

# **PENGARUH MEDIA SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BATARA GURU BELOPA KABUPATEN LUWU**

**Ikcal Akcah, Rahmad Solling Hamid\*), Suhandra Makkasau\*)**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo**

## **INTISARI**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara media sosial terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Rumah sakit Umum Daerah Batara Guru Belopa. Purposive sampling digunakan dengan total sampel 85 pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linearsederhana. Hasil pengujian menunjukkan variabel media Sosial secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan besarnya pengaruh 10,3% dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Belopa dan sisanya berasal dari pengaruh lain.

**Kata kunci:** media sosial, kinerja pegawai

## *ABSTRACT*

*This study aims to examine the relationship between social media and employee performance. The population in this study were employees at the Batara Guru Belopa Regional General Hospital. Purposive sampling was used with a total sample of 85 employees. The data analysis method used is simple linear regression. The test results show that the social media variables partially have a significant effect on employee performance with a magnitude of influence of 10.3% which can affect the performance of employees at the Batara Guru Belopa Regional General Hospital and the rest comes from other influences.*

*Keywords: social media, employee performance*

\*) Penulis Penanggung jawab

\* Alamat : Desa Komba, Kec Larompong, Kab Luwu

E-mail : ikcalakcah93@gmail.com

## **PENDAHULUAN**

Era modernisasi sekarang ini membawa perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat. Kemajuan peradaban membawa dampak pada perilaku manusia, yang mana pada zaman dulu pencarian informasi masih menggunakan media elektronik dan media cetak seperti televisi, radio, dan surat kabar. Kini manusia memanfaatkan kecanggihan teknologi media online dalam pencarian informasi, sehingga dapat diperoleh dengan cepat dan mudah. Media sosial dihadirkan untuk membuat komunikasi dan berbagai kegiatan menjadi lebih mudah.

Penggunaan internet dan media sosial melalui perangkat elektronik menjadi *new lifestyle* di jaman sekarang, terlihat pada perilaku masyarakat dan generasi muda jaman *now* di seluruh dunia, termasuk Indonesia ini dibuktikan

Perkembangan media sosial membawa pengaruh terhadap perkembangan gaya hidup. Media sosial yang di harapkan bisa memberikan produktivitas yang baik akan menghasilkan kinerja perusahaan yang optimal. Kinerja perusahaan bisa memberikan hasil yang optimal melalui beberapa aspek yang harus dipenuhi dalam pencapaian kinerjanya, yaitu dengan hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab. Masuknya generasi millennial ke dunia kerja menjadikan dilema bagi perusahaan dimana adanya kemungkinan mengalami penurunan kinerja. Apabila dilihat dari sisi lain sosial media dapat digunakan sebagai

dengan jumlah pengguna internet sebesar 175,4 juta jiwa dan pengguna media sosial sebesar 160 juta jiwa (www.tekno.kompas.com, 2020). Penggunaan internet dan media sosial memberikan banyak kemudahan dalam mengakses dan pencarian berbagai jenis kebutuhan informasi. Media sosial dikalangan masyarakat saat ini dipandang dari sisi positif mempunyai banyak kegunaan. Masyarakat saat ini dapat diartikan sebagai generasi yang mengikuti perkembangan zaman. Pergeseran sikap dan pola pikir masyarakat untuk dapat hidup sesuai dengan tuntutan zaman disebut dengan modernisasi (Sujatmiko, 2012). Modernisasi secara umum menyangkut perubahan dari cara-cara tradisional menuju cara yang lebih modern atau lebih maju. Dengan kata lain generasi jaman *now* adalah generasi yang modern.

media jaringan sosial untuk peningkatan kinerja.

### **Penggunaan Media Sosial.**

Menurut Lometti, Reeves, dan Bybee penggunaan media oleh individu dapat dilihat dari tiga hal, yaitu:

- a. Jumlah waktu, hal ini berkaitan dengan frekuensi, intensitas, dan durasi yang digunakan dalam mengakses situs;
- b. Isi media, yaitu memilih media dan cara yang tepat agar pesan yang ingin disampaikan dapat dikomunikasikan dengan baik
- c. Hubungan media dengan individu dalam penelitian ini adalah keterkaitan pengguna dengan media sosial.

### **Media Sosial**

Media sosial merupakan salah satu media instan yang saat ini memang memiliki berbagai fungsi dalam perannya. Selain berfungsi sebagai alat untuk berkomunikasi, media massa juga menjadi sarana untuk penggunaannya dalam menggali berbagai informasi. . 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 (Cahyono, 2016).

### **Indikator Media Sosial**

Menurut (Leftheriotis & Giannakos, 2014) didalam bidang sebuah penelitian, penggunaan media sosial digunakan untuk pekerjaan bidang sumber daya manusia, dengan indikator-indikator yang diukur sebagai berikut:

- a. Membantu organisasi dalam mencapai tujuan;
- b. Mengkomunikasikan kebijakan SDM kepada semua pegawai/karyawan;
- c. Perubahan teknologi
- d. Meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara penuh dan aktualisasi

### **Kinerja Pegawai.**

Menurut Simanjuntak, (2011:1) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Sutrisno, (2012:151) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja, ada lima faktor penilaian yaitu:

1. Kualitas hasil kerja

Merupakan hasil kerja yang dicapai yang sesuai dengan syarat syarat ketentuan.

2. Kuantitas hasil kerja  
Yaitu jumlah dari hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan
3. Ketepatan waktu  
Yaitu ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

### **Indikator Kinerja Pegawai**

(Zaputri et al., 2013) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kuantitas Kerja, yaitu meliputi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
- b. Kualitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
- c. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

### **Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual adalah unsur pokok dalam penelitian , dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variable yang di teliti.

### **Hipotesis**

Hipotesis adalah suatu dugaan atau jawaban yang bersifat sementara dimana kebenarannya masih diragukan, sebab itu harus di uji secara empiris (Sugiyono, 2014).

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan didalam penelitian untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini menggunakan desain penelitian pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh media sosial terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Belopa.

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Belopa Kabupaten Luwu di jalan Tomakaka, Lebani Kabupaten Luwu Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan yaitu dimulai bulan Juli-agustus 2020

### **Populasi**

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2006:130). Dengan menetapkan populasi, ini dimaksudkan agar suatu penelitian dapat mengukur sesuatu sesuai dengan kasusnya dan tidak berlebihan dengan populasi yang diacu. Maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Belopa yaitu 587 orang.

### **Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2006).

### **Jenis Data**

Jenis data penelitian yang digunakan adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan. Data ini berupa hasil dari pengisian kuesioner mengenai media sosial dan kinerja pegawai. (Sugiyono, 2015).

### **Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data internal. Sumber data internal adalah sumber data yang diperoleh dari tempat dalam organisasi dimana penelitian ini dilakukan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

#### **a. Angket (kuesioner)**

Teknik angket (kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015).

#### **b. Dokumentasi**

Teknik dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian (Sugiyono, 2015).

### **Variabel Penelitian**

#### **Variabel dependen**

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015).

### Variabel independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2012).

### Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, instrumen penelitian yang digunakan adalah *kuisisioner* (angket), dengan skala *likert*. Menurut (Sugiyono, 2012) “skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social

### Analisis Data.

#### a. Uji Validitas

Yaitu tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur Sugiyono, (2014:137) Dengan demikian, instrument yang valid merupakan instrument yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur.

#### b. Uji Reliabilitas

Yaitu pengukuran untuk mengetahui dan menetapkan instrument yang

konsisten pada kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi kriteria suatu instrumen penelitian. Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid. Rumus yang dipakai adalah untuk menguji reliabilitas dalam penelitian adalah *cronbach alpha* yang penyelesaian dilakukan dengan membandingkan antara *r alpha* dan *r tabel*. Artinya, bila koefisien reliabilitas (*cronbach alpha*) lebih besar dari 0,60, maka intrumen variabel dinyatakan reliabel, (sugiyono, 2014).

### Regresi Linear Sederhana

Menurut Abdurahman et al., (2011), “Regresi linear sederhana adalah hubungan linear antara dua variabel dengan kata lain hubungan linear antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y)”. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel media sosial (X) ada hubungannya dengan variabel kinerja karyawan (Y) atau apakah variabel media sosial (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil uji regresi linear sederhana berdasarkan tabel sebagai berikut:

**Tabel** Regresi linear sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12,878	4,793		2,687	,009
	Media_sosial	,346	,112	,320	3,078	,003

a. Dependent Variable: Kinerja\_pegawai

Tabel *coefficients* menggambarkan bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX = 12,878 + 0,346X$$

Ket:

X = media sosial

Y = kinerja pegawai

Konstanta sebesar 12,878 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel media sosial (X), maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah 12,878. Koefisien regresi sebesar 0,346 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 media sosial (X) maka skor kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,346 dan setiap penurunan 1 skor media sosial maka skor kinerja pegawai akan berkurang sebesar 0,346.

Nilai *R-Square* = 0,102 yang memberikan penjelasan bahwa variabel media sosial secara sendiri dapat menjelaskan sebesar 10,2% variabel kinerja pegawai. Ini menandakan bahwa media sosial dapat mempengaruhi kinerja pegawai di rumah sakit umum daerah batara guru belopa dengan analisa bahwa apabila seorang pegawai memiliki tingkat media sosial yang baik maka akan mempengaruhi kinerja pegawai ke arah yang baik pula dan ini berkaitan dengan tingkatan masing-masing media sosial dan kinerja pegawai.

Tabel : Hasil Uji koefisien Determinasi (R)

### Uji koefisien Determinasi (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,320 <sup>a</sup>	,102	,092	1,683	1,749

a. Predictors: (Constant), Media\_sosial

b. Dependent Variable: Kinerja\_pegawai

### Uji parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,878	4,793		2,687	,009
	Media_sosial	,346	,112	,320	3,078	,003

Untuk mengetahui apakah media sosial mempunyai berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka dilakukan uji t dengan kriteria koefisien regresi adalah sebagai berikut:

$H_0$  = media sosial tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

$H_1$  = media sosial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

1. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima
2. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak

### Pembahasan

Penelitian ini berfokus pada pengaruh media sosial terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit umum daerah batara guru belopa kabupaten luwu. Berdasarkan hasil analisis data besarnya pengaruh antara variabel media sosial (X) terhadap kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,320. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang cukup kuat antara media sosial dengan kinerja pegawai. Sedangkan tingkat signifikan koefisien korelasi satu sisi (*1-tailed*) dari *output* (diukur dari probabilitas) yang menghasilkan nilai  $p = 0,003$ . Karena probabilitas jauh dibawah 0,05 atau  $p < 0,05$  maka pengaruh antara media sosial terhadap kinerja pegawai adalah signifikan. Berdasarkan hasil *output* pada tabel *coefficients* terdapat nilai 0,003 atau probabilitas lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan

hipotesis penelitian diterima artinya bahwa media sosial (*self concept*) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

### Simpulan

Penelitian ini mengenai pengaruh media sosial terhadap kinerja pegawai di RSUD Batara Guru Belopa, hasil pengolahan dan analisis data menggunakan *google form*, *microsoft excel 2007*, dan aplikasi SPSS versi 22. Dari penjejelasan-penjelasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Media sosial secara persial berpengaruh positif namun signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Batara Guru Belopa.
2. Media Sosial Mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 10,3% dapat mempengaruhi kinerja pegawai di RSUD Batara Guru Belopa.

### Saran

Untuk mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal, maka peningkatan kinerja pegawai RSUD Batara Guru Belopa merupakan hal yang sangat penting dilakukan. Berdasarkan dari hasil simpulan penelitian, beberapa saran dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pihak menejemen rumah sakit dalam kaitannya dengan kepemimpinan dan proses pengembangan karir. Agar selalu memperhatikan baik dari segi peralatan, fasilitas, dan keamanan kerja karyawan, hubungan sosial pimpinan dan

pegawai atau sesama pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi semua pegawai, peluang berupa kenaikan gaji, peluang yang sama untuk semua pegawai berkarir kejenjang yang lebih baik, memberikan pelatihan bagi pegawai, selalu memberikan motivasi untuk pegawai tetap semangat dalam melakukan pekerjaan, dan memberikan promosi untuk pegawai berprestasi. Agar pegawai lebih meningkatkan kinerjanya sehingga dapat membantu dalam

mencapai tujuan atau meningkatkan keuntungan yang ingin dicapai oleh rumah sakit.

2. Diharapkan penelitian selanjutnya menjadikan penelitian ini sebagai salah satu sumber informasi untuk mengkaji lebih dalam lagi mengenai pengaruh media sosial terhadap kinerja pegawai di RSUD Batara Guru Belopa agar diperoleh hasil atau gambaran yang lebih lengkap sehingga penelitian selanjutnya lebih sempurna dari hasil penelitian ini.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Abdurahman, M., Muhidin, S. A., & Somantri, A. (2011). *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Agus, D. (2001). Manajemen Supervisi. In *Jakarta: Raja Grafindo Persada*.
- Anjani, A., Ratnamulyani, I. A., & Kusumadinata, A. A. (2018). Penggunaan Media Komunikasi Whatsapp Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. *Jurnal Komunikatio*, 4(1), 41–50. <https://doi.org/10.30997/jk.v4i1.1211>
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan KerJa. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen, VOL.3 No.1(4)*, 16–30. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.5183.7283>
- Arif, Marsal dan Fitri, H. (2018). *Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja*. 4(1), 91–98.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian suatu pendekatan*. In *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Cahyono, A. S. (2016). Pengaruh media sosial terhadap perubahan sosial masyarakat di Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial & Ilmu Politik Diterbitkan Oleh Fakultas Ilmu Sosial & Politik, Universitas Tulungagung*, 9(1), 140–157. <http://www.jurnal-unita.org/index.php/publiciana/article/download/79/73>
- Fitriani, D. (2018). Analisis Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak. *CogITO Smart Journal*, 4(1), 171. <https://doi.org/10.31154/cogito.v4i1.110.171-187>



- Handoko, T. H. (2001). Manajemen personalia dan sumber daya manusia, edisi kedua. In *Yogyakarta: BPFE*.
- Hening Ary Putra, S. (2014). Pengaruh Iklan Onlinemelalui Media Facebook Terhadap Keputusan Pembelian Pakaian Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas. *Jurnal Studi Manajemen*, 8(1), 13–23.
- Jati, P. P. (2016). Analisis pengaruh aplikasi whatsapp terhadap kinerja karyawan pada pt. first position group. *Pengaruh, Analisa Whatsapp, Aplikasi Kinerja, Terhadap Pada, Karyawan*.  
<https://bahankuliahkomputer.files.wordpress.com/2016/04/analisa-pengaruh-aplikasi-whatsapp.pdf>
- Khoiratun, A. (2014). *Pengaruh Penggunaan Jejaring Sosial Facebook Terhadap Perilaku Siswa*.
- Perilaku organisasi, Jakarta: Salemba Empat (2005).
- Kusuma, A. C. (2013). *Analisis Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Makmur Industri*. 1–11.
- Leftheriotis, I., & Giannakos, M. N. (2014). Using social media for work: Losing your time or improving your work? *Computers in Human Behavior*, 31(1), 134–142.  
<https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.10.016>
- Mangkunegara, A. P. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kedua, PT. In *Remaja Rosdakarya Offset, Bandung*.
- Mellyna Eka Yan Fitri, P. (2017). Yulianti, I. A. (2017). *Penggunaan Media Sosial Di Lingkungan Kerja Di Perguruan Tinggi XYZ*. IV(1), 88–100.
- Mulawarman, M., & Nurfitri, A. D. (2017). Perilaku Pengguna Media Sosial beserta Implikasinya Ditinjau dari Perspektif Psikologi Sosial Terapan. *Buletin Psikologi*, 25(1), 36–44.  
<https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.22759>
- Nasrullah, R. (2015). Media sosial: Perspektif komunikasi, budaya, dan sosioteknologi. *Bandung: Simbiosis Rekatama Media*, 2016, 2017.
- Mandiri belajar SPSS, Yogyakarta: Mediakom (2008).
- Puntoadi, D. (2011). Meningkatkan penjualan melalui media sosial. In *Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama*.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2005). Manajemen sumber daya manusia. In *Jakarta: Raja Grafindo Persada*.
- Simanjuntak, P. J. (2011). Manajemen & evaluasi kinerja. In *Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia*.

- sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015a). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015b). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. ALFABETA.
- Sujatmiko, E. (2012). Kamus Teknologi Informasi dan Komunikasi. In *Surakarta: PT Aksarra Sinerga Media*.
- Susilo, M. H. M. H., & Yuniarto, S. R. (2014). Pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. TELKOM Pusat Divisi Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2), 169–175.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1 Cetakan keempat*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Taufiq, M. (2019). *Pengaruh Penggunaan Media Sosial Dan Transfer Pengetahuan Terhadap Kinerja Dosen Di Itm ( Institut Teknologi Medan ) Skripsi Oleh : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan*.
- Wankel, L. A. & Wankel, C. (2011). *Higher education administration with social media*. Bingley UK: Emerald Group Publishing.
- Zaputri, A. R., Rahardjo, K., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh insentif material dan non material terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–8.
- Zulfatillah, A. (2019). *Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan*. 1–10.

