JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

The Effect of Social Media and Facilities on Employee Performance at CV. Rait Jaya in Tanjung Gusta

Pengaruh Media Sosial dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Rait Jaya yang Berlokasi di Tanjung Gusta

Friska Lamria Panjaitan [1]; Teguh Wahyono [2]
[1),2)] *Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi*
Email: [1)]friskalamriap@gmail.com

ARTICLE HISTORY
Received [10 September 206]
Revised [03 November 2026]
Accepted [05 November 2026]

KEYWORDS
Work Facilities, Performance, Social Media.

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh media sosial dan fasilitas kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan dalam melakukan tugas. Populasi penelitian adalah karyawan yang bekerja di perusahaan sebanyak 45 orang. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga jumlah sampel sebanyak 45 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan studi pustaka dan survei dengan memberikan kuesioner kepada responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.Hasil penelitian menunjukkan bahwa media sosial dan fasilitas kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat korelasi yang kuat antara media sosial dan fasilitas kerja dengan kinerja karyawan dalam melakukan tugas di perusahaan. Kinerja karyawan di perusahaan dapat dijelaskan oleh media sosial dan fasilitas kerja sebesar 57,20%, sedangkan sisanya sebesar 42,80% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu media sosial dan fasilitas kerja, dengan jumlah sampel sebanyak 45 responden pada satu perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh media sosial dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

ABSTRACT
This study aims to analyze the effect of social media and work facilities partially and simultaneously on employee performance in carrying out tasks. The research population consisted of employees working in the company, totaling 45 people. The sampling method used saturated sampling, resulting in a sample size of 45 respondents. Data collection techniques used literature studies and surveys by providing questionnaires to respondents. Data analysis techniques used multiple linear regression analysis, data quality tests, classical assumption tests, and hypothesis testing. The results showed that social media and work facilities partially and simultaneously had a significant effect on employee performance. There was a strong correlation between social media and work facilities with employee performance in carrying out tasks in the company. Employee performance in the company could be explained by social media and work facilities by 57.20%, while the remaining 42.80% was explained by other variables not examined. This study only used two independent variables, namely social media and work facilities, with a sample size of 45 respondents in one company. This study is expected to contribute to the development of human resource management, particularly regarding the effect of social media and work facilities on employee performance, and to serve as a consideration for companies in improving employee performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha di era digital ditandai dengan meningkatnya tuntutan terhadap kualitas kinerja sumber daya manusia sebagai penentu utama keberhasilan organisasi. Transformasi teknologi informasi telah mengubah pola kerja, sistem komunikasi, serta mekanisme pengambilan keputusan dalam perusahaan. Perubahan tersebut menuntut organisasi untuk lebih adaptif dan responsif terhadap dinamika lingkungan bisnis yang kompetitif. Dalam kondisi ini, kinerja pegawai menjadi indikator penting yang mencerminkan efektivitas pengelolaan organisasi. Kinerja tidak hanya dilihat dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai sesuai tanggung jawabnya, sedangkan Robbins dan Judge (2018) menegaskan bahwa kinerja berkaitan dengan pencapaian standar yang telah ditetapkan organisasi. Definisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor internal individu dan faktor eksternal lingkungan kerja. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menjadi semakin penting dalam konteks manajemen modern. Salah satu faktor yang berkembang pesat dalam lingkungan kerja saat ini adalah penggunaan media sosial. Kaplan dan Haenlein (2010) mendefinisikan media sosial sebagai aplikasi berbasis internet yang memungkinkan terciptanya dan pertukaran konten oleh pengguna. Dalam dunia kerja, media sosial tidak hanya berfungsi

sebagai sarana komunikasi pribadi, tetapi juga sebagai alat koordinasi, penyebaran informasi, dan kolaborasi antarpegawai. Pemanfaatan media sosial secara efektif dapat mempercepat arus komunikasi dan mendukung efisiensi penyelesaian tugas. Namun, penggunaan yang tidak terkontrol berpotensi menimbulkan distraksi dan menurunkan fokus kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa media sosial memiliki dua sisi, yakni sebagai pendukung produktivitas sekaligus sebagai potensi penghambat kinerja. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan yang tepat agar media sosial dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Dengan demikian, hubungan antara penggunaan media sosial dan kinerja karyawan menjadi relevan untuk diteliti secara empiris.

Selain media sosial, fasilitas kerja merupakan faktor penting yang turut menentukan tingkat kinerja karyawan. Sedarmayanti (2018) menjelaskan bahwa fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk menunjang kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Fasilitas tersebut meliputi peralatan kerja, ruang kerja yang nyaman, serta dukungan teknologi informasi yang memadai. Ketersediaan fasilitas yang baik memungkinkan pegawai bekerja lebih efektif dan efisien. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas dapat menghambat proses kerja dan menurunkan produktivitas. Lingkungan kerja yang nyaman juga berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja pegawai. Dalam perspektif manajemen, penyediaan fasilitas kerja merupakan bentuk investasi untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme karyawan. Oleh karena itu, fasilitas kerja menjadi variabel penting yang perlu dikaji pengaruhnya terhadap kinerja.

CV.Rait Jaya Tanjung Gusta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri telekomukasi, lebih tepatnya dalam pembangunan tower jaringan dan perawatan atau maintenance kabal fiber optik jaringan.CV.Rait Jaya merupakan salah satu vendor atau mitra dari beberapa perusahaan dibawah naungan Tower Bersama Group.CV.Rait Jaya juga bergerak di bidang pabrikasi material untuk mendukung pembangunan proyek Tower Bersama Grup. usaha ini sudah beroperasi sejak 2019 berdomisili di Medan provinsi Sumatera Utara,untuk mewujudkan perusahaan yang berkualitas manajamen sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, dengan kinerja yang baik maka setiap karyawan diharapkan dapat memegang tanggung jawab dalam bekerja dengan efektif dan efisien sehingga masalah atau beban yang terjadi di dalam pekerjaan dapat teratasi dan tuntas dengan baik.

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi nyata di lapangan sebelum penelitian ini dilakukan secara mendalam, peneliti melakukan pra-survey terhadap 20 orang pegawai CV. Rait Jaya Tanjung Gusta terkait tiga variabel penelitian, yaitu kinerja pegawai, penggunaan media sosial, dan fasilitas kerja. Berdasarkan hasil pra-survey mengenai kinerja pegawai, diperoleh gambaran bahwa kondisi kinerja pegawai masih belum sepenuhnya optimal. Sebanyak 10 orang responden (50%) menyatakan telah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan perusahaan, sedangkan 10 orang responden (50%) menyatakan belum mampu. Selain itu, sebanyak 6 orang responden (30%) mengalami kesulitan dalam mencapai target kerja, sementara 14 orang responden (70%) tidak mengalami kesulitan. Pada aspek kualitas kerja, sebanyak 9 orang responden (45%) menilai hasil pekerjaan telah sesuai dengan standar perusahaan, sedangkan 11 orang responden (55%) menyatakan belum sepenuhnya memenuhi standar yang diharapkan. Sementara itu, sebanyak 13 orang responden (65%) menyatakan mampu mempertahankan kualitas pekerjaan meskipun berada di bawah tekanan, sedangkan 7 orang responden (35%) masih mengalami kendala.

Berdasarkan hasil pra-survey mengenai penggunaan media sosial, diketahui bahwa pemanfaatan media sosial dalam aktivitas kerja belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan pekerjaan. Sebanyak 6 orang responden (30%) mengaku sering mengakses media sosial selama jam kerja, sedangkan 14 orang responden (70%) menyatakan tidak sering mengakses media sosial saat bekerja. Meskipun demikian, sebanyak 12 orang responden (60%) menyatakan bahwa penggunaan media sosial dapat mengganggu konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan, sementara 8 orang responden (40%) menyatakan tidak mengalami gangguan. Selain itu, hanya 9 orang responden (45%) yang memanfaatkan media sosial untuk kepentingan pekerjaan seperti koordinasi dan komunikasi dengan rekan kerja maupun atasan, sedangkan 11 orang responden (55%) belum memanfaatkannya untuk mendukung pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa penggunaan media sosial masih perlu dikelola secara efektif agar dapat memberikan manfaat bagi pelaksanaan tugas dan peningkatan kinerja pegawai.

Selanjutnya, hasil pra-survey mengenai fasilitas kerja menunjukkan bahwa kondisi fasilitas yang tersedia pada CV. Rait Jaya Tanjung Gusta masih belum sepenuhnya memadai dalam mendukung pekerjaan pegawai. Hanya 5 orang responden (25%) yang menyatakan bahwa peralatan kerja yang disediakan perusahaan telah memadai, sedangkan 15 orang responden (75%) menyatakan bahwa fasilitas yang tersedia belum memadai. Selain itu, sebanyak 11 orang responden (55%) menilai bahwa perusahaan sering terlambat dalam memperbaiki atau mengganti peralatan kerja yang rusak, sedangkan 9 orang responden (45%) menyatakan sebaliknya. Sebanyak 10 orang responden (50%) juga menyatakan bahwa fasilitas kerja yang tersedia masih kurang lengkap, sementara 10 orang responden (50%) lainnya menilai fasilitas yang ada sudah cukup lengkap.

p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141
JURNAL FOKUS MANAJEMEN

Secara keseluruhan, hasil pra-survey menunjukkan bahwa kinerja pegawai, penggunaan media sosial, dan fasilitas kerja merupakan aspek penting yang perlu dikaji lebih lanjut pada CV. Rait Jaya Tanjung Gusta. Kinerja pegawai masih menghadapi kendala dalam pencapaian target dan kualitas pekerjaan, penggunaan media sosial belum sepenuhnya memberikan dampak positif terhadap aktivitas kerja, serta fasilitas kerja masih memiliki keterbatasan dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya tantangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh melalui pengelolaan media sosial dan penyediaan fasilitas kerja yang lebih baik.

LANDASAN TEORI

Media Sosial

Media sosial merupakan platform digital berbasis internet yang memungkinkan individu, kelompok, maupun organisasi untuk membuat, berbagi, dan bertukar informasi, ide, serta konten secara interaktif melalui jaringan online (Kaplan & Haenlein, 2010). Media sosial dapat digunakan sebagai sarana komunikasi, koordinasi, penyebaran informasi, dan membangun hubungan antar pengguna. Dalam penelitian ini, media sosial diukur menggunakan indikator yaitu partisipasi, keterbukaan, perbincangan, dan keterhubungan yang menggambarkan karakteristik interaksi pengguna dalam media sosial (Puntoadi, 2011).

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai yang berhubungan langsung dengan pekerjaan serta mendukung kelancaran pelaksanaan tugas (Moenir, 2010). Fasilitas kerja berperan dalam menciptakan kondisi kerja yang nyaman sehingga dapat membantu pegawai meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Indikator fasilitas kerja dalam penelitian ini meliputi sesuai dengan kebutuhan, mampu mengoptimalkan hasil kerja, mudah dalam penggunaan, mempercepat proses kerja, dan penempatan ditata dengan benar (Faisal, 2015).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007). Kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etikaperusahaan (Wahyono, 2018).Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan pekerjaan yang efektif. Indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kualitas kerja, kuantitas output, dapat tidaknya diandalkan, dan sikap kooperatif (Mangkunegara, 2002).Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai kesuksesan organisasi(Teguh Wahyono & Fadhlal Nugraha, 2023).

Pengaruh Media Sosial terhadap Kinerja Karyawan

Media sosial dalam konteks organisasi tidak hanya dipahami sebagai sarana interaksi sosial, tetapi juga sebagai media komunikasi kerja yang mendukung pertukaran informasi secara cepat, kolaboratif, dan responsif. Berdasarkan teori komunikasi organisasi, efektivitas komunikasi memengaruhi kejelasan tugas, koordinasi tim, serta pengambilan keputusan. Ketika arus informasi berjalan lancar, hambatan kerja dapat diminimalkan dan produktivitas meningkat. Penggunaan 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, penggunaan media sosial sebagai platform periklanan dapat menghindari kebutuhan pemilik bisnis untuk menghabiskan banyak uang untuk iklan. Keterkaitan antara media sosial dan kinerja pegawai sangatlah penting, karena dengan mempromosikan usaha melalui media sosial, usaha dapat dipercepat dan didukung oleh kinerja para ahli di bidangnya, sehingga kinerja yang baik dapat membuat konsumen merasa puas dan meningkatkan jumlah pelanggan di perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Media Sosial (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Fasilitas kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat menunjang pekerjaan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Di zaman yang semakin maju ini, fasilitas memegang peranan penting dan dimanfaatkan dengan menyediakan fasilitas yang sempurna sebagai salah satu motif bekerja. Tempat kerja juga merupakan salah satu bentuk pelayanan karyawan yang mendukung

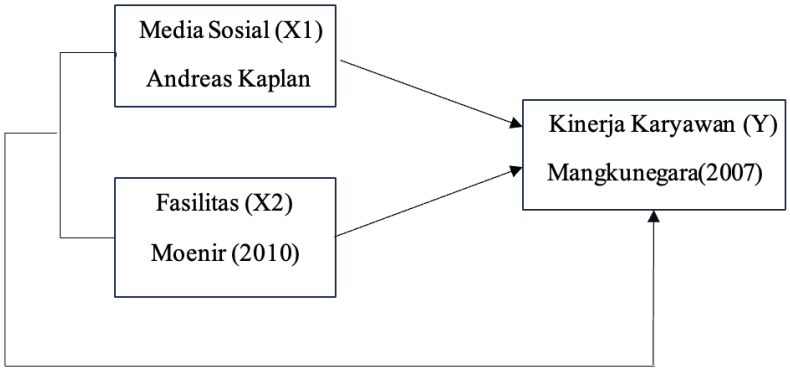
kinerja karyawan. Dengan adanya fasilitas yang memadai dapat mempercepat pekerjaan karyawan, sehingga pelanggan dapat terlayani dengan baik dan cepat tanpa kendala yang diakibatkan oleh fasilitas perusahaan yang kurang memadai. Oleh karena itu, fasilitas kerja yang baik dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien serta meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah:
H2: Fasilitas Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Media Sosial dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah media sosial dan fasilitas kerja. Media sosial digunakan sebagai alat promosi sehingga usaha dapat diketahui masyarakat luas dan ditunjang dengan adanya fasilitas kerja yang memadai yang diberikan perusahaan dalam melakukan pekerjaan agar efektif dan efisien. Dalam meningkatkan jumlah pelanggan juga harus disertai dengan fasilitas yang baik, sehingga konsumen yang datang ke perusahaan dapat dilayani dengan baik oleh karyawan yang memiliki keahlian di bidang mereka masing-masing. Media sosial dan fasilitas kerja memiliki hubungan yang erat dalam menunjang kelancaran pekerjaan serta meningkatkan kualitas usaha CV. Rait Jaya Tanjung Gusta. Dengan adanya penggunaan media sosial yang baik dan fasilitas kerja yang memadai, karyawan dapat melaksanakan tugas secara lebih optimal sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah:
H3: Media Sosial (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dalam penelitian ini media sosial, dan fasilitas, menjadi variabel-variabel independen (X) dan kinerja karyawan menjadi variabel yang dipengaruhi (Y).

Gambar 1. Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif karena fokus utama penelitian adalah untuk mengukur dan menguji hubungan antarvariabel secara numerik melalui analisis statistik. Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi tingkat dan sifat hubungan sebab-akibat serta menilai dampak dari perubahan spesifik pada norma yang ada. Menurut Sugiyono (2020), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, serta bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan pada CV. Rait Jaya yang berlokasi di Tanjung Gusta Medan. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Maret 2026 sampai dengan April 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai CV. Rait Jaya Tanjung Gusta sebanyak 45 karyawan. Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Karakteristik populasi dalam penelitian ini meliputi berstatus sebagai pegawai aktif, terlibat dalam aktivitas operasional perusahaan, serta menggunakan atau terdampak oleh pemanfaatan media sosial dan fasilitas kerja dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai CV. Rait Jaya Tanjung Gusta yang memenuhi kriteria sebagai responden penelitian dengan jumlah sampel sebanyak 45 orang pegawai. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling), yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil, sehingga seluruh anggota populasi dapat

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

dijadikan responden untuk memperoleh informasi yang lebih lengkap dan menggambarkan kondisi sebenarnya di perusahaan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu berupa data jawaban responden dari kuesioner yang akan ditabulasi dalam bentuk angka-angka yang akan diolah menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Science). Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari responden, yaitu karyawan CV. Rait Jaya dengan menyebarkan kuesioner yang masih harus diolah kembali untuk mendapatkan data yang digunakan. Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber tertulis yang relevan dengan topik penelitian berupa catatan, literatur, dan jurnal.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, dokumentasi, dan kuesioner (angket). Observasi dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap permasalahan penelitian, yaitu pengaruh media sosial, fasilitas, dan kinerja pegawai. Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data dari dokumen internal perusahaan yang relevan, seperti profil perusahaan, jumlah pegawai, struktur organisasi, serta informasi terkait kebijakan penggunaan media sosial dan penyediaan fasilitas kerja. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019). Kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel media sosial, fasilitas kerja, dan kinerja pegawai. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju diberi skor 5, Setuju diberi skor 4, Kurang Setuju diberi skor 3, Tidak Setuju diberi skor 2, dan Sangat Tidak Setuju diberi skor 1 (Sugiyono, 2015).

Tabel 1. Defenisi Variabel Dan Indikator

Variabel	Defenisi Operasioal	Indikator	Skala Ukur
Media Sosial (X1)	Media sosial adalah platform digital berbasis internet yang memungkinkan individu, kelompok, maupun organisasi untuk membuat, berbagi, dan bertukar informasi, ide, pengalaman, serta berbagai bentuk konten dengan pengguna lain secara interaktif	1) Partisipasi 2) Keterbukaan 3) Perbincangan 4) Keterhubungan	Skala Likert
Fasilitas Kerja (X2)	Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan,menurut Moenir (2010).	1) Sesuai dengan kebutuhan. 2) Mampu mengoptimalkan hasil kerja. 3) Mudah dalam penggunaan. 4) Mempercepat proses kerja 5) Penempatan ditata dengan benar.	Skala Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam malaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya,menurut Mangkunegara (2017)	5) Kualitas kerja 6) Kuantitas output 7) Dapat tidaknya diandalkan 8) Sifat kooperatif	Skala Likert

Sumber: Data Diolah, 2026

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji instrumen penelitian, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Uji instrumen penelitian terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui keakuratan dari setiap pertanyaan kuesioner yang disebarkan. Instrumen yang valid berarti alat ukur tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach Alpha.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskriptif Karakteristik Responden

Tabel 2. Menyajikan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja. Berdasarkan jenis kelamin responden bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 64,44% dan perempuan sebanyak 35,56%, menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih dominan karena kebutuhan perusahaan untuk memperkerjakan karyawan laki-laki lebih diutamakan karena mempunyai stamina fisik lebih kuat dalam melakukan tugas. Berdasarkan usia, responden yang berusia 31-40 tahun lebih dominan sebanyak 46,67%, menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan lebih banyak berusia muda dan produktif sehingga dapat melakukan tugas yang diberikan menjadi lebih maksimal untuk kemajuan perusahaan. Berdasarkan pendidikan, responden dengan pendidikan sarjana lebih dominan sebanyak 44,44% dibandingkan pendidikan lainnya, menunjukkan bahwa perusahaan mengutamakan pendidikan sarjana untuk melakukan tugas penting karena pekerjaan dapat dilakukan dan diarahkan dengan mudah untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan masa kerja, responden dengan masa kerja di atas 5-10 tahun lebih dominan sebanyak 55,56%, menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman dalam melakukan tugas yang menjadi rutinitas setiap harinya sehingga dapat bekerja lebih lama di perusahaan untuk memenuhi kebutuhannya.

Tabel 2. Karakteristik Data Responden

Karakteristik responden		Jumlah responden	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	29	64.44
	Perempuan	16	35.56
	Jumlah	45	100.00
Usia	20-30	10	22.22
	31-40	21	46.67
	> 40	14	31.11
	Jumlah	45	100.00
Pendidikan	SMU	10	22.22
	Diploma	15	33.33
	Sarjana	20	44.44
	Jumlah	45	100.00
Lama bekerja	< 5	9	20.00
	5 - 10	25	55.56
	> 10	11	24.44
	Jumlah	45	100.00

Sumber : Data Diolah, 2026

Uji Validitas

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel media sosial yang mempunyai 8 pernyataan, variabel fasilitas kerja yang mempunyai 10 pernyataan, dan variabel kinerja karyawan yang mempunyai 8 pernyataan memiliki nilai koefisien rhitung > rtabel (0,287), sehingga seluruh item kuesioner pada masing-masing variabel dapat dinyatakan valid. Hal ini mencerminkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan mampu mengukur variabel media sosial, fasilitas kerja, dan kinerja karyawan dengan baik, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Kuesioner	*Corrected Item-Total Correlation* rhitung	rtabel	Simpulan
	Media sosial_1	0.806		Valid
	Media sosial_2	0.607		Valid
	Media sosial_3	0.513		Valid
Media sosial	Media sosial_4 Media sosial_5	0.649 0.651	0.287	Valid Valid
	Media sosial_6	0.486		Valid
	Media sosial_7	0.707		Valid
	Media sosial_8	0.707		Valid
	Fasiltas kerja_1	0.826		Valid
	Fasiltas kerja_2	0.631		Valid
	Fasiltas kerja_3	0.69		Valid
	Fasiltas kerja_4	0.348		Valid
Fasilitas kerja	Fasiltas kerja_5 Fasiltas kerja_6	0.611 0.369	0.287	Valid Valid
	Fasiltas kerja_7	0.534		Valid
	Fasiltas kerja_8	0.632		Valid
	Fasiltas kerja_9	0.761		Valid
	Fasiltas kerja_10	0.717		Valid
	Kinerja_1	0.395		Valid
	Kinerja_2	0.704		Valid
	Kinerja_3	0.641		Valid
Kinerja	Kinerja_4	0.627	0.287	Valid
	Kinerja_5	0.647		Valid
	Kinerja_6	0.706		Valid
	Kinerja_7	0.415		Valid
	Kinerja_8	0.560		Valid

Sumber : Data Diolah, 2026

Uji Reliabilitas

Tabel 3 menunjukkan bahwa untuk variabel media sosial, fasilitas kerja dan kinerja mempunyai nilai Croncbach's Alpha > 0,6 sehingga disimpulkan variabel digunakan adalah reliabel. Artinya, mayoritas responden memberikan jawaban rata-rata relatif stabil dan konsisten antara keusioner yang satu dengan lainnya pada tiap variabel penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Croncbach's Alpha*	*Nilai koefisien standar*	Simpulan
Media sosial_X1	0.878		Reliabel
Fasilitas kerja_X2	0.879	0.6	Reliabel
Kinerja_Y	0.849		Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2026

Uji Normalitas

Tabel 5 menunjukkan hasil pengujian *Kolmogorov Smirnov Test* mempunyai nilai signifikansi (Asymp. Sig.2-tailed) yaitu 0,656 sehingga nilai signifikansi 0,656 > 0,05 disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

One Sample Kolmogorov	*Smirnov Test*	*Unstandardized Residual*
N		45
Normal Parameters	*Mean*	.0000000
	Std Deviation	2.42669196
Most Extreme	*Absolute*	0.109
Differences	*Positive*	0.068
	Negative	-0.109
Kolmogorov Smirnov Z		0.733
Asymp.Sig. (2-taield)		0.656

Sumber : Data Diolah, 2026

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. menunjukkan bahwa untuk variabel media sosial dan fasilitas kerja mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi di atas tidak terjadi gejala multikoliearitas yang artinya tidak ada korelasi satu sama lain.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	*Collinearity Statistics*	
	Tolerance	VIF
Media sosial_X1	0.873	1.145
Fasilitas kerja_X2	0.873	1.145

Sumber : Data Diolah, 2026

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. dapat disampaikan bahwa untuk variabel media sosial (nilai sig. 0,687) dan fasilitas kerja (sig. 0,457) sehingga variabel independen mempunyai nilai signifikan>0,05, dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, artinya pada penelitian ini tidak terdapat variabel penggangu.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
		B	*Std. Error*	Beta		
1	(Constant)	2.743	2.481		1.106	0.275
	Medias sosial_X1	0.025	0.061	0.066	0.405	0.687
	Fasilitas kerja_X2	-0.039	0.051	-0.123	-0.751	0.457

Sumber : Data Diolah, 2026

Hasil Regresi Linear Berganda

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan hasil pengujian regresi linear berganda dengan persamaan yaitu

Y = 1,734 + 0,379X1 + 0,445X2.

Nilai konstanta sebesar 1,734 dan bernilai positif yang artinya kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,734 dengan asumsi variabel media sosial dan fasilitas kerja mempunyai nilai koefisien tetap (nol). Variabel media sosial memiliki nilai koefisien sebesar 0,379 dan bernilai positif, artinya setiap kenaikan nilai satu satuan pada media sosial akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,379 (37,90%). Selanjutnya, variabel fasilitas kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,445 dan bernilai positif, artinya setiap kenaikan nilai satu satuan pada fasilitas kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,445 (44,50%).

p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141
JURNAL FOKUS MANAJEMEN

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.734	4.362		0.398	0.693
	Medias sosial_X1	0.379	0.108	0.381	3.527	0.001
	Fasilitas kerja_X2	0.445	0.090	0.532	4.928	0.000

Sumber : Data Diolah, 2026

Hasil Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Berdasarkan Tabel 9 hasil pengujian parsial (uji-t) dengan jumlah sampel penelitian n = 45 diperoleh nilai ttabel = 1,679 pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel media sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan dengan nilai thitung > ttabel (3,527 > 1,679) dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga hipotesis penelitian H1 diterima. Selanjutnya, variabel fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan dengan nilai thitung > ttabel (4,928 > 1,679) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis penelitian H2 diterima.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.734	4.362		0.398	0.693
	Medias sosial_X1	0.379	0.108	0.381	3.527	0.001
	Fasilitas kerja_X2	0.445	0.090	0.532	4.928	0.000

Sumber : Data Diolah, 2026

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Berdasarkan Tabel 10, pada penelitian ini jumlah sampel n = 45, dengan nilai df (1) = k – 1 = 3 – 1 = 2 dan nilai df (2) = n – k = 45 – 3 = 42, sehingga diperoleh nilai Ftabel = 3,22 pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Fhitung = 28,107 dengan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel media sosial dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan karena nilai Fhitung > Ftabel (28,107 > 3,22) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis penelitian H3 diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	*Regression*	346.802	2	173.401	28.107	.000[a]
	Residual	259.109	42	6.169		
	Total	605.911	44			

Sumber : Data Diolah, 2026

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Berdasarkan Tabel 11, menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar R = 0,757 yang artinya terdapat korelasi yang kuat antara media sosial dan fasilitas kerja dengan kinerja karyawan dalam melakukan tugas di perusahaan. Nilai R^2 = 0,572 menunjukkan bahwa kinerja karyawan di perusahaan dapat dijelaskan oleh variabel media sosial dan fasilitas kerja sebesar 57,20%, sedangkan sisanya sebesar 42,80% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti pelatihan, kompensasi, pengembangan karir, dan sebagainya.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R square	F Change
1	.757	.572	.552	2.48380	.572	28.107

Sumber : Data Diolah, 2026

Pembahasan

Pengaruh Media Sosial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Rait Jaya

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa media sosial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melakukan tugas di perusahaan (nilai thitung > ttabel, 3,527 > 1,679 pada sig. 0,001<0,05), sehingga hipotesis penelitian H1 diterima. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa media sosial yang cepat berkembang dengan cukup pesat perlu diketahui dan dipahami oleh karyawan terutama berkaitan dengan pelaksanaan tugas menjadi tanggung jawabnya demi kemajuan dan kelangsungan perusahaan. Oleh sebab itu, pimpinan perlu memberikan arahan dan sosialisasi pada semua karyawan agar dapat mengikuti perubahan teknologi dan informasi yang terkait dengan media sosial dimana dapat diakses kapan saja dan dimana untuk kemudahan dan kelancaran pelaksanaan tugas di masa mendatang. Penelitian ini didukung oleh penelitian Andriani (2019) dan Yanti (2022) dapat disimpulkan bahwa adanya media sosial yang cepat berkembang dipahami dengan baik oleh karyawan dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap pencapaian perolehan kinerja yang optimal oleh karyawan kepada karyawan. Dengan demikian terdapat relevansi dengan penelitian yang dilakukan sehingga dengan perubahan dan perkembangan media social yang lagi trendi maka karyawan perlu mengikuti dan memahami media sosial yang banyak diminati oleh kalangan muda mudi terkait pelaksanaan tugas. Hal ini tentunya dapat memberikan kemudahan dan kelancaran bagi karyawan untuk mendukung pelaksanaan tugas menjadi tanggung jawabnya.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Rait Jaya

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa fasilitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pegawai pada kantor kelurahan Medan Johor (nilai thitung > ttabel, 4,928>1,679 pada sig. 0,001<0,05), sehingga hipotesis penelitian H2 diterima. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa adanya penyediaan fasilitas kerja yang memadai dan mencukupi maka dapat digunakan oleh karyawan untuk bekerja akan memberikan banyak kemudahan dan nilai tambah bagi perusahaan. Oleh sebab itu, pimpinan perlu memperhatikan ketersediaan fasilitas kerja yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan karyawan demi kemajuan dan kelangsungan perusahaan dalam mencapai tujuan utama perusahaan agar dapat lebih unggul di tengah persiangan usaha semakin ketat dan kompetitif. Penelitian ini didukung oleh Nurfaidzin(2 017) dan Putra & Handayani (2019) dapat disimpulkan bahwa dengan tersedia fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh karyawan oleh perusahaan akan memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan hasil kerja karyawan bagi kepentingan perusahaan. Oleh sebab itu, fasilitas kerja di perusahaan ini dapat mempermudah dan memperlancar karyawan selama berada dan bekerja di perusahaan sehingga tidak boleh terjadi kesalahan dan kekurangan fasilitas kerja yang ada selama pelaksanaan tugas berlangsung di perusahaan.

Pengaruh Media Sosial dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Rait Jaya

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa media sosial dan fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dalam melakukan tugas di perusahaan (nilai thitung > ttabel, 28,107 > 3,22 pada sig. 0,000<0,05), sehingga hipotesis penelitian H3 diterima. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa kinerja karyawan dalam melakukan tugas selama berada di perusahaan dapat diupakan dengan memberikan kemudahan dalam mengakses media sosial dengan cepat, tepat dan akurasi sehingga karyawan dapat memperoleh informasi dibutuhkan dalam pelaksanaan tugasnya sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan informasi yang cepat berkembang dengan cepat dan pesat. Selain kemudahan dalam mengakses media sosial, pimpinan juga perlu menyediakan fasilitas kerja yang memadai dan dibutuhkan oleh karyawan untuk menunjang kelancaran dalam pelaksanaan tugasnya seperti komputer, printer, fax, mobil dinas dan sebagainya sehingga semua faslitas kerja tersebut akan dapat digunakan oleh karyawan kapan saja bila dibutuhkan untuk memperlancar pelaksanaan tugasnya dari waktu ke waktu. Dengan dukungan fasilitas kerja yang terbaru dan memadai maka hal ini dapat memberikan nilai tambah dan manfaat bagi karyawan untuk dengan cepat dan tepat melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya sehingga hasil kerja yang diharapkan oleh pimpinan akan dapat tercapai dengan hasil yang optimal untuk dapat bertahan dan unggul ditengah persaingan usaha semakin kompetitif.

Hasil penelitian dilakukan didukung oleh Yanti (2022) dapat disimpulkan bahwa dengan adanya media sosial yang cepat diakses dan praktis serta dukungan fasilitas kerja yang memadai maka ini dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja karyawan bagi kemajuan perusahaan. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa karyawan akan lebih maksimal ketika bekerja bila didukung oleh media sosial yang cepat berubah dan berkembang dengan diberikan akses mudah dan cepat sehingga dimana saja dan kapan saja dapat memperoleh informasi dibutuhtkan dari berbagai sumber dapat dipercaya untuk mendukung pelaksanaan tugasnya

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas, berikut ini dapat disampaikan kesimpulan sebagai berikut:

1) Media sosial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam melakukan tugas di CV. Rait Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan media sosial yang baik dapat mendukung komunikasi, koordinasi, serta memperlancar pelaksanaan tugas karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2) Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam melakukan tugas di CV. Rait Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang memadai dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3) Media sosial dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam melakukan tugas di CV. Rait Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan media sosial yang mendukung aktivitas kerja dan penyediaan fasilitas kerja yang baik secara bersama-sama dapat menunjang kelancaran pekerjaan serta meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Berikut ini saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi media sosial, pimpinan sebaiknya memberikan kesempatan merata bagi semua karyawan untuk menyampaikan keterbukaan informasi selama berada di perusahaan dalam melakukan tugasnya, sehingga karyawan dapat mengungkapkan ekspresinya bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan untuk dapat berkembang dan maju lebih baik di masa mendatang.
2. Bagi fasilitas kerja, pimpinan sebaiknya dapat menyediakan fasilitas yang dapat digunakan oleh karyawan untuk mempercepat penggunaan fasilitas tersebut agar tugas yang dikerjakan dapat dengan cepat selesai, sehingga memberikan kesempatan lebih besar bagi perusahaan untuk mencapai tujuan utama untuk mendapatkan laba usaha.
3. Bagi kinerja karyawan, sebaiknya pimpinan dapat memberikan arahan dan sosialisasi pada semua karyawan agar dapat bersifat kooperatif dalam pelaksanaan tugas, sehingga komunikasi dan koordinasi kerja dapat berjalan lancar dan hasil yang diberikan oleh tiap divisi menjadi lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Andriani. (2019). *Pengaruh Pemanfaatan Media Sosial terhadap Produktivitas Karyawan.*

Faisal. (2015). *Indikator Fasilitas Kerja* (hal. 22).

Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gujarati, D. (2006). *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.

Kaplan, A. M., & Haenlein, M. (2010). Users of the world, unite! The challenges and opportunities of social media. *Business Horizons, 53*(1), 59–68.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management* (15th ed.). Boston: Pearson.

Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Moenir, H. A. S. (2010). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Notoatmodjo, S. (2005). *Metodologi Penelitian Kesehatan*, sebagaimana dikutip dalam Widi R. (2011).

Nurfaidzin. (2017). *Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Bima.*

Panjaitan. (2017). *Pengaruh Social Media terhadap Produktivitas Kerja Generasi Milenial.*

Puntoadi, D. (2011). *Menciptakan Penjualan Melalui Social Media*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Putra, & Handayani. (2019). *Fasilitas dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.*

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.

Rozikin, A. Z. (2019). *Pengaruh Media Sosial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Tingkat Pertumbuhan Home Industry Mie Soun Manjung, Klaten.*

Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suhardi. (2001). *Fungsi Fasilitas (mengutip pendapat Allen)* (hal. 59).

Teguh Wahyono, & Fadhlal Nugraha. (2023). Analysis of the Effect of Education and Training on Employee Performance at PT PLN NP UPDK Pandan. *International Journal of Management, Economic and Accounting*, *1*(2), 609–624. https://doi.org/10.61306/ijmea.v1i2.58

Wahyono, T. (2018). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Rekrutmen Sdm Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt . *Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, *4*(1), 69–83.

Wahyono, T. (2022). Pengaruh Job Enrichment, Reward Dan Teamwork Terhadap Employee Engagement Pada Pt Nusantara Berlian Motor. *Journal of Community Research and Service*, *6*(1), 18. https://doi.org/10.24114/jcrs.v6i1.32805

Yanti. (2022). *Pengaruh Media Sosial dan Fasilitas. terhadap kinerja karyawan padapada usaha eight barbershop yang berlokasi di jl. karya wisata medan johor*