

## Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Penggunaan Media Sosial Dan Modal Usaha Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Karisa Pratama Di Pangandaran

Yosha Rosha Rosmayantie

Universitas Galuh

Korespondensi penulis: [yosharosha@student.unigal.ac.id](mailto:yosharosha@student.unigal.ac.id)

**Abstract:** *This research is motivated by the problem of employee performance that is still not optimal. The primary factors are the quality of human resources, the use of social media and business capital. Thus, the purpose of this study was to determine the effect of the quality of human resources, the use of social media and business capital on the performance of employees at CV Karisa Pratama in Pangandaran. The method used is a quantitative descriptive method, with the following research results. The quality of human resources has a positive and significant effect on employee performance. This means that if the quality of human resources increases, it will be followed by an increase in employee performance. The use of social media has a positive and significant effect on employee performance. This means that if the use of social media increases, it will be followed by an increase in employee performance. Business capital has a positive and significant effect on employee performance. This means that if the business capital increases, it will be followed by an increase in employee performance. The quality of human resources, the use of social media and business capital have a positive and significant effect on employee performance. This means that if the quality of human resources, the use of social media and business capital, increases, it will be followed by an increase in employee performance*

**Keywords:** *Quality of Human Resources, Use of Social Media, Business Capital, Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini dilatarbelakangi dengan adanya permasalahan kinerja karyawan yang masih belum optimal. Faktor penyebab adalah kualitas sumber daya manusia, penggunaan media sosial dan modal usaha. Dengan demikian maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia, penggunaan media sosial dan modal usaha terhadap kinerja karyawan pada CV Karisa Pratama di Pangandaran. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, dengan hasil penelitian sebagai berikut. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kualitas sumber daya manusia meningkat akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Penggunaan media sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika penggunaan media sosial meningkat akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Modal usaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika modal usaha, meningkat akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Kualitas sumber daya manusia, penggunaan media sosial dan modal usaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kualitas sumber daya manusia, penggunaan media sosial dan modal usaha, meningkat akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan

**Kata kunci:** Kualitas Sumber Daya Manusia, Penggunaan Media Sosial, Modal Usaha, Kinerja

### PENDAHULUAN

Salah satu perusahaan yang ada di Kabupaten Pangandaran adalah CV Karisa Pratama Pangandaran dengan nama ritel fashion Nazara's House yang bergerak dalam bidang ritel fashion dan aksesoris pria dan wanita. Dengan lokasi strategis di pusat kota wisata Pangandaran, untuk hijab store dan aksesoris branded original terletak di Jalan Parapat No 39, Arah Pantai Timur, Pananjung Pangandaran. Untuk Clothing Mens Katilu Area di jalan Parapat, sebelah pintu masuk wisata Pangandaran dan aksesoris duplikat di Komplek Pertokoan Taman Pesona Pangandaran, serta jual beli perhiasan emas di Toko Mas Simpati, Pasar Pananjung Blok G 10-11 Pangandaran.

Butik Nazara's House menyediakan berbagai keperluan fashion pria dan wanita dan pelengkap fashionnya baik branded maupun lokal dengan berbagai pilihan jenis warna dan ukuran. Katilu Area bergerak pada pengadaan keperluan pria, cafetaria dan *equipment rental*. Selain itu CV Karisa Pratama mengurus Toko Mas Simpati Pangandaran sebagai salah satu ritel perhiasan yang menerima jual beli emas 70% dan 40%. Selain tu ritel-ritel dibawah manajemen CV. Karisa Pratama menerima pembayaran cash, kartu kredit maupun menggunakan QRIS (Quick Respon Indonesia Standard) yang lebih modern. Namun ada yang unik dari pelayanan Ritel-ritel CV. Karisa Pratama ini adalah menerima cicilan tanpa kartu kredit dengan syarat dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh masing-masing ritel. Dengan strategi bisnis yang telah ditetapkan oleh masing-masing ritel dibawah manajemen CV. Karisa Pratama dan banyaknya kompetitor bisnis pakaian di Kabupaten Pangandaran menjadikan inovasi baru akan memungkinkan untuk menarik minat beli pelanggan dengan tujuan selain para wisatawan juga penduduk asli Pangandaran.

Berdasarkan hasil observasi awal diketahui bahwa kinerja karyawan yang berada di bawah tanggung jawab CV. Karisa Pratama, masih belum optimal. Lebih jelasnya mengenai kinerja karyawan CV. Karisa Pratama Pangandaran dilihat berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan kepada 20 orang karyawan CV. Karisa Pratama Pangandaran, hasilnya sebagaimana dalam tabel berikut.

Tabel 1.1  
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan CV. Karisa Pratama Pangandaran

No	Pernyataan	(SS)	(S)	(R)	(TS)	(STS)	Skor Tercapai	Persentase (%)`
1.	Kualitas kerja							
	Karyawan mengutamakan kualitas kerja dengan memberikan pelayanan yang baik pada pelanggannya	0	13	7	0	0	52	52%
2.	Kuantitas kerja							
	Karyawan mampu menjual produk sebanyak-banyaknya sesuai dengan target perusahaan	0	0	15	5	0	65	65%
3	Ketepatan waktu							
	Karyawan dapat memasarkan produk sesuai	0	0	6	14	0	46	46%

	target dengan tepat waktu							
<b>4</b>	<b>Efektivitas</b>							
	Karyawan mampu memasarkan produk seefektif mungkin	0	13	7	0	0	52	52%
<b>5</b>	<b>Kemandirian</b>							
	Karyawan sudah tidak perlu di perintahkan lagi untuk memasarkan produknya	0	0	15	5	0	60	60%
	Rata-rata						275	55%
<p>Keterangan:  (SS) = Sangat Setuju Skor 5  (S) = Setuju Skor 4  (R) = Ragu-ragu Skor 3  (TS) = Tidak Setuju Skor 2  (STS)= Sangat Tidak Setuju Skor 1  Skor Tercapai = Jumlah Responden x Skor Pernyataan  Skor Maksimal = Jumlah responden (20) x Skor Tertinggi (5) = 100  Persentase == <math>\frac{\text{Skor Tercapai}}{\text{Skor Maksimal}} \times 100\%</math></p>								

Sumber: CV. Karisa Pratama

Berdasarkan tabel di atas, maka tampak terlihat bahwa kinerja karyawan . CV. Karisa Pratama Pangandaran, masih belum optimal. Hal ini ditandai dengan masih rendahnya tanggapan responden mengenai memasarkan produk sesuai target dengan tepat waktu dan mengutamakan kualitas kerja dengan memberikan pelayanan yang baik pada pelanggannya serta memasarkan produk seefektif mungkin.

Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tiga di antaranya adalah mengenai variabel kualitas sumber daya manusia, penggunaan media sosial dan modal usaha. Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan kerja atau kinerja karyawan pada perusahaan atau organisasi manapun. Sebab dengan adanya kualitas SDM yang baik akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga perusahaan membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia sebagai sumber tenaga kerja atau karyawan dalam suatu unit perusahaan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa materi ataupun produk berupa jasa. Melalui pekerjaan yang dilakukan untuk menghasilkan hasil yang sesuai visi dan misi perusahaan.

Hasil pra survey yang dilakukan kepada 20 orang karyawan CV. Karisa Pratama Pangandaran, mengenai variabel Kualitas Sumber Daya Manusia hasilnya sebagaimana dalam tabel berikut.

Tabel 1.2  
Hasil pra survey Kualitas Sumber Daya Manusia pada CV. Karisa Pratama Pangandaran

No	Pernyataan	(SS)	(S)	(R)	(TS)	(STS)	Skor Tercapai	Persentase (%)`
1.	Memahami bidangnya							
	Karyawan memiliki kualitas dengan memahami bidang kerjanya masing-masing	0	0	6	14	0	46	46%
2.	Pengetahuan							
	Karyawan memiliki pengetahuan yang cukup dalam bidang pemasaran	0	0	15	5	0	65	65%
3	Kemampuan							
	Karyawan memiliki kemampuan untuk meningkatkan volume penjualan perusahaan	0	0	6	14	0	46	46%
4	Semangat kerja							
	Karyawan bersemangat dalam memasarkan semua jenis produk yang di pasarkan perusahaan	0	13	7	0	0	52	52%
5	Kemampuan perencanaan/pengorganisasian							
	Karyawan memiliki kemampuan dalam perencanaan ataupun pengorganisasian produk yang d pasarkan perusahaan	0	13	7	0	0	52	52%
	Rata-rata						261	52.2%
Keterangan: (SS) = Sangat Setuju Skor 5 (S) = Setuju Skor 4 (R) = Ragu-ragu Skor 3 (TS) = Tidak Setuju Skor 2 (STS)= Sangat Tidak Setuju Skor 1 Skor Tercapai = Jumlah Responden x Skor Pernyataan Skor Maksimal = Jumlah responden (20) x Skor Tertinggi (5) = 100 Persentase == $\frac{\text{Skor Tercapai}}{\text{Skor Maksimal}} \times 100\%$								

Sumber: CV. Karisa Pratama

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa kualitas sumber daya manusia masih termasuk kategori kurang optimal. Hal ini terlihat dari perolehan nilai hanya 52.2%. Hasil wawancara dengan salah seorang karyawan CV. Karisa Pratama, diketahui bahwa kualitas sumber daya manusia yang ada masih kurang optimal. Yang menjadi tolok ukur kualitas

sumber daya manusia di sini adalah latar belakang pendidikan karyawan, yang sebagaimana diketahui bahwa untuk pemasaran atau pelayanan sebagian besar berpendidikan SMA atau bahkan ada yang di bawah SMA. Hal ini tentu jika dilihat dari kemampuan atau pengetahuan yang di miliki oleh karyawan tersebut masih belum mencukupi kualitas sumber daya manusia yang mampu menciptakan kinerja secara optimal.

Selain kualitas SDM, penggunaan media sosial juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Media sosial dijadikan salah satu gebrakan baru didunia pemasaran (Thomas, 2012). Berbagai media sosial muncul dengan keunggulan yang dimiliki. Jenis media sosial yang di gunakan adalah Instagram, Facebook, Twitter, dan Tiktok, Penggunaan media media tersebut menjadi pelengkap kinerja karyawan CV. Karisa Pratama, walaupun tidak seintensif perusahaan yang bergerak di bidang jualan online.

Hasil pra survey yang di lakukan kepada 20 orang karyawan CV. Karisa Pratama Pangandaran, mengenai variabel media sosial hasilnya sebagaimana dalam tabel berikut.

Tabel 1.3  
Hasil pra survey mengenai variabel Penggunaan Media Sosial  
pada CV. Karisa Pratama Pangandaran

No	Pernyataan	(SS)	(S)	(R)	(TS)	(STS)	Skor Tercapai	Persentase (%)`
1.	<i>Online Communities</i>							
	karyawan CV. Karisa Pratama Pangandaran menggunakan media sesial sebagai komunitas online	0	0	15	5	0	65	65%
2.	<i>Interaction</i>							
	karyawan CV. Karisa Pratama Pangandaran menggunakan media sesial untuk melaksanakan interaksi dengan pelanggan yang jauh	0	13	7	0	0	52	52%
3	<i>Syaring mengenai pengembangan usaha</i>							
	karyawan CV. Karisa Pratama Pangandaran menggunakan media sesial untuk melakukan syaring mengenai pengembangan usaha	0	0	6	14	0	46	46%

4	Accessibility							
	karyawan CV. Karisa Pratama Pangandaran menggunakan media sesial sebagai akses penjualan ke wilayah yang tidak terjangkau perusahaan	0	13	7	0	0	52	52%
	Rata-rata						221	55.25
<p>Keterangan:  (SS) = Sangat Setuju Skor 5  (S) = Setuju Skor 4  (R) = Ragu-ragu Skor 3  (TS) = Tidak Setuju Skor 2  (STS)= Sangat Tidak Setuju Skor 1  Skor Tercapai = Jumlah Responden x Skor Pernyataan  Skor Maksimal = Jumlah responden (20) x Skor Tertinggi (5) = 100  Persentase == <math>\frac{\text{Skor Tercapai}}{\text{Skor Maksimal}} \times 100\%</math></p>								

Sumber: CV. Karisa Pratama

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa penggunaan media sosial oleh karyawan hanya sebagian dari kegiatan saja. Bukan merupakan aktivitas rutin. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan karyawan CV. Karisa Pratama diperoleh keterangan bahwa penggunaan media sosial baik itu Instagram, Facebook, Twitter, dan Tiktok, hanya digunakan sekali-sekali mengingat proses pelayanan yang di gunakan dilakukan secara langsung kepada pembeli. Dengan demikian maka penggunaan media sosial masih belum optimal.

Variabel lain yang berpengaruh pada kinerja karyawan adalah modal usaha. Modal usaha merupakan salah satu hal pokok dalam sebuah usaha. Dalam berbisnis, modal mempunyai pengaruh yang besar terhadap perkembangan usaha. Sebab tanpa adanya modal maka suatu bisnis akan cacat, sehingga jika dalam berbisnis pelaku usaha tidak memiliki modal, tentu akan mempersulit jalannya suatu bisnis (Atika, 2017). Biasanya, bila pelaku usaha memiliki modal usaha yang besar, maka bisnis yang ditekuni akan besar dan berkembang. Pentingnya modal usaha dalam suatu usaha, menjadi pertimbangan penting agar modal usaha tersebut dapat berputar dengan baik (Apriani, 2019). Akan tetapi, masalah umum yang masih dialami oleh pelaku usaha, yaitu terhambatnya kegiatan usaha dikarenakan perputaran modal yang lambat.

Hasil pra survey yang di lakukan kepada 20 orang karyawan CV. Karisa Pratama Pangandaran, mengenai variabel Kualitas Sumber Daya Manusia hasilnya sebagaimana dalam tabel berikut.

Tabel 1.4  
Hasil pra survey mengenai variabel Modal usaha  
pada CV. Karisa Pratama Pangandaran

No	Pernyataan	(SS)	(S)	(R)	(TS)	(STS)	Skor Tercapai	Persentase (%)`
1.	Struktur permodalan : modal sendiri dan modal pinjaman							
	Perusahaan memiliki Struktur permodalan : modal sendiri dan modal pinjaman yang dikelola oleh karyawan	0	13	7	0	0	52	52%
2.	Pemanfaatan modal tambahan							
	Karyawan diperbolehkan untuk memanfaatkan modal tambahan	0	0	6	14	0	46	46%
3	Hambatan dalam mengakses modal eksternal							
	Karyawan memiliki hambatan dalam mengakses modal eksternal	0						
4	Keadaan usaha setelah menambahkan modal							
	Karyawan dapat merasakan peningkatan keadaan usaha setelah menambahkan modal	0	0	6	14	0	46	46%
	Rata-rata						190	47.5%
Keterangan: (SS) = Sangat Setuju Skor 5 (S) = Setuju Skor 4 (R) = Ragu-ragu Skor 3 (TS) = Tidak Setuju Skor 2 (STS)= Sangat Tidak Setuju Skor 1 Skor Tercapai = Jumlah Responden x Skor Pernyataan Skor Maksimal = Jumlah responden (20) x Skor Tertinggi (5) = 100 Persentase == $\frac{\text{Skor Tercapai}}{\text{Skor Maksimal}} \times 100\%$								

Sumber: CV. Karisa Pratama

Berdasarkan hasil pra survey di atas, diketahui bahwa modal kerja masih kurang optimal. Hal ini diperkuat dengan hasil observasi di ketahui bahwa CV. Karisa Pratama

memiliki modal besar untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Tetapi karena aspek usaha yang dikembangkannya banyak, sehingga tidak jarang mengalami kesulitan modal usaha, apalagi pada masa pandemi covid 19 kemarin. Hal ini mengindikasikan bahwa modal sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian survei dimana penelitian dilakukan dengan mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun dan Effendi, 2015:3).

Penelitian akan dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia, penggunaan media sosial dan modal usaha terhadap kinerja karyawan melalui pengujian hipotesis.

## **HASIL PENELITIAN**

1. Skor total tanggapan responden terhadap kualitas sumber daya manusia adalah sebesar 1354, atau rata-rata 135.4. Adapun perolehan rata-rata skor tertinggi terpadat pada indikator kemampuan dan semangat kerja dengan rata-rata skor sebesar 139. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator kemampuan perencanaan/ pengorganisasian, dengan total skor sebesar 132
2. Skor total tanggapan responden terhadap kualitas sumber daya manusia adalah sebesar 1356, atau rata-rata 135.6. rata-rata skor tertinggi terdapat pada indikator *Interaction* dengan rata-rata skor sebesar 136. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator *Online Communities dan Accessibili*, dengan total skor sebesar 133.
3. Skor total tanggapan responden terhadap model usaha adalah sebesar 1281, atau rata-rata 128.1. rata-rata skor tertinggi terdapat pada indikator Keadaan usaha setelah menambahkan modal dengan rata-rata skor sebesar 139. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator Hambatan dalam mengakses modal eksternal, dengan total skor sebesar 121
4. Skor total tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 1381, atau rata-rata 138.1. rata-rata skor tertinggi terdapat pada indikator ketepatan waktu dengan rata-rata skor sebesar 144. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator kemandirian, dengan total skor sebesar 132.5

## **PEMBUKTIAN HIPOTESIS**

### **Hipotesis 1 : Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Berikut merupakan hasil perhitungan SPSS untuk membuktikan hipotesis pertama yang berbunyi “Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.



**Tabel 4.1.****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 <sup>a</sup>	.464	.448	4.85762

a. Predictors: (Constant), Kualitas SDM

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa korelasi antara variabel kualitas SDM dengan kinerja karyawan sebesar 0.681, jika diinterpretasikan dengan tabel interpretasi korelasi berada pada kategori kuat. Sedangkan hasil perhitungan determinasi menunjukkan tingkat pengaruh sebesar 46.4% dengan kategori cukup kuat. Untuk mengetahui signifikansi dengan mengetahui nilai t hitung tampak sebagaimana dalam tabel berikut.

**Tabel 4.2.****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.358	6.623		.658	.515
	Kualitas SDM	.908	.170	.681	5.345	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t hitung yang diperoleh sebesar 5.345, artinya nilai t hitung yang diperoleh lebih besar dari t tabel yang menjadi acuan. 2.042. artinya  $5.345 > 2.042$  artinya pengaruh yang terjadi signifikan.

**Hipotesis 2 Penggunaan media sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Berikut merupakan hasil perhitungan SPSS untuk membuktikan hipotesis kedua yang berbunyi “Penggunaan media sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan”

**Tabel 4.3.****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 <sup>a</sup>	.582	.569	4.29198

a. Predictors: (Constant), penggunaan Media sosial

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa korelasi antara variabel Penggunaan media sosial dengan kinerja karyawan sebesar 0.763, jika diinterpretasikan dengan tabel interpretasi korelasi berada pada kategori kuat. Sedangkan hasil perhitungan determinasi menunjukkan tingkat pengaruh sebesar 58.2% dengan kategori cukup kuat.

Untuk mengetahui signifikansi dengan mengetahui nilai t hitung tampak sebagaimana dalam tabel berikut

**Tabel 4.4.**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.193	6.490		-.646	.523
	penggunaan Media sosial	1.127	.166	.763	6.772	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t hitung yang diperoleh sebesar 6.772, artinya nilai t hitung yang diperoleh lebih besar dari t tabel yang menjadi acuan. 2.042. artinya  $6.772 > 2.042$  artinya pengaruh yang terjadi signifikan. Perolehan nilai beta sebesar 0.763 artinya hubungan yang terjadi kuat.

**Hipotesis 3 Modal usaha berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Berikut merupakan hasil perhitungan SPSS untuk membuktikan hipotesis ketiga yang berbunyi “Modal usaha berpengaruh terhadap kinerja karyawan”

**Tabel 4.5.**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 <sup>a</sup>	.494	.479	4.71974

a. Predictors: (Constant), modal usaha

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa korelasi antara variabel Modal usaha dengan kinerja karyawan sebesar 0.703, jika diinterpretasikan dengan tabel interpretasi korelasi berada pada kategori kuat. Sedangkan hasil perhitungan determinasi menunjukkan tingkat pengaruh sebesar 49.4% dengan kategori cukup kuat.

Untuk mengetahui signifikansi dengan mengetahui nilai t hitung tampak sebagaimana dalam tabel berikut

**Tabel 4.6.****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.234	4.867		2.513	.017
	modal usaha	.745	.131	.703	5.676	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 5.676, artinya nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh lebih besar dari  $t_{tabel}$  yang menjadi acuan. 2.042. artinya  $5.676 > 2.042$  artinya pengaruh yang terjadi signifikan.

**Hipotesis 4 Kualitas Sumber Daya Manusia, penggunaan media sosial dan modal usaha berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Berikut merupakan hasil perhitungan SPSS untuk membuktikan hipotesis keempat yang berbunyi “Penggunaan media sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan”

**Tabel 4.7.****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 <sup>a</sup>	.595	.555	4.35883

a. Predictors: (Constant), modal usaha, Kualitas SDM, penggunaan Media sosial

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa korelasi antara variabel kualitas SDM, penggunaan media sosial dan modal usaha dengan kinerja karyawan sebesar 0.771, jika diinterpretasikan dengan tabel interpretasi korelasi berada pada kategori kuat. Sedangkan hasil perhitungan determinasi menunjukkan tingkat pengaruh sebesar 59.5% dengan kategori cukup kuat.

Untuk mengetahui taraf signifikansi secara simultan, maka dilakukan dengan menghitung uji f.

**Tabel 4.8.**

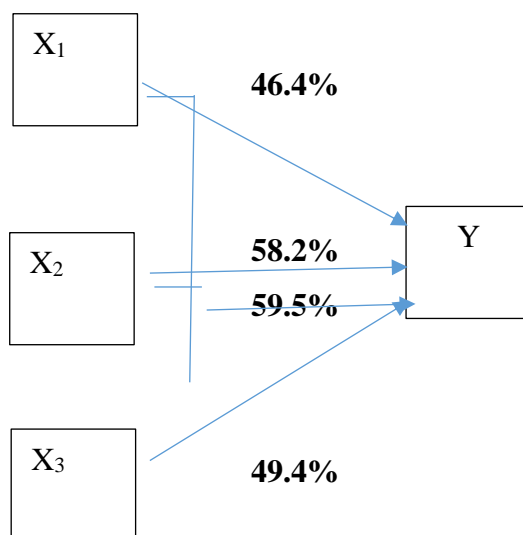
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	863.762	3	287.921	15.154	.000 <sup>a</sup>
	Residual	588.981	31	18.999		
	Total	1452.743	34			

a. Predictors: (Constant), modal usaha, Kualitas SDM, penggunaan Media sosial

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai  $f_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 15.154, artinya nilai  $f_{hitung}$  yang diperoleh lebih besar dari  $t_{tabel}$  yang menjadi acuan. 4.139. artinya  $15.154 > 4.139$  artinya pengaruh yang terjadi signifikan.



**Gambar 4.1**

**Rekapitulasi Hasil Penelitian**

## SIMPULAN

1. Kualitas sumber daya manusia cenderung tinggi, begitu juga dengan kinerja karyawan cenderung tinggi. Dengan demikian maka kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kualitas sumber daya manusia meningkat akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Perolehan rata-rata skor tertinggi terdapat pada indikator kemampuan dan semangat kerja. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator kemampuan perencanaan/ pengorganisasian.
2. Penggunaan media sosial cenderung tinggi, begitu juga dengan kinerja karyawan cenderung tinggi. Dengan demikian maka penggunaan media sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika penggunaan media sosial meningkat akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Perolehan rata-rata skor tertinggi terdapat

pada indikator *Interaction*. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator *Online Communities dan Accessibili*

3. Modal usaha cenderung tinggi, begitu juga dengan kinerja karyawan cenderung tinggi. Dengan demikian maka modal usaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika modal usaha, meningkat akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Perolehan nilai rata-rata skor tertinggi terdapat pada indikator Keadaan usaha setelah menambahkan modal. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator hambatan dalam mengakses modal eksternal.
4. Kualitas sumber daya manusia, penggunaan media sosial dan modal usaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kualitas sumber daya manusia, penggunaan media sosial dan modal usaha, meningkat akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arthur, Thompson, M. A. 2016. *Crafting and executing strategy: the quest for competitive advantage, concepts and readings*. New York: McGraw-Hill Education.
- As'ad H. R., & Alhadid, A. Y. 2018. *The Impact of Social Media Marketing on Brand*. Jurnal Kominfo
- Atika, 2017. *Manajemen Pemasaran*. Bandung Gramedia.
- Hasibuan. 2012 *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2016. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2017 *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea dan Nurianna, T. 2015. *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir, 2016. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Kencana
- Kelly Deanna L. Et Al. 2016. *Schizophrenia Clinical Symptom Differences In Women Vs. Men With And Without A History Of Childhood Physical Abuse.* *Child And Adolescent Psychiatry And Mental Health* 10(1): 5.
- Kim dan Ko. 2012. *Social Media 101: Tactics and Tips to Develop Your Business Online*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Kotler. Phillip dan Kevin Lane Keller. 2016. *Manajemen Pemasaran edisi 12 Jilid 1 & 2*. Jakarta: PT. Indeks