

Pengaruh Media Sosial dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

Muhammad Miftahul Khair

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, ²Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

miftahulkhair06@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan meneliti hubungan variabel media sosial dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, sampel dari penelitian ini diambil dengan menggunakan rumus Slovin dari 111 orang dan menjadi 86 orang sebagai sampel pada pegawai kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan menggunakan angket (kuisisioner). Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil pengujian pada hipotesis menunjukkan (1) bahwa penggunaan media sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. (2) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci: Media Sosial, Komunikasi, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian sebuah organisasi. Tanpa sumber daya manusia organisasi atau perusahaan tidak mampu berjalan dengan baik. Salah satu sumber daya manusia di organisasi adalah pegawai. Oleh karena itu, setiap organisasi atau perusahaan harus memikirkan bagaimana caranya agar pegawai tersebut memiliki tanggung jawab yang penuh dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing individu pegawai.

Untuk menghasilkan pekerjaan yang baik di perusahaan, sangat dibutuhkan yang namanya pegawai atau sumber daya manusia yang berkompeten pastinya, untuk menunjang hasil pekerjaan serta menjaga keberhasilan di suatu organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya kinerja perusahaan yang baik pasti akan menjadikan kinerja pegawai di perusahaan itu menjadi baik pula dan pasti akan berpengaruh di masa sekarang atau masa yang akan datang.

Menurut (Mangkunegara, 2013, hal. 67) istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai atau prestasi kerja sangat berpengaruh besar terhadap perusahaan, dimana kinerja sebagai faktor penentu dalam berlangsungnya pekerjaan dan juga menjadi salah satu faktor penentu utama perusahaan baik itu membuat kinerja perusahaan menjadi baik atau malah sebaliknya menjadi buruk.

Komunikasi juga ikut mengambil peran penting dalam melaksanakan pekerjaan, karena interaksi yang dilakukan pegawai di lingkungan perusahaan akan berpengaruh pada organisasi tersebut. Organisasi atau perusahaan haruslah memiliki pegawai dengan kemampuan penyampaian komunikasi yang baik dan mudah dipahami semua orang, menurut (Bismala et al., 2017, hal. 120) komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi seseorang ke orang lain. Penyampaian berita atau informasi yang baik akan sangat berguna antar sesama pegawai bukan hanya sebagai penyampaian informasi tetapi juga akan berpengaruh pada komunikasi yang efektif sebagai control dalam melaksanakan pekerjaan.

Komunikasi dikatakan efektif apabila komunikasi tersebut memahami kaidah dalam berkomunikasi dan selalu memperhatikan konsistensi dalam berkomunikasi. Dengan demikian, jika pegawai memahami apa komunikasi yang efektif tentunya akan berpengaruh pada pekerjaannya dan kualitas dari kinerja pegawai tersebut akan menjadi baik.

Pemanfaatan media sosial ikut ambil bagian dalam mempengaruhi kinerja pegawai, dimana para penggunanya memudahkan dalam berbagai hal dari aktivitas bersama keluarga hingga rekan kerja dimana saling berkomunikasi, berinteraksi dan juga berbagi informasi dengan antar sesama pengguna. Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat (Nasrullah, 2018, hal. 11) menyatakan bahwa media sosial adalah medium diinternet yang memungkinkan pengguna mempresentasikan dirinya maupun berinteraksi, bekerja sama, berbagi, berkomunikasi dengan pengguna lain dan membentuk ikatan sosial secara virtual. Para pengguna media sosial identik dengan namanya kesenangan baik itu mencari informasi, berkomunikasi dan saling berinteraksi, dan menimbulkan perasaan puas setelah menggunakannya.

Para pengguna media sosial tentunya juga tidak terlepas dari yang namanya, *Facebook*, *YouTube*, *Instagram*, *Twitter* dan *WhatsApp* yang merupakan jenis media sosial yang diminati oleh banyak pengguna. Beberapa contoh media sosial diatas merupakan media yang sering digunakan kebanyakan para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, atau bahkan sekedar mencari kesenangan dan berbagi informasi.

Berdasarkan pra riset di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, penulis melihat beberapa permasalahan terkait dengan kinerja pegawai. Dimana penulis mengamati pada saat praktek kerja magang di Dninas Kominfo Provsu. Terdapat beberapa masalah mengenai penggunaan media sosial dan komunikasi yang tentunya mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kominfo Provsu.

Maka dari itu penulis melihat beberapa permasalahan berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan, dimana ditemukan terdapat penurunan kinerja pegawai, antara lain: Permasalahan kinerja pegawai dibidang membuat laporan pekerjaan berbasis teknologi, dimana masih banyak yang tidak tahu membuat laporan pekerjaan yang berbasis teknologi dan sudah menjadi tanggung jawab dari tugas yang diberikan kepada pegawai dalam membuat laporan. Apalagi masih ada beberapa pegawai yang tidak memiliki pengalaman dengan latar belakang ilmunya dalam membuat laporan pekerjaan, alhasil banyak pekerjaan yang tidak siap dan menjadi tertunda; Permasalahan kinerja pegawai dibidang penggunaan media sosial pada saat jam kerja adalah banyak pegawai yang sering menggunakan *platform* media sosial seperti *Youtube*, *Facebook*, *Instagram*, *WhatsApp* dan *Twitter*, pada saat jam kerja sedang berlangsung malah membuat pekerjaan yang dikerjakan menjadi terabaikan alhasil pekerjaan tersebut tidak siap; Permasalahan kinerja pegawai dibidang komunikasi adalah seringnya pegawai yang berkomunikasi sesama pegawai lain, disebut juga komunikator dengan komunikan yang dimana sering terjadi pada saat jam kerja sedang berlangsung mengakibatkan pekerjaan menjadi terhambat dan tertunda.

2. METODE

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif yang dimaksud adalah suatu penelitian yang dimana peneliti bertujuan untuk menganalisis dari data populasi atau sampel tertentu, yang telah didapat pada tempat riset berwujud angka-angka yang dapat dihitung jumlahnya dengan menggunakan rumus.

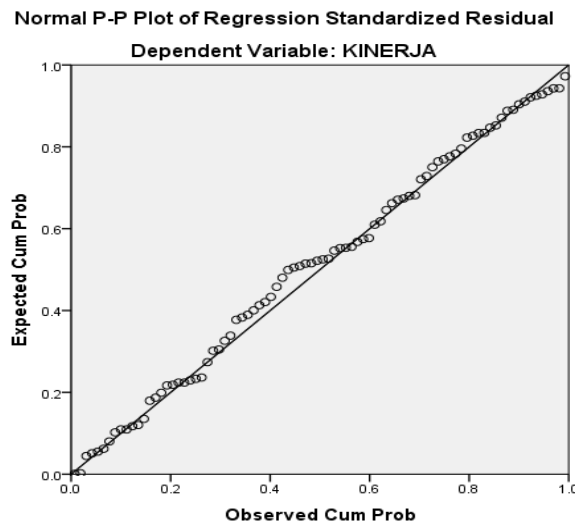
Populasi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yaitu berjumlah 111 orang dan yang untuk menjadi sampel adalah 86 orang untuk menjadi sampel dalam penelitian ini, dimana diambil menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan menggunakan daftar pernyataan yaitu angket. Analisis data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numeric tertentu. Analisis data kuantitatif biasanya menggunakan statistic-statistik yang beragam banyaknya, baik statistic deskriptif maupun statistic non parametric (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014, hal. 85). Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015, hal. 23).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Juliandi, Irfan, et al., 2014). Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Berikut adalah hasil pengujian normalitas dapat dilihat dari grafik *probability p-plot*, hasil penelitian data yang telah diolah dengan pengujian SPSS (2020) sebagai berikut:

Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas



Gambar diatas diketahui hasil dari pengujian normalitas bahwa data menunjukkan penyebaran titik cenderung mendekati garis diagonal. Jadi pada gambar diatas menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi ini mendekati normal.

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independent. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi et al., 2014, hal 161).

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independent. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi et al., 2014, hal 161).

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

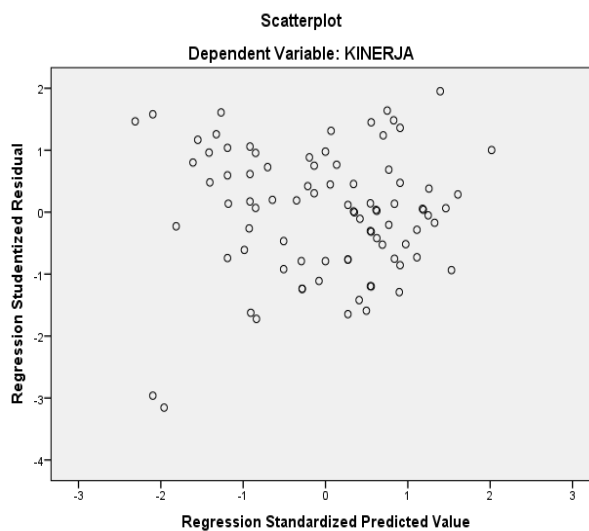
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
MEDIA_SOSIAL	.861	1.162
KOMUNIKASI	.861	1.162

a. Dependent Variable: Kinerja

Kedua variabel independent yaitu Media Sosial (X1), dan Komunikasi (X2) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan tidak melebihi 4 atau 5 sehingga tidak terjadi multikolonieritas dalam variabel independen penelitian ini. Berdasarkan tabel diatas uji multikolinieritas diatas, nilai VIF dan *Tolerance* menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini nilai VIF tidak lebih dari 10 dan *Tolerance* yang mendekati 1, yang berarti bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedassitas dapat dilihat dari grafik scatterplot yaitu:

Gambar 2. Hasil Pengujian Heteroskedasitas



Dari gambar grafik scatterplot diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Sebab pola yang tak jelas dan titik-titik menyebar diatas, maka kesimpulan pada gambar diatas tidak terjadi heteroskedasitas.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan antara variabel Media Sosial (X1) dan Komunikasi (X2) di dalam penelitian ini, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negative. Berdasarkan olah data yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 2. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.413	3.986		4.870	.000
MEDIA_SOSIAL	.237	.067	.228	3.532	.001
KOMUNIKASI	1.217	.108	.726	11.243	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 19,413 + 0,237X_1 + 1,217X_2$$

Keterangan:

- Nilai $a = 19,413$ menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Media Sosial (X_1), Komunikasi (X_2) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja (Y) adalah sebesar 19,413.
- Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,237$ menunjukkan apabila Media Sosial mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja Pegawai pada Dinas Kominfo Provinsi Sumatera Utara 23,7%. Kontribusi yang diberikan media sosial terhadap kinerja pegawai sebesar 23,7% dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel diatas.
- Nilai koefisien regresi $X_2 = 1,217$ menunjukkan bahwa komunikasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja pegawai pada Dinas Kominfo Provinsi Sumatera Utara sebesar 1,217%. Kontribusi yang diberikan komunikasi terhadap kinerja pegawai sebesar 1,217% dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel diatas.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Secara Parsial)

Tujuan dari Uji t adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan signifikan atau tidak antara variabel X_1 , dan X_2 terhadap Y .

Tabel 3. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standard-ized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.413	3.986		4.870	.000
ME-DIA_SOSIAL	.237	.067	.228	3.532	.001
KOMUNIKASI	1.217	.108	.726	11.243	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Pengaruh Media Sosial Terhadap Kinerja

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kompensasi menunjukkan nilai $t_{hitung} = 3.532 > t_{tabel} = 1.988$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,001 < 0.05$ dengan demikian berarti media sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti Hipotesis diterima.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} = 11.243 > t_{tabel} = 1.988$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,000 < 0,05$ yang berarti menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti Hipotesis diterima.

Uji F (Secara Simultan)

Pengujian uji statistik F (*simultan*) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (*dependent*). Maka hipotesis tersebut dikonversikan kedalam statistic sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1021.303	2	510.651	97.900	.000 ^b
	Residual	432.930	83	5.216		
	Total	1454.233	85			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, MEDIA_SOSIAL

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai $F_{hitung} = 97.900 >$ dari $F_{tabel} = 3,10$ (lihat tabel F untuk $N = 83$) dengan nilai probabilitas yakni sig adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya media sosial dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka keputusannya Hipotesis diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.702	.695	2.28386

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, MEDIA_SOSIAL

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi *R Square* sebesar 0,702, hal ini berarti media sosial dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh sebesar 70% sedangkan sisanya 30% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai

Dapat disimpulkan bahwa media sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dilihat dari pengujian secara parsial bahwa pengaruh media sosial terhadap kinerja memberikan kesimpulan positif dan signifikan.

Pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, di mana nilai Sig sebesar $0,001 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 3,532 > t_{tabel} 1,663$ berada di daerah penerimaan H_0 sehingga H_a ditolak, hal ini di nyatakan bahwa media sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini

menyatakan bahwa ada pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja pegawai. Dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Marsal & Hidayati, 2018, hal. 98) penggunaan media sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan menunjukkan bahwa media sosial sangat berpengaruh positif dalam mendukung pekerjaan pegawai dalam pemberian informasi. Pendapat lain mengatakan bahwa penggunaan media sosial dapat meningkatkan orientasi kewirausahaan organisasi, yang memungkinkan para manajer untuk memahami pengaruh media sosial dalam menciptakan budaya inovatif, proaktif, dan mengambil risiko untuk membuat keputusan (Parveen et al., 2016, hal. 30).

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dilihat dari pengujian secara parsial bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja memberikan kesimpulan positif dan signifikan.

Pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, di mana nilai Sig sebesar $0,001 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 11,243 > t_{tabel} 1,663$ berada di daerah penerimaan H_0 sehingga H_a ditolak, hal ini dinyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja pegawai. Dibuktikan dalam penelitian terdahulu, oleh (Mariani & Sariyathi, 2017, hal. 3563) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik komunikasi yang terjadi antar karyawan di perusahaan maka kinerjanya pun semakin tinggi, sedangkan menurut (Julita & Arianty, 2018, hal. 203);(Mandagie et al., 2016, hal. 352) komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Media Sosial Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dapat disimpulkan bahwa media sosial dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dilihat dari pengujian secara parsial bahwa pengaruh media sosial dan komunikasi terhadap kinerja memberikan kesimpulan positif dan signifikan.

Pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, di mana nilai $F_{hitung} = 97.900 > F_{tabel} = 3,10$ dengan nilai probabilitas yakni sig adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 di tolak dan H_a di terima artinya ada pengaruh antara media sosial dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara maka keputusannya Hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara media sosial dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Dibuktikan dalam penelitian terdahulu, menurut (Juliandi, 2017, hal. 8) dalam penelitiannya bahwa media sosial berpengaruh positif dan signifikan antara budaya media sosial terhadap kinerja para pekerja. Dapat dibuktikan dengan adanya penelitian terdahulu, menurut (Mariani

& Sariyathi, 2017, hal. 3563) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik komunikasi yang terjadi antar karyawan di perusahaan maka kinerjanya pun semakin tinggi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara maka dapat disimpulkan bahwa media sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Media sosial dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis dapat memberikan saran yaitu : Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka media sosial harusnya dipergunakan dengan tepat, sesuai batas antar pekerjaan dan kehidupan pribadi. Organisasi harus memperhatikan bagaimana pegawai dalam menggunakan media sosial sebagai alat penunjang pekerjaan agar dapat membantu memperoleh kinerja yang baik. Dalam penggunaan media sosial diharapkan kepada pegawai dapat lebih meningkatkan kinerja sehingga dapat membantu pegawai dalam pekerjaannya dan mencapai keberhasilan, salah satu faktor mencapai keberhasilan suatu kinerja bisa dilihat dari komunikasinya dengan pegawai lain. Komunikasi memberikan dampak yang besar terhadap organisasi salah satu faktor mencapai keberhasilan suatu kinerja bisa dilihat dari komunikasinya dengan pegawai lain. Maka dari itu sumber daya manusia haruslah selalu memperhatikan komunikasinya karena komunikasi juga termasuk membangun kerjasama di sebuah organisasi dan sebagai salah satu faktor penunjang kinerja pegawai. Kepada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara lebih memperhatikan pegawainya dalam mengawasi para pegawai dalam menggunakan media sosial pada jangan sampai pada saat jam kerja berlangsung masih saja bermain media sosial tidak ada batasan antara bekerja sama beristirahat, begitu juga dengan komunikasi jika para pegawai keseringan berkomunikasi antara pegawai lainnya akan menghambat pekerjaan. Maka dari itu jika keduanya media sosial dan komunikasi dipergunakan dengan baik akan memberikan dampak yang bagus kepada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

REFERENSI

- Ariani, T. A. (2018). *Komunikasi Keperawatan*. Umm Press.
- Arianty, N., & Julita. (2016). Dampak Penggunaan Media Sosial Terhadap Kemajuan UKM. *Journal Of International Conference Proceedings*, 2(3), 176–182.
- Batubara, R. M. (2017). Pengaruh Penggunaan Media Sosial dan Transfer Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 55–66. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1041511>
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Brahmasari, I. A. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk. *JAM: Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(1), 238–250. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/153>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Cao, X., Guo, X., Vogel, D., & Zhang, X. (2016). Exploring The Influence Of Social Media On Employee Work Performance. *Exploring The Influence Of Sosial Media*, 26(2), 529–545. <https://doi.org/10.1108/IntR-11-2014-0299>

- Daulay, R., Khair, H., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Juliandi, A. (2017). The Culture Of Social Media At Work Place. *The Culture Of Social Media*, 1–10. <https://osf.io/download/5a26f216b42121000c165888/>
- Juliandi, A., Irfan I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Umsu Press.
- Julita, & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 195–205. <http://repository.una.ac.id/id/eprint/50>
- Leftheriotis, I., & Giannakos, M. N. (2014). Computers in Human Behavior Using Social Media For Work. *Computers In Human Behavior*, 31, 134–142. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.10.016>
- Mandagie, A. S., Kawet, L., & Uhing, Y. (2016). Influence The Work Enviroment, Communication And Work Stress On Eemployess Performance On Health. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 344–354. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11602/11198>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mariani, L. M. I., & Sariyathi, N. ketut. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 6(7), 3540–3569. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/30157>
- Marsal, A., & Hidayati, F. (2018). Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan UIN Suska Riau. *Jurnal Ilmiah Rekayasa Dan Manajemen Sistem Informasi*, 4(1), 91–98. <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/RMSI/article/view/5630>
- Nasrullah, R. (2018). *Media Sosial Perspektif Komunikasi, Budaya, dan Sosioteknologi*. Simbiosis Rekatama Media.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Kencana Prenada Media Gruop.
- Octavia, D., & Halim, J. (2018). Komunikasi Pimpinan Dalam Mengatasi Konflik Pegawai. 2(1), 107–118. <https://docplayer.info/87472419-Komunikasi-pimpinan-dalam-mengatasi-konflik-pegawai.html>
- Parveen, F., Jaafar, N. I., & Ainin, S. (2016). Social Media's Impact On Organizational Performance and Entrepreneurial Orientation In Organizations. *Jurnal Management Decision*, 54(9), 1–46. <https://doi.org/10.1108/MD-08-2015-0336>
- Ristica, O. D., Megasari, K., Husanah, E., & Megasari, M. (2015). *Cara Mudah Menjadi Bidan Yang Komunikatif*. Depublish.
- Sugiyono. (2015). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya.
- Ariani, T. A. (2018). *Komunikasi Keperawatan*. Umm Press.
- Arianty, N., & Julita. (2016). Dampak Penggunaan Media Sosial Terhadap Kemajuan UKM. *Journal Of International Conference Proceedings*, 2(3), 176–182.
- Batubara, R. M. (2017). Pengaruh Penggunaan Media Sosial dan Transfer Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 55–66. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1041511>
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Brahmasari, I. A. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk. *JAM: Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(1), 238–250. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/153>

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Cao, X., Guo, X., Vogel, D., & Zhang, X. (2016). Exploring The Influence Of Social Media On Employee Work Performance. *Exploring The Influence Of Sosial Media*, 26(2), 529–545. <https://doi.org/10.1108/IntR-11-2014-0299>
- Daulay, R., Khair, H., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Juliandi, A. (2017). The Culture Of Social Media At Work Place. *The Culture Of Social Media*, 1–10. <https://osf.io/download/5a26f216b42121000c165888/>
- Juliandi, A., Irfan I, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Umsu Press.
- Julita, & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 195–205. <http://repository.una.ac.id/id/eprint/50>
- Leftheriotis, I., & Giannakos, M. N. (2014). Computers in Human Behavior Using Social Media For Work. *Computers In Human Behavior*, 31, 134–142. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.10.016>
- Mandagie, A. S., Kawet, L., & Uhing, Y. (2016). Influence The Work Enviroment, Communication And Work Stress On Eemployess Performance On Health. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 344–354. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11602/11198>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mariani, L. M. I., & Sariyathi, N. ketut. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 6(7), 3540–3569. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/30157>
- Marsal, A., & Hidayati, F. (2018). Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan UIN Suska Riau. *Jurnal Ilmiah Rekayasa Dan Manajemen Sistem Informasi*, 4(1), 91–98. <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/RMSI/article/view/5630>
- Nasrullah, R. (2018). *Media Sosial Perspektif Komunikasi, Budaya, dan Siosioteknologi*. Simbiosis Rekatama Media.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Kencana Prenada Media Gruop.
- Octavia, D., & Halim, J. (2018). *Komunikasi Pimpinan Dalam Mengatasi Konflik Pegawai*. 2(1), 107–118. <https://docplayer.info/87472419-Komunikasi-pimpinan-dalam-mengatasi-konflik-pegawai.html>
- Parveen, F., Jaafar, N. I., & Ainin, S. (2016). Social Media's Impact On Organizational Performance and Entrepreneurial Orientation In Organizations. *Jurnal Management Decision*, 54(9), 1–46. <https://doi.org/10.1108/MD-08-2015-0336>
- Ristica, O. D., Megasari, K., Husanah, E., & Megasari, M. (2015). *Cara Mudah Menjadi Bidan Yang Komunikatif*. Depublish.
- Sugiyono. (2015). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya.
- Nasution, S. M. A., & Nasution, A. E. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Konsumen Pada Pengguna Aplikasi Jasa Gojek di Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 235-244.
- Khair, H., & Tirtayasa, S. (2021). ANALYSIS OF STANDARD EXPENDITURE (ASB) IN SUPPORTING THE PROCESS OF PLANNING, BUDGETING, AND MONITORING REGIONAL BUDGETS OF MEDAN CITY GOVERNMENT. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(2), 388-393.

- Harfiani, R., & Mujiatun, S. (2021). Pemberdayaan Wakaf Produktif Sebagai Upaya Meningkatkan Kesejahteraan Kader 'Aisyiyah Pimpinan Cabang Percut Sei Tuan. In *Seminar Nasional ADPI Mengabdikan Untuk Negeri* (Vol. 3, No. 1, pp. 94-96).
- Wahyuni, S. F., & Peride, F. R. (2021). INFLUENCE INVESTMENT OPPORTUNITY SET, OPERATING PROFIT MARGIN, CASH FLOW FROM OPERATING ACTIVITIES AND CASH FLOW TO EQUITY ON POLICY DIVIDEND ON A METAL COMPANY THAT LISTED ON INDONESIA STOCK EXCHANGE. *MORFAI JOURNAL*, 1(2), 293-310.
- Bahri, S. (2017). Analysis of the online payment point system of banking to customer satisfaction in PDAM Tirtanadi brach Medan Sunggal. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 7, 465-471.
- Yusnandar, W., & Muslih, M. (2021, June). Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja dan Etos Kerja. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 352-365).
- Siswadi, Y., Hsb, J. S., & Gusmiarni, T. (2021). ANALYSIS OF THE DETERMINANTS OF EMPLOYEE PERFORMANCE. *International Proceeding of Law and Economic*, 175-183.
- Tupti, Z., & Azmi, R. U. (2021, April). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT. BANK SUMUT. In *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)* (pp. 478-484).