesempatan kerja yang wajar yang disediakan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif untuk menambah beban kerja. Untuk pelanggan, juga harus mencakup fasilitas yang baik agar konsumen yang datang kepada kami terlayani dengan baik oleh keahlian departemennya, sehingga dapat menarik banyak pelanggan bahkan mempertahankannya dengan perusahaan kami. Dari sini dapat disimpulkan bahwa hubungan antara media sosial dengan layanan kinerja

karyawan sangat erat kaitannya dalam mendukung kelancaran peningkatan kualitas bisnis KOUN.CO.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis, Tempat, dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini termasuk dalam jenis pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif / asosiatif ialah penelitian yang bertujuan guna mengenali ikatan antara kedua variabel ataupun lebih dimana data yang diperoleh berupa angka dan dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Dengan penelitian ini sehingga akan bisa dibentuk sesuatu teori yang bisa berperan guna menarangkan, meramalkan, serta mengendalikan sesuatu indikasi (Sujarweni 2015).

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi tingkat dan sifat hubungan sebab-akibat, penelitian ini dapat dilakukan untuk menilai dampak dari perubahan spesifik pada norma yang ada. Studi penelitian ini fokus pada Pengaruh sesuatu atau rumusan masalah khusus untuk menjelaskan pola hubungan antar variabel. Adapun menurut Sugiyono (2012) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa eratnya pengaruh atau hubungan berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

3.1.2 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada usaha *caffè koun.co*, yang Berlokasi di jl harmonika baru no 200, medan.

3.1.3 Waktu Penelitian

Rencana Waktu penelitian akan dilakukan mulai bulan Maret 2023 – April 2023 yang dijelaskan pada gambar di bawah ini:

Tabel 3.1
Rencana waktu penelitian

No	Jenis kegiatan	2022		2023									
		Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Ags	Sep	Okt	
1	Penyusunan Proposal												
2	Bimbingan Proposal												
3	Seminar Proposal												
4	Pengumpulan Data dan Analisis Data												
5	Penyusunan Hasil Penelitian												
6	Bimbingan Hasil												
7	Seminar Hasil												
8	Sidang Meja Hijau												

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

(Sugiyono 2015:55) Populasi adalah domain generalisasi yang terdiri dari objek/subjek dengan sifat tertentu yang diformalkan oleh pengamat untuk dipelajari dan dari situ ditarik kesimpulan.

Populasi penelitian adalah sekumpulan objek penelitian, yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuhan, udara, isyarat, nilai, peristiwa, perilaku hidup, dan

lain-lain, yang dalam hal ini objek tersebut dapat menjadi sumber informasi penelitian. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan pada pelanggan caffe KOUN.CO pada Desember 2022 yaitu sebanyak 300 konsumen. Yang Berlokasi di jl harmonika baru no 200, medan menggunakan teknik Slovin dengan nilai toleransi 10%.

3.2.2 Sampel

Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Menurut Aloysius Ranga Aditya Nalendra, dkk (2021:27-28), rumus slovin adalah formula untuk menghitung jumlah sampel minimal jika perilaku sebuah populasi belum diketahui secara pasti. Besaran sampel penelitian dengan rumus Slovin ditentukan lewat nilai tingkat kesalahan. Dimana semakin besar tingkat kesalahan yang digunakan, maka semakin kecil jumlah sampel yang diambil. Berikut merupakan rumus Slovin.

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil dengan menggunakan metode tertentu yang juga menunjukkan ciri-ciri tertentu, berbeda dan lengkap yang dianggap mewakili populasi (Sugiyono 2015). Jika hasil penelitian ingin digeneralisasikan (kesimpulan tentang data sampel yang diterapkan pada populasi), sampel yang digunakan sebagai sumber informasi harus representatif, yang dapat dilakukan dengan mengambil sampel secara acak dari populasi sampai sejumlah tertentu.

Rumus Slovin:

$$N \frac{n}{1+Ne^2}$$

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi kesalahan (error toleranc 10%)

Maka jumlah sampel yang diperoleh adalah:

$$n = \frac{300}{1 + (300(0,1))}$$

$$n = \frac{300}{4}$$

$n = 79$ Responden

Berdasarkan hasil penelitian rumus Slovin maka diketahui jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 79 responden.

3.3. Defenisi Operasional Variabel

Tabel 3.2
Operasional Dan Indikator Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Media Sosial (X1)	Karakteristik media sosial menurut (Rizky, 2015:232) adalah sebagai berikut	<ol style="list-style-type: none"> 1. Partisipasi 2. Keterbukaan 3. Perbincangan 4. Komunitas 5. Keterhubungan 	Skala Ordinal
Fasilitas (X2)	Menurut Tjiptono (2016:46) dalam mewujudkan fasilitas terdapat enam indikator untuk mengevaluasi hal tersebut, yaitu :	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan 2. Perlengkapan 3. Pengaturan Tata Cahaya dan Warna 4. Instruksi yang disampaikan secara grafis 	Skala Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Kasmir (2016 : 208) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas(jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Kerja sama antar karyawan 5. Penekanan biaya. 6. Pengawasan 	Skala Ordinal

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan kuantitatif yaitu berupa data jawaban responden dari kuesioner yang akan ditabulasi dalam bentuk angka-angka yang akan diolah menggunakan program SPSS.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder.

- a. Sumber data primer adalah data diperoleh secara langsung pada objek penelitian yaitu pelanggan di Caffe KOUN.CO dengan menyebarkan kuesioner yang masih harus diolah kembali untuk mendapatkan data yang akan digunakan.
- b. Sumber data sekunder adalah data-data berupa catatan, literatur, jurnal berkaitan dengan permasalahan dalam skripsi ini yang dikumpulkan melalui internet.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi sebuah Pengamatan (observasi), yaitu teknik pengumpulan data melalui observasi langsung terhadap permasalahan penelitian, pengaruh media sosial, fasilitas, kinerja karyawan
2. Dokumentasi, Dokumentasi di dapat dari data-data sekunder, yang mana data sekunder sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.
Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel

yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya

3. Kuesioner (*Questionnaire*) terdiri dari penggunaan kuesioner untuk membuat daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden, yaitu yang di tujukan kepada pelanggan pengunjung di *Caffe koun.co*.
4. Menggunakan skala Nominal, Sugiyono (2015:133-134) menyatakan bahwa skala Nominal digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang tentang kemungkinan dan masalah suatu objek.

Dimana jawaban yang mendukung pertanyaan mendapat skor tinggi, sedangkan jawaban yang tidak mendukung atau kurang mendukung pertanyaan mendapat skor rendah. dimana setiap pertanyaan memiliki 5 pilihan sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skala Ordinal

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: data diolah oleh peneliti (2023)

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Instrumen penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan setiap pertanyaan dalam kuesioner yang disebar. Suatu angket dinyatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam angket dapat mengatakan sesuatu yang angket menurut ukuran Sugiyono (2014). Dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dinyatakan valid.
- Jika hasil $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid

Jadi instrumen yang valid adalah instrumen yang benar-benar mampu mengukur apa yang diukur.

a. Validitas Teoritik Validitas teoritik adalah validitas yang menjadi sandarannya pendapat ahli Validitas Teoritik Validitas dan Validitas Isi terlebih dahulu Validitas isi adalah spesifikasi antara sesuai dengan dimensi dan indikator material yang diuji ditanyakan, sedangkan sah/palsu adalah sahnya perintah Frasa atau kata-kata dalam pernyataan sehingga maknanya jelas atau tidak ada interpretasi lain

b. Validitas Konstrak (*Construct Validity*)

Terkait validasi data dalam penelitian kuantitatif, mengacu pada validitas dan validitas instrument instrumen/skala. Valid berarti kemampuan item untuk mendukung struktur dalam alat ukur. Dokumen resmi (legal). adalah perangkat yang benar-benar mengukur apa yang seharusnya untuk mengukur Sebuah

perangkat dikatakan valid, yang artinya menampilkan meteran yang valid digunakan untuk mendapatkan informasi yang valid atau dapat digunakan mengukur apa yang perlu diukur

Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Untuk melakukan uji validitas ini dengan teknik pengujian dengan rumus product moment korelasi person sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

R = koefisien korelasi antar variabel x dan variabel y

N = jumlah sample

$\sum X$ = jumlah skor x

$\sum Y$ = jumlah skor y

XY = skor rata-rata dari x dan y.

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka elemen dalam ekspresi dinyatakan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka elemen dalam ekspresi dinyatakan tidak valid.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas mengukur tingkat reliabilitas kuesioner berdasarkan konsistensi jawaban responden. Suatu survey dikatakan reliabel atau dapat dipercaya bila respon seseorang terhadap suatu pertanyaan konsisten atau stabil bila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Metode yang digunakan adalah metode alfa.

- Alpha Cronbach antara 0,00 dan 0,20 berarti sangat tidak dapat reliabel
- Alpha Cronbach adalah 0,21-0,40, yang artinya tidak dapat reliabel

- Alpha Cronbach 0,42-0,60 berarti cukup reliabel
- Alpha cronbach 0,61-0,80 berarti reliabel
- Nilai alpha Cronbach 0,81-1,00 berarti sangat reliabel

Kendala data diukur dengan membandingkan nilai r yang dihitung dan nilai tabel kriteria r jika nilai r hitung lebih besar ($>$) dari nilai tersebut tabel dengan benar Maka instrumen dinyatakan reliabel jika nilai hitungnya adalah r kurang ($<$) dari nilai r tabel, maka instrumen tidak dideklarasikan Keandalan. Formula digunakan untuk menentukan keandalan perangkat Sperma berwarna coklat sebagai berikut:

$$r1 \frac{2rb}{1+rb}$$

Keterangan:

$r1$ = reliabilitas internal seluruh instrumen

rb = kolerasi product moment

3.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah metode untuk menentukan nilai pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Lebih khusus lagi, untuk pengujian pengaruh media sosial ($X1$) Fasilitas ($X2$) Terhadap kinerja Karyawan (Y) pada Usaha *caffé shop* Coun.co medan yang dilakukan menggunakan *Multiple Regression Analysis Model* (model analisis regresi berganda). Penulis memilih model ini karena hanya untuk menguji pengaruh media sosial, dan fasilitas, terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Pengelola data menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social science*). Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
 a = Koefisien Konstansta
 X1 = Media Sosial
 X2 = Fasilitas
 b1 = Koefisien media sosial
 b2 = Koefisien fasilitas

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang wajib dipenuhi sdalam metode model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebaran data mengikuti atau mendekati sebaran normal, yaitu distribusi data berbentuk lonceng tidak miring ke kiri atau ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan kurva plot-Plots.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yang menguji apakah suatu kelompok memiliki varians yang sama di antara anggota kelompok. Artinya, jika varians dari variabel independen adalah konstan atau sama untuk setiap nilai yang diberikan dari variabel independen, dikatakan homoskedastik.

3. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti antara beberapa atau semua variabel yang dijelaskan dalam model regresi. Ada tidaknya multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat variance tolerance dan variance inflation factor (VIF) dengan membandingkan:

a). $VIF < 10,00$ Maka tidak terdapat multikolinearitas

b). $Tolerance > 0,10$ Maka tidak terdapat multikolinearitas

3.6.4. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan pengukuran terhadap variabel penelitian ini, langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis. Hipotesis ini merupakan jawaban awal terhadap masalah penelitian yang kebenarannya belum dapat diverifikasi secara empiris. Hipotesis adalah pernyataan yang sebenarnya masih lemah dan belum bisa dibuktikan secara nyata. Oleh karena itu, hipotesis yang dikemukakan selanjutnya bukanlah hipotesis jawaban yang benar-benar benar tetapi menggunakan cara untuk menang permasalahan yang ada dan belum dapat dibuktikan kebenarannya. Studi ini memiliki klaim sebelumnya yang belum ada pasti kebenarannya. Hipotesis adalah asumsi tentatif yang perlu diuji kebenaran. Jadi bisa benar, bisa juga salah. Berdasarkan penelitian Teori dan hasil penelitian sebelumnya, kemudian hipotesis yang akan disajikan diselidiki. Uji hipotesis statistik ini dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, rancangan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menguji pengaruh media sosial (X1), dan fasilitas (X2), terhadap kinerja karyawan (Y),

a. Uji F

Uji F adalah dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan (simultan). Jika tingkat probabilitasnya kurang dari 0,05, maka semua variabel independen secara bersama-sama dapat dikatakan mempengaruhi variabel dependen. Prosedur pengujian dilakukan setelah F dihitung

kemudian nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Kriteria keputusan adalah sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikan (α) $< 0,05$ maka H_a ditolak (H_0 diterima), yang berarti secara simultan semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikan (α) $> 0,05$ maka H_a diterima (H_0 ditolak), yang berarti secara simultan semua variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

maka penelitian ini dilakukan dengan cara meregres ketiga variabel, baik variabel dependen maupun variabel independen.

b. Uji t

Menurut (Ghozali, 2006), uji statistik atau t-test pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel independen secara individual menjelaskan variabel dependen, sedangkan uji statistik Gujarati (2006) bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen secara individual. variabel pada dependen. variabel dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lainnya adalah konstan.

Hipotesis nol (H_0) yang akan diuji adalah apakah parameter penelitian bernilai nol yaitu. variabel penjelas adalah variabel penjelas yang signifikan untuk pendapatan. Kriteria keputusan adalah sebagai berikut:

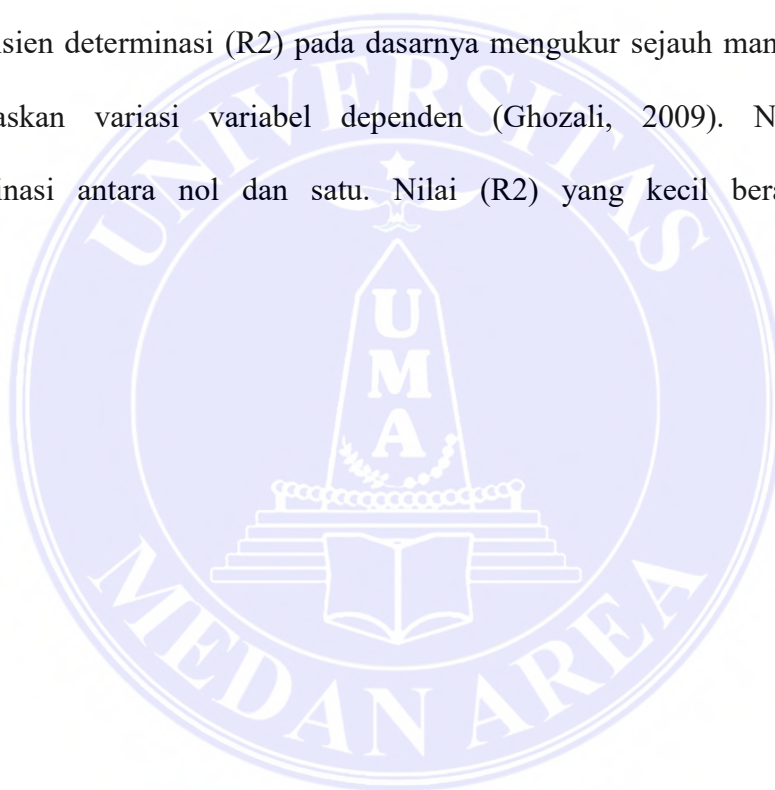
1. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $< 0,05$ maka H_a ditolak (H_0 diterima), yang berarti secara parsial variabel

independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $> 0,05$ maka H_a diterima (H_0 ditolak), yang berarti secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.7 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2009). Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kapasitas.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Media Sosial dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan di *Caffe KOUN.CO*. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dapat disimpulkan bahwa Media Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Dapat disimpulkan bahwa Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Dapat disimpulkan bahwa variabel media sosial dan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Caffe KOUN.CO*.

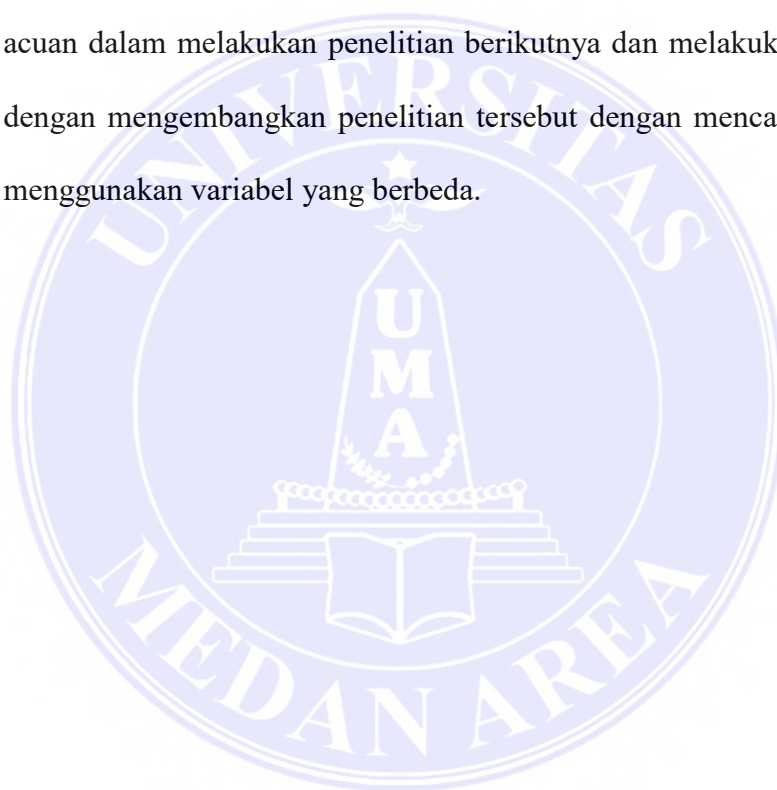
5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi pihak *Caffe KOUN.CO*, diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan masukan berkaitan dengan Media Sosial dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan agar pelanggan semakin meningkat. Mengingat fasilitas mempunyai pengaruh terhadap kinerja para karyawan, maka hendaknya fasilitas tersebut benar-benar diperhatikan, dengan demikian diharapkan akan menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang baik.
2. Untuk *customer Caffe KOUN.CO* sebaiknya memberikan fasilitas yang

lebih bagus dan event atau perlombaan game online guna meningkatkan pelanggan pada tempat daerah tersebut. Untuk meningkatkan kinerja, hendaknya pihak internal dapat benar-benar memperhatikan komunikasi. Dengan selalu memberikan informasi yang jelas terhadap karyawan agar dapat meningkatkan komunikasi.

3. Untuk peneliti selanjutnya hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai acuan dalam melakukan penelitian berikutnya dan melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian tersebut dengan mencari faktor lain menggunakan variabel yang berbeda.



DAFTAR PUSTAKA

- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). *PENGARUH FASILITAS KERJA , LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)*. 6, 1–11.
- Attamasini, M. A. (2020). *Pengaruh Seni Baca Al- Qur ' an Terhadap Peningkatan Kemampuan Baca Al- Qur ' an di MI Poemusgri Kelurahan Sindujoyo Gresik*.
- Broto, B. E. (2020). *Pengaruh Diklat Dan Fasilitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Di Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Labuhan Batu*. 8(2), 45–58.
- Budiarto, Prasetyo " *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*" (2019)
- Cahyono, A. S. (n.d.). *Anang Sugeng Cahyono, Pengaruh Media Sosial Terhadap Perubahan Sosial Masyarakat di Indonesia*. 140–157.
- Dewandi; Kasih, Yulizar; Idham, C. (n.d.). *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas, Dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Hotel Emilia Palembang*. 1–6.
- Edison Dkk, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*" Bandung.(2018)
- Faridiba; Astuti R. T., S. (2013). *Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Lokasi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Beli Ulang Konsumen (Studi Pada Warung Makan "Bebek Gendut" Semarang)*. 2, 1–10.
- Firnanda, E., Harianto, S. P., Winarno, G. D., Wulandari, C., Dewi, B. S., Fitriana, Y. R., Brojonegoro, J. S., Meneng, G., & Lampung, B. (2020). *FUNGSI EKOLOGI TAMAN NASIONAL BUKIT BARISAN SELATAN Perception of Community in Bufferzone Towards the Ecological Function Bukit Barisan Selatan National Park Jurusan Kehutanan Fakultas Pertanian Universitas Lampung*. April.
- Hasibuan, "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA" Jakarta(2016)
- Helmi, S. (2017). *Filsafat Ilmu dan Metode Riset* (Issue March).
- Himawan, Dkk. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Telkom Indonesia Divisi Regional VII" (2019)
- Hutabarat, D. S. (2020). *PENGARUH INVESTASI PADA INDUSTRI KECIL FORMAL DAN PADA INDUSTRI KECIL NON FORMAL TERHADAP*

- SUATU PRODUK DOMESTIK*. 3(April), 18–26.
- Ismail Et Al. "EDUKASI MEDIA SOSIAL" Jakarta (2021)
- Kasmir "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA" Jakarta (2016)
- Kotler "*Pengaruh Media Sosial Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Cherie*" (2017),
- Listyani, I. (2016). *Pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan*. 1(1), 56–64.
- Louhenapessy, W. G. M., Zakaria, Yendar, & Likumahua, D. (n.d.). *Pengaruh Kemampuan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Biro Kesejahteraan Rakyat Dan Kemasyarakatan Setda Provinsi Papua*.
- Mangkunegara "*Kinerja Dapat Dipengaruhi Oleh Beberapa Faktor*" (2011)
- Mangkunegara "*Manajemen Sumber Daya Manusia, Remaja Rosdakarya*" (2009)
- Marsal, A., & Hidayati, F. (2018). *Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan UIN Suska Riau*. 4(1), 91–98.
- Moehariono "PENGUKURAN KINERJA BERBASIS KOMPETENSI" Jakarta (2010)
- Moerir MANAJEMEN PELAYANAN UMUM DI INDONESIA (2016), Sutrisno, "SUMBER DAYA MANUSIA" Bandung 2019
- Musdalifah, & Iswandari, R. K. (2015). *Pengaruh Penggunaan Media Whatsapp Terhadap Kinerja Karyawan*. 276–281.
- Nasrullah "*Media Sosial, Menyimpulkan Bahwa Media Sosial Adalah Alat Di Internet*" (2016)
- Nurdin, Sahidillah; Rohendi, A. (2016). *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Komitmen Organisasi*. IV(1), 86–100.
- Nurfaizin. (2016). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Bima*.
- Panjaitan, P., & Prasetya, A. (n.d.). *PENGARUH SOCIAL MEDIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GENERASI MILLENNIAL (Studi Pada Karyawan PT . Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional Juanda)*. 48(1), 173–180.
- Puntoad "*Strategi Pemasaran Melalui Media Sosial*" (2011),
- Putri, C. S., & Ciputra, U. (2016). *PENGARUH MEDIA SOSIAL TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN*. 1.

- Rajagukguk, P. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gema Megah Halilintar Banten.*
- S. Aditya, R. (1945). *PEMAKSIMALAN SOSIAL MEDIA UNTUK DIGITAL.*
- Sancoko, H., Putra, D., Nimran, U., & Hamid, D. (n.d.). *DAN KINERJA KARYAWAN (Studi terhadap karyawan PT . PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur).* 3, 1–8.
- Sedermayanti *"Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan"* (2017,
- Solis *"Mengatakan Bahwa Terdapat Empat Indikator Untuk Mengukur Social Media"* (2010)
- Sullaida *"Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kinerja Karyawan"* (2013
- Sofyan, I. L., Pradhanawati, A., & Nugraha, H. S. (2013). *Pengaruh Fasilitas dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas , Melalui Kepuasan Konsumen Sebagai Variabel Intervening pada Star Clean Car Wash Semarang.*
- Taufiq, M. (2019). *PENGARUH PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL DAN TRANSFER PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA DOSEN DI ITM (INSTITUT TEKNOLOGI MEDAN) SKRIPSI Oleh: FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN.*
- Tjiptono *"PEMASARAN JASA, PRINSIP, PENERAPAN DAN PENELITIAN Bandung (2019: 23)*
- Utari, N. L. M., & Heryyanda, K. K. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Edie Arta Motor. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 3(1), 1–9.*



LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

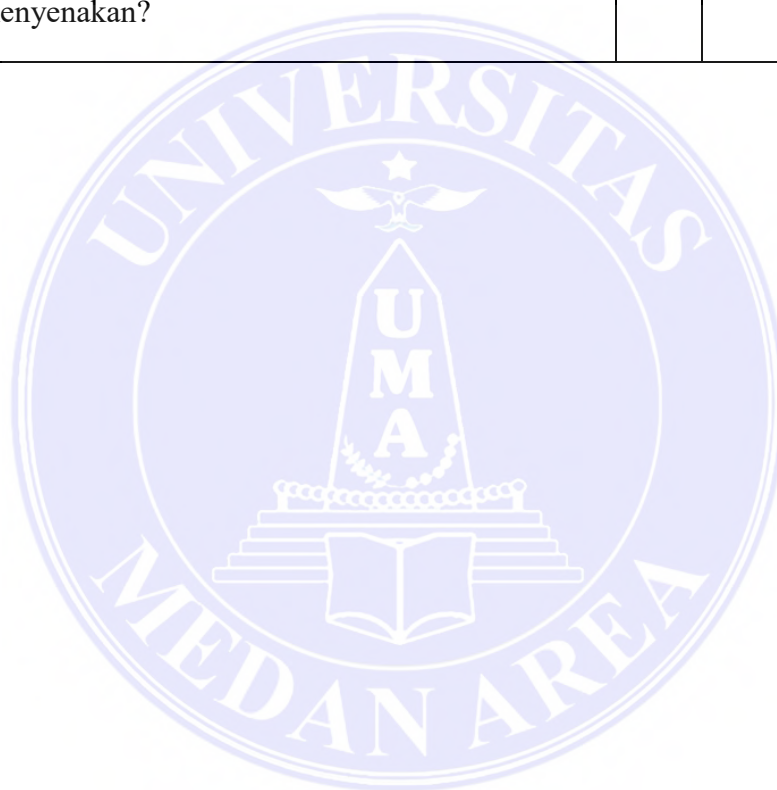
No	Pernyataan	SKOR				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Karyawan mampu memberikan pelayanan dengan kualitas yang baik terhadap konsumen?					
2	Karyawan menampilkan semua jenis produk sesuai kualitas serta standar produk yang terpercaya?					
Kuantitas Kerja						
3	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur serta organisasi caffe?					
4	Volume pekerjaan karyawan sesuai dengan harapan bapak/ibu?					
Kerja Sama						
5	Karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan?					
6	Karyawan berkerja sama dalam memecahkan masalah?					
Tanggung Jawab						
7	Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan masing masing?					
8	Karyawan mampu membuat keputusan dalam kondisi sulit maupun tertekan?					
Inisiatif						
9	Karyawan melakukan Pelayanan dengan sigap tanpa perintah dari pimpinan??					
10	Karyawan saling membantu saat terjadi kesulitan menyelesaikan pekerjaannya?					

Kuesioner Variabel Media Sosial (X₁)

No	Pertanyaan untuk Kuesioner Media Sosial (X ₁)	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
Indikator 1. Partisipasi						

No	Pertanyaan untuk Kuesioner Media Sosial (X1)	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Promosi yang dilakukan oleh pihak internal juga eksternal Caffe KOUN,CO melalui sosial media instagram, postingan produk terhadap akun facebook dan tiktok serta instagram selalu menarik?					
2.	Kinerja meyakini adanya komentar/ulasan positif akan merubah persepsi pelanggan lain tentang produk Caffe KOUN,CO					
Indikator 2. Keterbukaan						
3.	Produk minuman Caffe KOUN,CO memunculkan produk baru yang unik juga didukung kualitas yang terbaik menjadikannya trending di media sosial					
4.	Produk minuman Caffe KOUN,CO melalui sosial media instagram mempunyai pelayanan yang baik juga terpercaya.					
Indikator 3 Perbincangan						
5.	Pihak kinerja senang berkomunikasi secara positif juga baik terhadap pihak customer?					
6.	Kompak dalam ambil bagian dalam diskusi untuk menaikkan pelayanan Caffe KOUN,CO?					
Indikator 4. Komunitas						
7.	Kinerja selalu membuat sebuah grup baik dalam hal apapun untuk meningkatkan kinerja kami					
8.	Saling menjalin sebuah ikatan antar setiap karyawan selama didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan					

No	Pertanyaan untuk Kuesioner Media Sosial (X1)	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
Indikator 5. Keterhubungan						
9.	Penggunaan media sosial sebagai media promosi obyek wisata adalah sangat berharga?					
10	Penggunaan media sosial sebagai media informasi obyek wisata adalah sangat menyenangkan?					



LAMPIRAN 2 HASIL TABULASI DATA

Tabel 4.1
Skala Pengukuran Nominal

Pernyataan	Bobot/Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: data diolah oleh Peneliti (2023)

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasee (%)
Laki - Laki	35	46,6 %
Perempuan	44	53,4%
Total	79	100%

Sumber: data diolah oleh Peneliti (2023)

Tabel 4.3
Karekteristik Responden sesuai dengan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
< 20 Tahun	15	18,9 %
> 20 Tahun	64	81,1 %

Sumber: data diolah oleh Peneliti (2023)

Tabel 4.4
Skor Angket untuk Data Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Pernyataan	Alternatif Jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	70	88%	3	4%	6	8%	0	0	0	0%	79	100%
2.	60	75%	12	15%	7	10%	0	0%	0	0%	79	100%
3.	73	92%	2	3%	4	5%	0	0%	0	0%	79	100%
4.	65	82%	10	13%	3	5%	0	0%	0	0%	79	100%
5.	69	87%	2	3%	4	5%	4	5%	0	0%	79	100%
6.	60	75%	2	3%	16	20%	1	2%	0	0%	79	100%

7.	66	83%	13	17%	0	0%	0	0%	0	0%	79	100%
8.	50	63%	15	19%	14	18%	0	0%	0	0%	79	100%
9.	66	83%	13	17%	0	0%	0	0%	0	0%	79	100%
10.	65	82%	10	13%	4	5%	0	0%	0	0%	79	100%
11.	63	80%	12	15%	4	5%	0	0%	0	0%	79	100%
12.	60	75%	2	3%	17	22%	0	0%	0	0%	79	100%

Sumber: data primer yang diolah di Excel (2023)

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Data Responden Media Sosial (X₁)

No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	63	80%	12	15%	4	5%	0	0%	0	0%	79	100%
2.	60	75%	2	3%	17	22%	0	0%	0	0%	79	100%
3.	65	82%	10	13%	4	5%	0	0%	0	0%	79	100%
4.	50	63%	28	35%	1	2%	0	0%	0	0%	79	100%
5.	63	80%	13	16%	3	4%	0	0%	0	0%	79	100%
6.	71	90%	2	3%	6	7%	0	0%	0	0%	79	100%
7.	63	80%	13	16%	3	4%	0	0%	0	0%	79	100%
8.	65	82%	10	13%	4	5%	0	0%	0	0%	79	100%
9.	50	63%	20	25%	9	12%	0	0%	0	0%	79	100%
10.	70	88%	9	12%	0	0%	0	0%	0	0%	79	100%

Sumber: data primer yang diolah di Excel (2023)

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Data Responden Fasilitas(X₂)

No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	70	88%	9	12%	0	0%	0	0%	0	0%	79	100%
2.	60	75%	2	3%	17	22%	0	0%	0	0%	79	100%

3.	55	82%	10	13%	14	17%	0	0%	0	0%	79	100%
4.	50	70%	28	28%	1	2%	0	0%	0	0%	79	100%
5.	70	88%	9	12%	0	0%	0	0%	0	0%	79	100%
6.	75	94%	2	3%	2	3%	0	0%	0	0%	79	100%
7.	50	70%	28	28%	1	2%	0	0%	0	0%	79	100%
8.	70	88%	9	12%	0	0%	0	0%	0	0%	79	100%

Sumber: data primer yang diolah di Excel (2023)

Tabel 4.7
Uji Validitas Data

Variabel	Butir Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Media Sosial (X ₁)	P1	0,704	0,2213	Valid
	P2	0,642		Valid
	P3	0,688		Valid
	P4	0,663		Valid
	P5	0,741		Valid
	P6	0,633		Valid
	P7	0,601		Valid
	P8	0,674		Valid
	P9	0,306		Valid
	P10	0,238		Valid
Fasilitas (X ₂)	P11	0,780	0,2213	Valid
	P12	0,599		Valid
	P13	0,669		Valid
	P14	0,662		Valid
	P15	0,783		Valid
	P16	0,603		Valid

	P17	0,765		Valid
	P18	0,765		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	P19	0,707	0,2213	Valid
	P20	0,637		Valid
	P21	0,672		Valid
	P22	0,646		Valid
	P23	0,745		Valid
	P24	0,636		Valid
	P25	0,599		Valid
	P26	0,675		Valid
	P27	0,285		Valid
	P28	0,291		Valid
	P29	0,707		Valid
	P30	0,637		Valid

Sumber: data diolah oleh Peneliti melalui SPSS 25 (2023)

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai reliabilitas	Status
Media Sosial (X ₁)	0,787	Sangat Reliabel
Fasilitas (X ₂)	0,851	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,779	Sangat Reliabel

Sumber: data diolah oleh Peneliti SPSS 25 (2023)

Tabel 4.9
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.112	3.797		4.770	.000		
	MEDIA SOSIAL	.388	.100	.427	3.873	.000	.689	1.452
	FASILITAS	.251	.111	.250	2.263	.026	.689	1.452

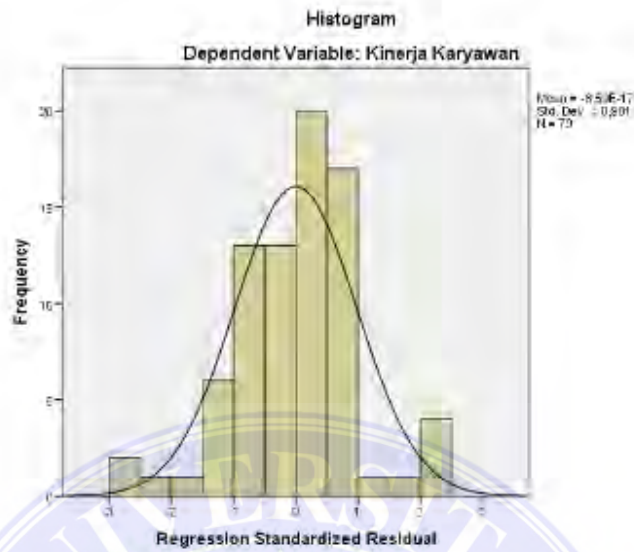
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS oleh Peneliti (2023)

Tabel 4.10
Uji Asumsi Klasik

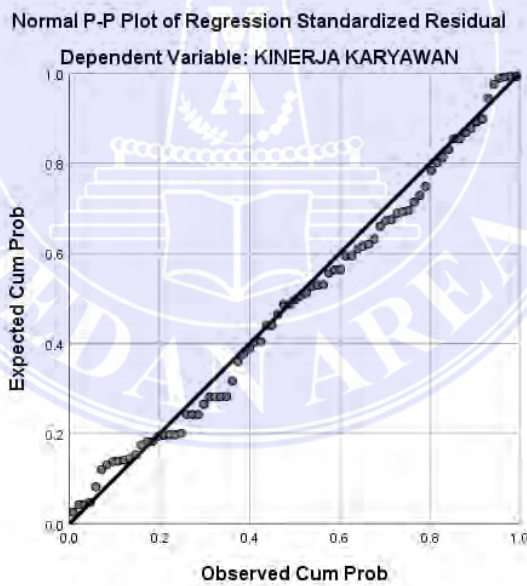
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.62244390
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.053
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: data diolah oleh Peneliti SPSS 25 (2023)



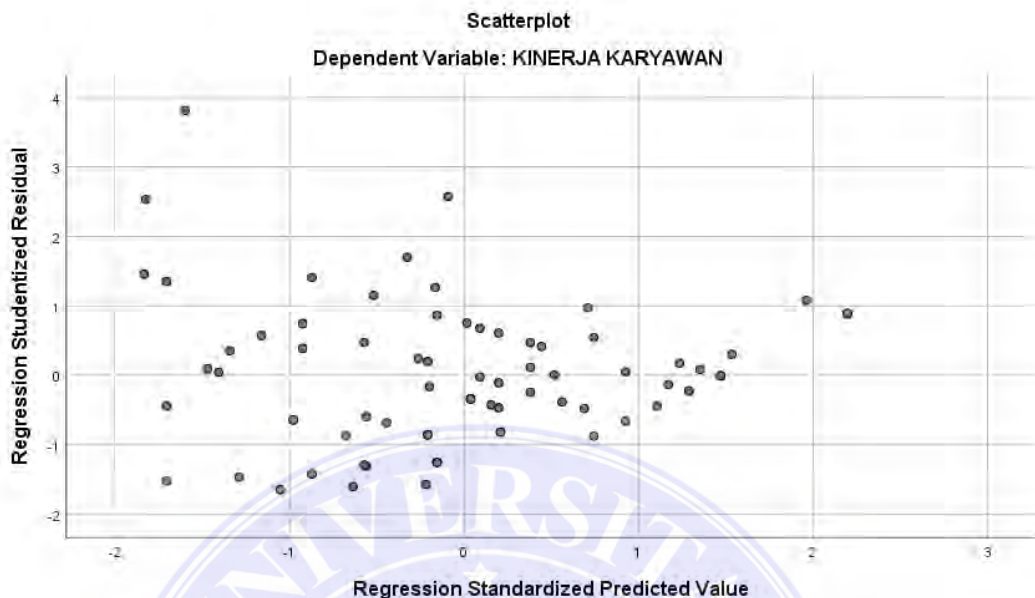
Gambar 4.1.
Histogram Normalitas Data

Sumber data diolah Peneliti memakai SPSS versi 25 (2023)



Gambar 4.2.
Grafik Normalitas data

Sumber data diolah Peneliti memakai SPSS versi 21 (2023)



Gambar 4.3.
Uji Heteroskedastisitas

Sumber data diolah Peneliti memakai SPSS versi 21 (2023)

Tabel 4.11
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.112	3.797		4.770	.000		
	MEDIA SOSIAL	.388	.100	.427	3.873	.000	.689	1.452
	FASILITAS	.251	.111	.250	2.263	.026	.689	1.452

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25 oleh Peneliti (2023)

Tabel 4.11
Uji t (Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.112	3.797		4.770	.000		

	MEDIA SOSIAL	.388	.100	.427	3.873	.000	.689	1.452
	FASILITAS	.251	.111	.250	2.263	.026	.689	1.452

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS oleh Peneliti (2023)

Tabel 4.13
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	355.931	2	177.966	21.717	.000 ^b
	Residual	622.803	76	8.195		
	Total	978.734	78			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), FASILITAS, MEDIA SOSIAL

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS oleh Peneliti (2023)


Tabel 4.13
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.664	.647	2.863

a. Predictors: (Constant), FASILITAS, MEDIA SOSIAL

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS oleh Peneliti (2023)

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax: (061) 7366998
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/B. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax: (061) 8226331
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas_ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 398/FEB/01.1/V / 2023 17 Mei 2023
Lamp : -
Perihal : Izin Research / Survey

Kepada Yth,
Caffe Shop Koun.Co Medan

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara/saudari, Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :


N a m a : JUITA THEODORA SILABAN
N P M : 198320267
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Media Sosial Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Caffe Shop Koun.Co Medan

Untuk diberi izin mengambil data pada perusahaan yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang
Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat


Sari Nuzullina R, SE, Ak, M.Acc

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Peringgal

