

PENGARUH PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN UIN SUSKA RIAU

¹Arif Marsal, ²Fitri Hidayati

¹Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Sains dan Teknologi, UIN SUSKA Riau,
Jl. HR Soebrantas, KM. 18.5, No. 155, Simpang Baru, Pekanbaru, Indonesia, 28293

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Sosial, UIN SUSKA Riau,
Jl. HR Soebrantas, KM. 18.5, No. 155, Simpang Baru, Pekanbaru, Indonesia, 28293
Email: ¹arif.marsal@uin-suska.ac.id, ²fitri.hidayati@uin-suska.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini melakukan suatu kajian tentang pengaruh Media Sosial terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Adapun objek dalam penelitian ini adalah pegawai di lingkungan UIN Sultan Syarif Kasim Riau jumlah sampel sebanyak 83 orang. Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 0,096 atau 9,6% dengan signifikan $0,004 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa Penggunaan Media Sosial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 9,6% dan sisanya sebesar 90,4% dipengaruhi faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai. Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai maka diperlukan dukungan oleh pihak Universitas untuk menyediakan fasilitas jaringan internet sehingga penyampaian informasi baik yang terkait bidang akademik maupun administrasi umum dapat disampaikan dengan mudah dan dengan waktu yang cepat. Perbaikan-perbaikan jaringan sebaiknya dapat dilakukan dengan waktu yang cepat sehingga tidak menjadi hambatan dalam penyampaian informasi oleh pegawai kepada *stakeholder*.

Kata Kunci: kinerja, media sosial, pegawai, pengaruh, UIN SUSKA Riau

A. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi saat ini meningkat secara drastis mulai dari komputer, laptop dan *smartphone*. Teknologi cenderung memungkinkan terjadinya transformasi berskala luas dalam kehidupan manusia [1]. Transformasi tersebut telah memunculkan perubahan dalam berbagai pola hubungan antar manusia (*patterns of human communication*), yang pada hakikatnya adalah interaksi antar pribadi (*interpersonal relations*). Pertemuan tatap muka (*face to face*) secara berhadapan dapat dilaksanakan dalam jarak yang sangat jauh melalui tahap citra (*image to image*).

Peningkatan ini juga diikuti oleh meningkatnya pengguna *smartphone* hampir disemua kalangan usia diatas balita. *Smartphone* adalah telepon yang bisa dipakai internetan yang biasanya menyediakan fungsi *Personal Digital Assistant* (PDA), seperti fungsi kalender, buku agenda, buku alamat, kalkulator, dan catatan [2]. Menurut David Wood, Wakil Presiden Eksekutif PT Symbian OS, "Telepon pintar dapat dibedakan dengan telepon genggam biasa dengan dua cara fundamental: bagaimana mereka dibuat dan apa yang mereka bisa lakukan". Pengertian lainnya memberikan penekanan perbedaan dari dua faktor ini. Penggunaan *smartphone* ini telah dipicu oleh munculnya berbagai jenis media sosial seperti Facebook, Twitter, Line, Instagram dan lain sebagainya. Tentu saja, penggunaan media sosial berdampak terhadap kehidupan sosial [3].

Media sosial memberikan dampak serta pengaruh yang sangat banyak terhadap penggunaannya yang diantaranya adalah sebagai media untuk berkomunikasi. Media sosial juga dapat menyambung tali silaturahmi dengan kerabat, saudara, ataupun teman-teman yang lama yang sudah tidak bertemu, Rasulullah SAW bersabda: "*Sesungguhnya Rahmat itu tidak diturunkan kepada kaum yang di dalamnya ada seorang pemutus keluarga*" (HR.Bukhari).

Namun disamping itu juga tidak dapat dipungkiri, keberadaan media sosial telah memberikan dampak negatif yang tidak kalah penting. Pengguna media sosial bisa saja menjadi kecanduan, ketergantungan, dan bahkan media sebagai ajang penipuan [4].

Pada saat ini, penggunaan media sosial tidak lagi melihat tempat/lokasi maupun waktu, melalui *smartphone* pengguna kapan saja dan dimana saja bahkan termasuk di tempat kerja yang akan menyita sebagian besar waktu kerja. Hal ini membuat permasalahan di dunia kerja semakin kompleks, masing-masing organisasi mempunyai tujuan yang berbeda. Pada perusahaan tujuan operasionalnya adalah untuk memperoleh laba, sedangkan pada organisasi nirlaba seperti instansi pemerintah mempunyai tujuan untuk memenuhi dan mencapai pelayanan publik yang prima. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan kerjasama sumber daya manusia.

Kerjasama di dalam organisasi akan diperoleh apabila organisasi tersebut memiliki sumber daya

manusia yang berkualitas, tanggung jawab, disiplin dan memiliki kinerja yang baik. Untuk mencapai kinerja yang baik maka perlu adanya: (1) perencanaan kerja yang berisi rangkaian tindakan yang disusun untuk mempersiapkan gambaran besar yang ingin dikerjakan agar lebih efektif untuk mencapai tujuan. Perencanaan merupakan bagian penting dalam setiap tindakan. Perencanaan memberikan gambaran besar terhadap apa yang dilakukan sehingga menjadi jelas. Dengan adanya perencanaan akan mempermudah seseorang dalam pencapaian target kerja yang telah ditetapkan sebelumnya; (2) Tingginya efisiensi waktu kerja. Efisiensi waktu kerja merupakan keefektifan pemanfaatan waktu dalam bekerja. Hal ini sudah tentu sangat berpengaruh terhadap produktivitas atau capaian kerja perusahaan. Setiap perusahaan atau instansi pemerintahan tentunya memiliki jumlah karyawan yang pada dasar perhitungannya dapat menyelesaikan semua pekerjaan tepat waktu. Namun pada kenyataannya, sangat banyak pekerjaan di perusahaan atau instansi pemerintahan yang tidak dapat dikerjakan tepat waktu, yang salah satu penyebabnya adalah tidak efisiennya waktu kerja dari seorang karyawan atau pegawai [5]. Kurang efektifnya waktu kerja tersebut disebabkan oleh karena waktu kerja banyak berkurang dengan aktivitas lain seperti bercerita, berinteraksi dengan yang lain dan yang paling menonjol adalah waktu terbuang karena bermedia sosial.

Tingkat keefektifan waktu kerja di atas sudah pasti sangat dipengaruhi oleh lama waktu efektif seorang karyawan atau pegawai dalam bekerja. Sedangkan pada kenyataannya, seorang karyawan atau pegawai banyak yang mengakses media sosial disaat mereka bekerja. Selain dari terbuangnya waktu efektif kerja, hal-hal yang diperoleh dalam bermedia sosial tentunya akan mempengaruhi psikis seseorang dalam bekerja. Hal itu pastinya akan mengganggu dan mempengaruhi semangat, motivasi maupun etos kerja.

Sehubungan dengan uraian di atas penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja pegawai di lingkungan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

B. LANDASAN TEORI

B.1. Media Sosial

Media sosial adalah sebuah media *online*, dengan para penggunanya bisa dengan mudah berpartisipasi, berbagi, dan menciptakan isi meliputi blog, jejaring sosial, wiki, forum dan dunia virtual. Blog, jejaring sosial dan wiki merupakan bentuk media sosial yang paling umum digunakan oleh masyarakat di seluruh dunia. Pendapat lain mengatakan bahwa media sosial adalah media *online* yang mendukung interaksi

sosial dan media sosial menggunakan teknologi berbasis web yang mengubah komunikasi menjadi dialog interaktif.

Media sosial merupakan “sebuah kelompok aplikasi berbasis internet yang membangun di atas dasar ideologi dan teknologi Web 2.0, dan yang memungkinkan penciptaan dan pertukaran *user-generated content*” [6].

Jejaring sosial merupakan situs dimana setiap orang bisa membuat *web page* pribadi, kemudian terhubung dengan teman-teman untuk berbagi informasi dan berkomunikasi. Jejaring sosial terbesar antara lain Facebook, Myspace, dan Twitter. Jika media tradisional menggunakan media cetak dan media *broadcast*, maka media sosial menggunakan internet. Media sosial mengajak siapa saja yang tertarik untuk berpartisipasi dengan memberi kontribusi dan feedback secara terbuka, memberi komentar, serta membagi informasi dalam waktu yang cepat dan tak terbatas.

B.2. Dampak Penggunaan Media Sosial

Dengan adanya media sosial memang sangatlah membantu dalam berhubungan dengan orang lain, baik teman maupun saudara. Namun di dalam kemudahan itu juga terdapat dampak positif serta negatifnya, berikut akan dijelaskan dampak yang terjadi dalam penggunaan media sosial.

- (1) Dampak Positif
 - (a) Sebagai tempat promosi
 - (b) Ajak memperbanyak teman
 - (c) Sebagai media komunikasi
 - (d) Tempat berbagi
- (2) Dampak Negatif
 - (a) Munculnya tindak kejahatan
 - (b) Mengganggu hubungan antar pasangan
 - (c) Menimbulkan sifat candu

B.3. Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Isitilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya [7].

Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu [8].

B.4. Indikator Kinerja

Kinerja pegawai adalah mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi

antara lain termasuk [9]: (1) kuantitas kerja, standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya; (2) kualitas kerja, standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja; (3) pemanfaatan waktu, penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan; (4) tingkat kehadiran, asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan; (5) kerjasama, keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik.

B.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dipengaruhi oleh [8]: (1) kualitas dan kemampuan pegawai yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai; (2) sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja); (3) supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

B.6. Pandangan Islam Terhadap Kinerja

Kinerja religius Islami adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja/berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam. Terdapat beberapa dimensi kinerja Islami meliputi [10]: (1) amanah dalam bekerja yang terdiri atas: profesional, jujur, ibadah dan amal perbuatan; (2) mendalami agama dan profesi terdiri atas: memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja.

Dalam Islam, kemuliaan seorang manusia itu bergantung kepada apa yang dilakukannya. Oleh karena itu suatu pekerjaan yang mendekatkan seseorang kepada Allah SWT adalah sangat penting serta patut untuk diberi perhatian dan *reward* yang setimpal. Oleh karena itu dalam hadits Rasulullah disebutkan: "Barang siapa pada malam hari merasakan kelelahan karena bekerja pada siang hari, maka pada malam itu ia diampuni Allah". (HR. Ahmad dan Ibnu Asakir).

B.7. Kerangka Pemikiran

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Untuk mencapai hasil kerja yang direncanakan diperlukan beberapa faktor pendukung antara lain yaitu [9]: (1) faktor kemampuan (*ability*) yang meliputi pencapaian target pada sasaran kerja pegawai; (2) faktor motivasi meliputi pemberian kompensasi berupa tunjangan kinerja bagi pegawai di lingkungan UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

B.8. Penelitian Terdahulu

Penelitian terkait pemaiaan teknologi serta pengaruhnya terhadap kinerja dapat ditemukan di beberapa penelitian. Antara lain adalah penelitian yang berjudul peran *smartphone* dalam menunjang kinerja Karyawan Bank Prisma Dana (Studi Pada Karyawan Bank Prisma Dana Cabang Airmadidi). Dalam penelitian yang menjadi acuan adalah kegunaan, pesan apa yang disampaikan, dan bentuk komunikasi yang digunakan. Hasil penelitian menunjukkan rata-rata bentuk komunikasi yang dilakukan melalui *smartphone* adalah secara langsung dengan berbicara, dan juga secara tidak langsung yaitu dengan pesan singkat pada sms, *blackberry messenger* maupun pengiriman data dengan menggunakan fasilitas email [15].

Pada studi berlainan juga telah dilakukan dengan judul pengaruh remunerasi (tunjangan kinerja) terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan pajak pratama tuban. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variable remunerasi (tunjangan kinerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban. Hal ini dibuktikan dari hasil temuan R square sebesar 0,739 [16].

C. METODOLOGI PENELITIAN

C.1. Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada seluruh pegawai di lingkungan UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Adapun alasan dipilihnya tempat ini karena UIN Sultan Syarif Kasim Riau merupakan salah satu institusi yang memiliki fasilitas jaringan internet dalam mendukung kinerja pegawai. Penelitian dilaksanakan mulai bulan Juni sampai dengan bulan November 2017.

C.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang berjumlah 494 orang. Adapun jumlah sampel yang diambil menggunakan rumus *Slovin* dengan taraf signifikan α 10% dan teknik pengambilan sampel secara *random sampling* [11].

Rumus *Slovin*:

$$n = \frac{N}{1 + N\alpha^2}$$

$$n = \frac{494}{1 + 494 \times 0.1^2}$$

$$n = 83 \text{ respond}$$

Keterangan:

- n = jumlah sampel pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja pegawai di lingkungan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- N = jumlah Populasi.
- α = taraf signifikan 10%.

C.3. Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari hasil penelitian secara empirik melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai di lingkungan UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Sedangkan sumber data sekunder diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi diantaranya diperoleh data tentang jumlah pegawai tetap UIN Sultan Syarif Kasim Riau PNS dan Non PNS.

Sumber data yang diperoleh penulis dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

- (1) Observasi

Pengambilan data yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung bagian-bagian administrasi perkantoran UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

- (2) Kuesioner

Suatu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat daftar pertanyaan kepada responden yang berisi tentang indikator kinerja pegawai. Menyebarkan kuesioner ini dimaksudkan untuk mendapatkan data deskriptif guna menguji hipotesis dan model kajian.

C.4. Pengolahan Data

Penelitian ini menggunakan pengukuran skala *Likert* dengan memberikan pembobotan (skor) 5 sampai 1. Skala ini dibuat dalam kuesioner untuk mengukur tanggapan responden.

Interval rata-rata item pertanyaan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Interval rata-rata item pertanyaan berdasarkan kategori

Interval	Kategori
4,20 – 5,00	Sangat Setuju/Baik/Penting
3,40 – 4,19	Setuju/Baik/Penting
2,60 – 3,39	Cukup Setuju/Baik/Penting
1,80 – 2,59	Tidak Setuju/Baik/Penting
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju/Baik/Penting

C.5. Uji Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah kesesuaian alat ukur dengan yang diukur, sehingga alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan [12]. Uji reliabilitas atau kehandalan suatu instrumen penelitian (dalam hal ini adalah pertanyaan-pertanyaan yang terkandung di dalam kuesioner penelitian) perlu dilakukan pengujian diawal suatu analisa sebelum dilakukan pengujian-pengujian tahap berikutnya. Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah jika $\alpha > r$ tabel maka butir atau variabel tersebut *reliable*, sebaliknya jika $\alpha < r$ tabel maka butiran atau variabel tersebut tidak *reliable* [13].

C.6. Uji Validitas

Validitas adalah akurasi alat ukur terhadap yang diukur walaupun berkali-kali dan dimana-mana [12]. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Validitas suatu instrumen akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Jika r hasil $> r$ tabel dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan valid, sebaliknya jika r hasil $< r$ tabel maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan tidak valid [13].

C.7. Analisis Data

C.7.1. Statistik Deskriptif

Dalam hal ini analisis deskriptif untuk memberikan gambaran tentang perolehan bobot dari item pertanyaan, nilai interval kelas rata-rata jumlah tanggapan responden terhadap item pertanyaan, dan nilai rata-rata total variabel penilaian gambaran dari nilai interval kelas rata-rata variabel berdasarkan dari bobot pengkodean nomor 5 sampai 1.

C.7.2. Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji permasalahan yang sudah dirumuskan. Pengujian tersebut menggunakan *path* analisis. Hasil penelitian ini menjelaskan pola hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Pola hubungan berkaitan dengan pengaruh suatu variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dengan demikian akan diperoleh tentang seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik dilihat secara parsial maupun secara simultan.

Disamping itu, juga akan dilihat variabel bebas mana yang mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap variabel terikat. Kemudian seyogyanya pengaruh dimaksudkan haruslah signifikan/bermakna, sehingga model

yang dihasilkan dapat digunakan bagi suatu keperluan praktisi dan akademis.

C.7.3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat kekuatan variabel penentu terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah *Multiple Regression* atau regresi berganda. Adapaun bentuk model yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + E$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- α = Konstanta
- X_1 = Sasaran Kerja Pegawai
- X_2 = Tunjangan Kinerja
- $\beta_1 - \beta_2$ = Koefisien Regresi
- E = *Error term* (kesalahan Pengganggu)

C.7.4. Uji Signifikan Secara Simultan Dilakukan dengan Uji F (F-Test)

Uji ini digunakan untuk menguji dan melihat keberadaan pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dalam penelitian ini Kinerja Pegawai. Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 angka ini lazim digunakan dalam penelitian-penelitian sosial. Untuk melihat tingkat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat dilihat apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun sebaliknya bila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} ($F_{hitung} < F_{tabel}$) maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

C.7.5. Koefisien Determinasi

Koefisien ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi antara 0 hingga 1. Jika nilai kecil berarti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat relatif terbatas. Dan jika nilai determinasi ini mendekati 1 maka variabel-variabel bebas mampu memberikan hampir keseluruhan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*Cross Section*) relatif rendah, hal ini disebabkan adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data *time series* biasanya memiliki nilai determinasi yang tinggi [14].

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

D.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja pegawai di lingkungan Universitas Islam Negeri

Sultan Syarif Kasim Riau. Oleh karena itu penyajian data pada bab ini adalah hasil dari kuesioner yang disebarakan pada Pegawai Negeri Sipil dilingkungan UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Pada penelitian ini sampel diambil sebanyak 83 orang dari 494 orang populasi.

D.2. Identitas Responden

Identitas responden yang dipaparkan dalam penelitian ini berdasarkan fakultas, umur, jabatan dan jenis kelamin. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 2, Tabel 3 dan Tabel 4.

Tabel 2. Distribusi responden berdasarkan fakultas

No	Unit Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Fakultas Ushuluddin	4	4,82
2	Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum	5	6,02
3	Fakultas Tarbiyah dan Keguruan	25	30,12
4	Fakultas Dakwah dan Komunikasi	5	6,02
5	Fakultas Sains dan Teknologi	30	36,14
6	Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial	3	3,61
7	Fakultas Psikologi	4	4,82
8	Fakultas Peternakan dan Pertanian	2	2,41
10	Rektorat	5	6,02
Jumlah		83 Orang	100%

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa jumlah responden dari Fakultas Ushuluddin berjumlah 4 orang (4,82%), Fakultas Syariah dan Hukum 5 orang (6,02%), Fakultas Tarbiyah dan Keguruan 25 orang (30,12%), Fakultas Dakwah dan Komunikasi 5 orang (6,02%), Fakultas Sains dan Teknologi 30 orang (36,14%), Fakultas Ekonomi dan Ilmu sosial 3 orang (3,61%), Fakultas Psikologi 4 orang (4,82%), Fakultas Peternakan dan Pertanian 2 orang (2,41%), dan Unit Rektorat sebanyak 5 orang (6,02%).

Tabel 3. Distribusi responden berdasarkan umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	21-30 tahun	45	54,22
2	31-40 tahun	33	39,76
3	41-50 tahun	3	3,61
4	50 tahun keatas	2	2,41
Jumlah		83	100%

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa responden yang berumur 21-30 tahun berjumlah 45 orang (54,22%), responden yang berumur 31-40 tahun berjumlah 33 orang (39,76%), responden yang berumur 41-50 tahun berjumlah 3 orang (3,61%) dan responden yang berumur 50 tahun ke atas berjumlah 2 orang (2,41%).

Tabel 4. Distribusi responden berdasarkan jabatan

No	Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Staf Umum	55 Orang	66,26
2.	Staf Akademik	24 Orang	28,91
3.	Staf Keuangan	4 Orang	4,82
Jumlah		83 Orang	100

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa jumlah staf bagian umum sebanyak 55 orang (66,26%), staf bagian akademik berjumlah 24 orang (28,91%), dan staf bagian keuangan berjumlah 4 orang (4,82%).

Tabel 5. Distribusi responden berdasarkan jabatan

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	47 Orang	56,63%
2	Perempuan	36 Orang	43,37%
Jumlah		83 Orang	100 %

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 83 orang, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 47 orang (56,63%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah sebanyak 36 orang (43,37%).

D.3. Tanggapan Responden

Sesuai dengan objek penelitian dari tanggapan responden tentang penggunaan media sosial dan Kinerja Pegawai di lingkungan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dari penyebaran kuesioner kepada Pegawai Negeri Sipil dengan jumlah responden sebanyak 83 responden.

Pada Bab ini sebelum dilakukan pengujian data terlebih dahulu penulis melakukan diskripsi variabel penelitian dan mentabulasikan data berdasarkan kategori tanggapan responden secara diskripsi dari masing-masing variabel.

D.3.1. Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah pengaruh penggunaan sosial. Sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Pegawai. Untuk keseluruhan dari responden penelitian berjumlah 83 orang.

D.3.2. Deskriptif Tanggapan Responden

D.3.2.1. Variable Independen (Penggunaan Media Sosial)

Penggunaan Media sosial saat ini memiliki dampak terhadap sipengguna, dampak yang ditimbulkan dapat berupa dampak positif maupun negatif. Dengan penggunaan media sosial bagi pegawai disaat jam kerja dapat berdampak negatif jika tidak dikelola dengan baik, sementara dampak positif dapat berupa memudahkan pegawai dalam memberikan informasi baik yang bersifat administratif maupun akademik sehingga dengan adanya pemanfaatan media sosial ini pekerjaan akan lebih berkualitas.

Berdasarkan pengujian validitas dari 7 (tujuh) item pernyataan konsep penggunaan media sosial dapat dilihat dari perbandingan *Corrected Item-Total Correlation* r hitung lebih besar dari r tabel = 0,2159 sehingga dikatakan valid. Selanjutnya, uji realibilitas adalah sebesar 0,761 nilai tersebut lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan kuesioner yang dibuat sangat baik dijadikan sebagai alat penelitian untuk mengukur penggunaan media sosial karena tingkat keakuratan sebesar 76,1%.

Kemudian, pernyataan responden menurut kategori skala *Likert* menunjukkan bahwa masing-masing mempunyai kategori yang berbeda-beda, untuk mengetahui kategorinya dapat diperhatikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Item Pernyataan Penggunaan Media Sosial

No	Penggunaan Media Sosial	Jawaban				
		5	4	3	2	1
PMS 1	Sebagian besar pekerjaan saya menggunakan aplikasi IT	34	34	5	10	0
PMS 2	Bantuan teknologi informasi sangat menunjang kegiatan tupoksi saya	45	33	4	1	0
PMS 3	Instansi tempat saya bekerja memberikan kemudahan dalam akses data dan fasilitas internet	32	41	6	2	2
PMS 4	Saya selalu menggunakan fasilitas internet dan media sosial untuk menyampaikan informasi kepada pihak yang berkepentingan	32	40	10	1	0
PMS 5	Saya memiliki akun-akun media sosial untuk digunakan sebagai alat menyampaikan informasi bagi pihak berkepentingan	24	40	14	4	1
PMS 6	Akun media sosial memberikan kemudahan bagi saya dalam menyampaikan informasi akademik, kemahasiswaan dan umum	31	37	11	3	1
PMS 7	Saya terhubung dengan group media sosial untuk menyampaikan informasi akademik, kemahasiswaan dan umum	18	51	11	3	0

Tabel 7. Rekapitulasi nilai rata-rata item pernyataan penggunaan media sosial

Item	N	Minimum	Maksimum	Rata-rata
PMS 1	83	2	5	4,11
PMS 2	83	2	5	4,47
PMS 3	83	1	5	4,19
PMS 4	83	2	5	4,24
PMS 5	83	1	5	3,99
PMS 6	83	1	5	4,13
PMS 7	83	2	5	4,01
Penggunaan media sosial				4,16

Secara umum sasaran kerja pegawai yang dilakukan adalah berkategori baik dengan nilai sebesar 4,16. Berdasarkan dari 7 (tujuh) item pertanyaan tersebut bahwa nilai rata-rata 3 (tiga) yang tertinggi secara berurutan yaitu PMS 2, PMS

4, dan PMS 3. Untuk lebih jelasnya perhatikan Tabel 7.

D.3.2.2. Variabel Dependen (Kinerja Pegawai)

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi yang tertuang dalam perencanaan strategi organisasi. Kinerja akan selalu terkait dengan ukuran atau standar kinerja. Untuk dapat melakukan pengukuran kinerja dengan baik mengukur standar kinerja tak terlepas dari aspek-aspek penilaian kinerja yang dapat digunakan.

Berdasarkan pengujian validitas dari 7 (tujuh) item pertanyaan Kinerja Pegawai dapat dilihat dari perbandingan *Corrected Item-Total Correlation r* hitung lebih besar dari r tabel = 0,2159 sehingga dikatakan valid. Selanjutnya, uji realibilitas adalah sebesar 0,800 nilai tersebut lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan kuesioner yang dibuat cukup baik dijadikan sebagai alat penelitian untuk mengukur Kinerja Pegawai karena tingkat keakuratan sebesar 80%.

Pernyataan responden menurut kategori skala *Likert* menunjukkan bahwa masing-masing mempunyai kategori yang berbeda-beda, untuk mengetahui kategorinya dapat diperhatikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Rekapitulasi tanggapan responden mengenai item pernyataan kinerja pegawai

No	Penilaian Prestasi Kerja	Jawaban				
		5	4	3	2	1
Kinerja 1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	41	40	1	1	0
Kinerja 2	Saya selalu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan	32	50	1	0	0
Kinerja 3	Saya selalu tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan	24	57	2	0	0
Kinerja 4	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya	25	51	7	0	0
Kinerja 5	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya	29	53	1	0	0
Kinerja 6	saya mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan kebijakan	28	52	3	0	0
Kinerja 7	saya memiliki inisiatif untuk membuat keputusan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas	17	57	8	1	83

Tabel 9. Rekapitulasi nilai rata-rata item pernyataan kinerja pegawai

Item	N	Minimum	Maksimum	Rata-rata
Kinerja 1	83	1	5	4,45
Kinerja 2	83	3	5	4,37
Kinerja 3	83	3	5	4,27
Kinerja 4	83	3	5	4,22
Kinerja 5	83	3	5	4,34
Kinerja 6	83	3	5	4,30

Item	N	Minimum	Maksimum	Rata-rata
Kinerja 7	83	2	5	4,08
Kinerja pegawai				4,29

Secara umum kinerja yang dimiliki pegawai UIN Sultan Syarif Kasim Riau berkategori baik dengan nilai sebesar 4,29. Berdasarkan dari 7 (tujuh) item pertanyaan tersebut bahwa nilai rata-rata 3 (tiga) yang tertinggi secara berurutan yaitu Kinerja 1, Kinerja 2 dan Kinerja 5. Untuk lebih jelasnya perhatikan Tabel 9.

D.3.3 Uji Hipotesis

Variabel Penggunaan Media Sosial (X) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan UIN Sultan Syarif Kasim Riau (Y) dengan nilai R^2 sebesar 0,096 atau 9,6% dan sisanya 90,4% yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya, uji keputusan ini secara simultan apakah signifikan atau tidak dapat dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 8,644 dengan tingkat signifikan sebesar $0,04 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa penggunaan Media Sosial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan UIN Sultan Syarif Kasim Riau sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.

D.4. Pembahasan

Dalam pembahasan ini bermaksud mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan UIN Suska Riau yaitu faktor Penggunaan Media Sosial. Dari hasil pengujian penggunaan Media Sosial mempengaruhi Kinerja Pegawai di lingkungan UIN Suska Riau adalah sebesar 0,96 atau 9,6%, hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator yang melekat dalam penggunaan Media Sosial seperti dalam bekerja selalu menggunakan teknologi informasi, bantuan teknologi informasi sangat membantu pekerjaan, instansi memberikan fasilitas internet, penggunaan akun-akun media sosial dengan tujuan berbagi informasi baik bersifat administrasi maupun akademik, memanfaatkan akun-akun media sosial dalam menyebarkan informasi dan sebagai alat komunikasi.

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner menunjukkan bahwa penggunaan teknologi untuk media sosial sangat mendukung pekerjaan pegawai dalam pemberian informasi terkait bidang akademik maupun umum. Untuk kemudahan pemanfaatan media sosial maka peranan Universitas dalam memfasilitasi penggunaan teknologi seperti internet sangat diperlukan.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- (1) penggunaan Media Sosial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan UIN Sultan Syarif Kasim Riau sebesar 9,6 %. Dan sisanya 90,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini;
- (2) berdasarkan hasil jawaban kuesioner menunjukkan bahwa penggunaan teknologi untuk media sosial sangat mendukung pekerjaan Pegawai dalam pemberian informasi terkait bidang akademik maupun umum;
- (3) berdasarkan hasil jawaban kuesioner menunjukkan bahwa peranan Universitas dalam memfasilitasi penggunaan teknologi seperti internet dapat mempermudah penyampaian informasi melalui media sosial.

REFERENSI

- [1] Hassan, Fuad. *Teknologi dan Dampak Penggunaannya: Tantangan Dalam Laju Teknologi*. Orasi Ilmiah dies Natalia Institut Pertanian Bogor sepuluh November k3-39. Surabaya, 11 November 1999.
- [2] Gary B. Shelly., Thomas J. Cashman, dan Misty E. Vermaat, 2007. *Discovering Computer: Fundamentals, 3rd*. Jakarta: Selemba Infotek.
- [3] Firsan Nova 2013. *Pengaruh Media Terhadap Perilaku Sosial*, Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Mercu Buana Kampus B Jakarta Pusat
- [4] Ari Yandita. *Media sosial: Pengertian dan Dampak*, Artikel SI 2012.
- [5] Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Organizational Behavior*. Edisi 5. Boston : McGraw-Hill.
- [6] Kaplan, Andreas M., Michael Haenlein, 2010. *“Users of the world, unite! The challenges and opportunities of Social Media”*. Business Horizons 53(1): 59–68.
- [7] Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- [8] Simanjuntak, Payaman J, 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- [9] *Mathis*, Robert L. dan Jackson, John H., 2006. *Human Resources Management*. Edisi sepuluh, Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- [10] Wibisono, Chablullah, 2002. *Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Industri Manufaktur di Batamindo*, Disertasi: Universitas Airlangga Surabaya.
- [11] Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [12] Bungin, Burhan, 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Penerbit Prenada Media.
- [13] Santoso, Singgih, 2006. *Menggunakan SPSS untuk Statistik Non Parametrik*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- [14] Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan IV. Semarang. BP. UNDIP.
- [15] Jocom, Nekie. 2013. *Peran Smartphone Dalam Menunjang Kinerja Karyawan Bank Prismadana (Studi Pada Karyawan Bank Prismadana Cabang Airmadidi)*. Jurnal Acta Diurna. Manado.
- [16] Azis, Anharudin. 2013. *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban*. Publika. 1(2).