



KONTRIBUSI PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN MEDIA SOSIAL TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (STUDI KASUS DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA MAGELANG)

Amanda Yola Puspitasari, Dian Marlina Verawati, Ivo Novitaningtyas.✉

Universitas Tidar, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Oktober 2021
Disetujui Maret 2022
Dipublikasikan Mei 2022

Keywords:

Information Technology,
Social Media and State Civil
Apparatus

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi penggunaan teknologi informasi dan media sosial terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan dianalisis menggunakan cara kualitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 60 pegawai. Sumber data penelitian ini terdiri dari: data primer dan data sekunder, data primer didapat dari hasil wawancara dan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,259, yang artinya variabel teknologi informasi dan media sosial mempunyai pengaruh sebesar 25,9% terhadap kinerja dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari model penelitian. Teknologi informasi dan media sosial yang mendukung dapat meningkatkan kinerja ASN, karena ASN merasa terfasilitasi dalam produktivitasnya.

Abstract

This study aims to determine the contribution of the use of information technology and social media to the performance of the state civil apparatus at the Department of Education and Culture of Magelang City. The research method used is quantitative and analyzed using descriptive qualitative method. The sampling technique is saturated sample. The total population in this study was 60 employees. The data sources of this research consist of: primary data and secondary data, primary data obtained from interviews and questionnaires. The results of this study indicate that the Adjusted R Square value is 0.259, which means that information technology and social media variables have an influence of 25.9% on performance and the rest is influenced by other factors outside of the research model. Information technology and supporting social media can improve ASN performance, because ASN feels facilitated in their productivity.

✉ Alamat korespondensi:

Jl. Erlangga Tengah No.17, Semarang, 50229
E-mail: ivo.novitaningtyas@untidar.ac.id

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu pendekatan strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja (Hasibuan, 2016). Tugas manusia berperan sebagai perencana, pengontrol, dan sekaligus sebagai pengambil keputusan yang tidak bisa digantikan dengan alat mesin secanggih apapun, karena mesin atau alat memiliki kapasitas atau batasan yang tidak sebanding dengan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan. Sumber daya manusia inilah yang dikatakan sebagai *fundamental basic* terhadap berkembangnya suatu kinerja di lingkungan kerja akibat dari adanya beberapa perubahan. Tujuan instansi tidak sebatas untuk meningkatkan pencapaian produktivitas yang tinggi saja, melainkan lebih mengontrol kinerja dalam proses pencapaian tujuan instansi tersebut. Instansi dikatakan berhasil, jika suatu perusahaan tersebut mampu melihat dan mengupayakan agar sumber daya manusianya dikelola sesuai kebutuhan dengan hasil yang optimal.

Memiliki SDM yang berkualitas adalah impian seluruh instansi, karena SDM yang baik akan menghasilkan output kinerja yang maksimal. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) bahwa istilah kinerja atau *job performance* adalah sebuah hasil kerja yang diukur dari kualitas dan kuantitas atas pencapaian pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai yang mempunyai kinerja tinggi cenderung akan memperoleh kesempatan yang lebih besar untuk memperoleh berbagai penghargaan dan jenjang karir yang baik.

Peningkatan kinerja sumber daya manusia, khususnya pegawai yang bekerja di sektor publik sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu instansi pemerintah sangat dibutuhkan guna menghasilkan kinerja yang cepat dan tepat. Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, seseorang selalu berusaha sebaik mungkin melalui aktivitas sendiri maupun secara tidak langsung melalui aktivitas orang lain.

Saat ini, instansi pemerintahan mengalami perubahan yang ditandai dengan mulai ditinggalkannya pemerintahan tradisional (*traditional government*) yang identik dengan

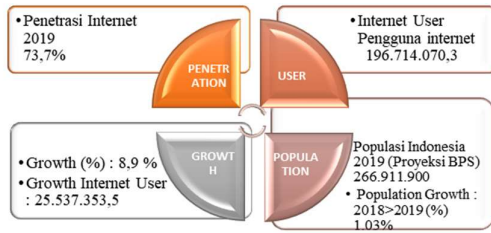
paperbased administration beralih menuju *electronic government* atau *e-government*. *Electronic government* atau *e-government* merupakan penggunaan teknologi informasi untuk meningkatkan hubungan antara instansi pemerintahan dan pihak-pihak lain yang terkait (Djunaedi, 2002).

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 05 Tahun 2014 Pasal (1) Ayat 1 hingga Ayat 3, ASN ialah sesuatu profesi untuk Pegawai Negara Sipil (PNS) serta pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang dinaikan oleh pejabat pembina bidang kepegawaian serta diiringi tugas dalam sesuatu jabatan pada lembaga pemerintah. Aparatur Sipil Negara (ASN) ataupun yang kerap diucap dengan Pegawai Negara Sipil (PNS) merupakan faktor utama Sumber Energi Manusia (SDM) dalam sesuatu organisasi dimana Pegawai Negara Sipil (PNS) merupakan abdi negeri serta abdi warga yang memiliki posisi sangat berarti dalam melaksanakan tugas pemerintahan serta pembangunan dengan penuh kesetiaan serta ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negeri Kesatuan Republik Indonesia, serta Pemerintah. Selaku ASN harus menjajaki kemajuan serta mengawali pergantian secara global di masa mendatang. Mengelola lembaga pemerintahan wajib senantiasa *up to date* dalam memperbarui data.

Perkembangan teknologi informasi inilah yang menuntut ASN untuk selalu bekerja secara cepat dan tepat. Mengingat perubahan tersebut, ASN harus segera menyesuaikan diri agar mampu bersaing secara regional maupun global. Dengan teknologi yang mulai memasuki ranah lingkungan kerja, ASN diharapkan paham serta bisa mengoperasikan teknologi sebagai mana mestinya agar terselenggarakannya *good e-governance*.

Indonesia sebagai negara berkembang juga mengalami pertumbuhan di bidang teknologi informasi. Hal ini ditunjukkan hasil survei Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia pada tahun 2014-2015 penetrasi pengguna situs internet mencapai 34,9 % atau 1 288,1 juta jiwa dari 252,4 juta jiwa penduduk di Indonesia. Tahun 2016-2017 pengguna internet di Indonesia mencapai setengah dari penduduk Indonesia yaitu 132,7 juta jiwa. Kemudian angka ini semakin melonjak pada tahun 2018-2019 mencapai 171,17

juta jiwa. Sampai saat ini pada tahun 2020 terus meningkat menjadi 196.714 juta jiwa.



Sumber: Data Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia 2019

Dapat disimpulkan dari data diatas bahwa semakin populernya internet merupakan salah satu wujud perkembangan teknologi informasi di Indonesia. Keuntungan utama dari sistem informasi berbasis teknologi adalah online dan real-time. Semua data yang terekam dapat berupa *soft copy* atau *hard copy* agar mudah dilacak.

Seiring dengan perkembangannya, teknologi informasi mampu melahirkan suatu jaringan baru yang dikenal dengan sebutan media sosial. Media sosial merupakan media online dimana pengguna dapat berpartisipasi dalam mencari informasi, menggunakan semua fungsi dan aplikasi yang dimilikinya untuk berkomunikasi dan berteman, seperti *whatsapp*, *youtobe*, *line*, *facebook*, *twitter*, *instagram* dan lain-lain. Menurut Kotler dan Keller (2012) media sosial merupakan sarana bagi individu atau publik guna berbagi informasi berbentuk : teks, gambar, audio dan video satu sama lain dan dengan perusahaan, dan sebaliknya.

Menurut hasil penelitian Hootsuite We are Social (2019), pengguna media sosial di Indonesia mencapai 150 juta, terhitung 56% dari total populasi. Dapat dilihat bahwa jumlah ini meningkat 20% dibandingkan survei sebelumnya. Pada saat yang sama, pengguna media sosial (gadget) seluler mencapai 130 juta, terhitung sekitar 48% dari populasi.



Sumber: Hootsuite We are Social (2019)

Hasil penelitian Fusi, F. & Feeney (2016) penggunaan media sosial di tempat kerja meningkatkan kapasitas pegawai. Dengan berbagai media sosial ini dapat membantu ASN dapat mereka mendapatkan lebih banyak ilmu dan meningkatkan kemampuannya terkait pekerjaannya.

Identifikasi Masalah

Begitu pentingnya peranan pegawai ASN dalam suatu instansi pemerintah, maka seluruh pegawai harus dibina agar dapat mengembangkan potensi dari pegawai atau sumber daya manusia yang dimiliki. Salah satu usaha yang dilakukan melalui penyesuaian diri dengan perkembangan platform dan cara kerja yang baru. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah bidang pendidikan dan kebudayaan yang dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan memiliki tugas seperti: penyusunan rencana, perumusan kebijakan teknis pemerintahan, pelaksanaan pelayanan sampai pengendalian dan evaluasi di bidang pendidikan dan kebudayaan di Kota Magelang.

Instansi pemerintahan memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan dan mahir dalam mengoperasikan komputer agar dapat mengikuti perkembangan zaman. Dalam hal ini, instansi pemerintah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang menggunakan aplikasi Dapodikdasmen sebagai media untuk menunjang kecepatan mengakses data sekolah dari PAUD, TK, SD, SMP di Kota Magelang. Selain itu ada aplikasi pendukung lainnya seperti: *monggo lapor*, *e-kinerja*, *simda asset*, *e-budgeting*, *simda bos*, *sim asset*, *SIPPD*, *simda pengadaan*. Aplikasi ini dapat diakses oleh pihak instansi maupun pihak pusat guna menunjang berbagai informasi kebutuhan mengenai pendidikan yang dibutuhkan. Wujud perkembangan teknologi informasi ini dapat menunjang ASN dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Globalisasi dan perkembangan teknologi tidak cukup hanya sampai disitu saja, belakangan ini muncul beberapa media sosial yang dapat mendukung ASN dalam lingkungan kerja. Bukti terwujudnya hal ini, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang menggunakan berbagai media sosial seperti: *Whatsapp, Facebook, Blog, Website, YouTube*. Dengan berbagai media sosial ini dapat membantu ASN mendapatkan lebih banyak ilmu dan meningkatkan kemampuannya terkait pekerjaannya. Terkait hal tersebut, belum sepenuhnya seluruh ASN di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang menggunakan Teknologi Informasi dan Media Sosial secara maksimal. Hal ini disebabkan karena 60% ASN di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang telah memasuki usia produktif, sehingga perlu belajar menyelaraskan dengan perkembangan teknologi dan media sosial. Hal ini menjadi hambatan tersendiri karena membutuhkan waktu yang cukup lama. Selain itu, terkadang pembagian kerja yang tidak merata antar divisi juga sering terjadi. Dampak dari masalah ini adalah beban kerja yang tidak seimbang antara pegawai satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan pengamatan dari beberapa artikel terkait, media sosial juga dapat dikatakan sebagai ancaman karena kebebasan dalam penggunaannya di tempat kerja menghadirkan beberapa kekhawatiran. Instansi tidak dapat mencegah penggunaan jaringan sosial selama jam kerja. Oleh karena itu, muncul dilema di mana ASN menghabiskan lebih banyak waktu di media sosial untuk melakukan aktivitas yang tidak terkait dengan pekerjaan seperti membuat jaringan pribadi, memeriksa keluarga dan teman, streaming dan mengunduh musik dan video, dan mengikuti *bookmark* sosial kantor. Sehingga akan terjadinya penumpukan pekerjaan dan *chaos* dalam pekerjaan. Hal ini akan berkaitan dengan rekan kerja lainnya, yang pekerjaannya akan tertunda dan mengakibatkan lingkungan kerja yang tidak menguntungkan, sehingga akan menyalahkan rekan kerja atas tugas dan tugas yang tidak diselesaikan dengan benar.

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Diduga terdapat hubungan antara Teknologi Informasi terhadap Kinerja

H2: Diduga terdapat hubungan antara Media Sosial terhadap Kinerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif dengan pendekatan secara deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 60 pegawai. Sumber data penelitian ini terdiri dari: data primer dan data sekunder, data primer didapat dari hasil wawancara dan kuesioner. Sedangkan data sekunder diperoleh dari file, buku dan dokumen lain yang terkait dan menunjang penelitian. Teknik pengumpulan datanya menggunakan teknik wawancara, kuesioner dan dokumentasi.

Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan identitas responden berdasarkan sub bagian pekerjaan dan jenis kelamin responden yang disajikan dalam bentuk tabel.

No	Sub Bagian	Pria	Perempuan	Jumlah
1	Umum & Kepegawaian	7	2	9
2	Keuangan	3	5	8
3	Program	1	3	4
4	Pendidikan Dasar	3	5	8
5	GTK	4	4	8
6	Kebudayaan	6	2	8
7	Paud	3	1	4
8	Pengawas	2	9	11
Total Responden				60

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2021

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2012) indikator pertanyaan dapat dikatakan valid apa bila nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai Pearson Correlation lebih besar dari r tabel dengan tingkat signifikansi 5% untuk 60 sampel adalah (0,254).

Indikator	Pearson Correlation	Nilai Signifikansi	Keterangan
Y1	0.276	0.033	Valid
Y2	0.473	0.000	Valid
Y3	0.606	0.000	Valid
Y4	0.518	0.000	Valid
Y5	0.497	0.000	Valid
Y6	0.518	0.000	Valid
X1.1	0.579	0.000	Valid
X1.2	0.503	0.000	Valid
X1.3	0.414	0.001	Valid
X1.4	0.489	0.000	Valid
X1.5	0.537	0.000	Valid
X1.6	0.526	0.000	Valid
X2.1	0.431	0.001	Valid
X2.2	0.461	0.000	Valid
X2.3	0.514	0.000	Valid
X2.4	0.415	0.001	Valid
X2.5	0.385	0.002	Valid
X2.6	0.507	0.000	Valid

Sumber: Data diolah dengan software SPSS

Uji validitas pada tabel diatas menjelaskan bahwa semua indikator dalam penelitian ini dikatakan valid, karena setiap indikator pada penelitian ini mendapatkan nilai signfikansi kurang dari 0,05. Nilai pearson correlation pada tabel diatas mempunyai nilai lebih dari 0,254, jadi indikator dalam penelitian ini dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsisten atau tidaknya jawaban responden ketika menjawab butir indikator pertanyaan yang diberikan. Menurut Sujarweni (2014) indikator dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* berada pada nilai lebih dari 0,6.

Tabel Uji Reliabilitas

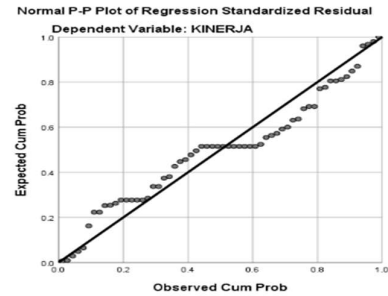
Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
.800	18	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan software SPSS

Uji reliabilitas pada tabel diatas menuliskan bahwa data yang diolah dalam penelitian ini dikatakan reliabel, karena nilai *cronbach alpha* pada penelitian ini mendapatkan nilai 0,800.

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas



Gambar Uji Normalitas P-P Plot

Sumber: Data diolah dengan software SPSS

Uji normalitas pada gambar diatas menuliskan bahwa data yang diolah dalam penelitian ini dikatakan normal, pola titik pada gambar mengikuti dan menyebar pada garis lurus diagonal.

Tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.15682514
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057

Sumber: Data diolah dengan software SPSS

Uji normalitas pada tabel diatas menggunakan uji kolmogorov smirnov menuliskan bahwa data yang diolah dalam penelitian ini dikatakan normal, karena nilai pada *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,057 dan lebih besar dari 0,05.

b) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2012) menyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai Variance Inflating Factor (VIF) lebih besar dari 0,100 dan nilai tolerance harus dibawah nilai 10.

Tabel Uji Multikolinearitas

Coefficients		
Variabel	VIF	Tolerance
Teknologi Informasi	0.905	1.105
Media Sosial	0.905	1.105

Sumber: Data diolah dengan software SPSS

Tabel diatas menyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas karena nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) lebih besar dari 0,100 dan nilai *tolerance* harus dibawah nilai 10 pada variabel teknologi informasi dan media sosial.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji ketidaksamaan variance dari residual satu dengan lainnya. Menurut Ghozali (2012) terbukti bahwa tampak pola titik yang menyebar secara acak dan pada sumbu Y dapat terlihat bahwa pola titik menyebar diantara angka 0.

Tabel Uji Glejser

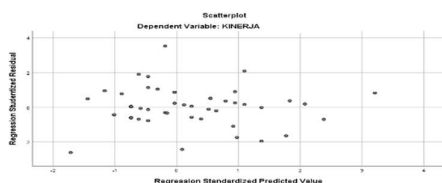
Coefficients	
Variabel	Signifikansi
Teknologi Informasi	0,532
Media Sosial	0,142

Sumber: Data diolah dengan software SPSS

Pada tabel diatas heteroskedastisitas diuji dengan uji Glejser, nilai signfikansi pada teknologi informasi dan media sosial berada diatas 0,05. Variabel teknologi informasi dan media sosial dinyatakan tidak terjadi tanda-tanda heteroskedastisitas.

Pada gambar dibawah menunjukkan bahwa titik-titik residual menciptakan pola yang acak atau tidak membentuk sebuah pola (bergelombang, melebar dan menyempit) dan menyebar pada sumbu Y dan titik-titiknya menyebar berada diatas dan dibawah angka 0.

Gambar Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Sumber: Data diolah dengan software SPSS

Kesimpulan pada subab ini menyatakan bahwa model penelitian pada penelitian ini dikatakan layak, karena sudah dapat lolos dalam uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas atau dapat dikatakan sudah memenuhi kriteria BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*).

Pengujian Hipotesis

a) Uji T

Uji t berfungsi untuk mengetahui hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial atau terpisah. Penelitian ini ingin mengetahui bagaimana hubungan antara teknologi informasi terhadap kinerja dan media sosial terhadap kinerja.

Tabel Uji T

Variabel	T Hitung	Nilai Signfikansi
Teknologi Informasi	3.334	0.002
Media Sosial	2.197	0.032

Sumber: Data diolah dengan software SPSS

Tabel diatas menunjukkan bahwa setiap variabel bebas pada penelitian ini mengandung hubungan dan pengaruh terhadap variabel terikat. Teknologi informasi dan media sosial dapat dikatakan memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kinerja secara parsial, karena indikator nilai signfikansi lebih kecil dari 0,05 dan t hitungnya lebih besar dari t tabel yaitu sebesar (2,002). Pada penelitian ini maka setiap hipotesis diterima karena pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat adalah positif dan signifikan atau berpengaruh nyata.

b) Uji F

Penelitian ini menggunakan teknik Uji F untuk melihat hubungan dan kemampuan pengaruh variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat. Variabel bebas dapat dikatakan

mempunyai hubungan dan pengaruh terhadap variabel terikat secara bersamaan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan sedangkan f hitungnya lebih besar dari f tabel.

Tabel Uji F

Variabel	F Hitung	Nilai Signifikansi
Teknologi Informasi dan Media Sosial	11.293	0.000

Sumber: Data diolah dengan software SPSS

Tabel diatas menjelaskan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu teknologi informasi dan media sosial secara bersama-sama mempunyai hubungan dan pengaruh terhadap kinerja sebagai variabel terikat. Variabel teknologi informasi dan media sosial mempunyai pengaruh secara simultan karena nilai signifikansinya mempunyai nilai 0,000 dan f hitungnya sebesar 11,293 lebih besar dari f tabelnya yaitu sebesar 3,15.

c) Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi berfungsi sebagai perhitungan besaran pengaruh variabel bebas dan variabel diluar dalam model penelitian ini.

Tabel Koefisien Determinasi

Variabel	Adjusted R Square
Teknologi Informasi dan Media Sosial Terhadap Kinerja ASN	0.259

Sumber: Data diolah dengan software SPSS

Tabel diatas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,259, yang artinya variabel teknologi informasi dan media sosial mempunyai pengaruh sebesar 25,9% terhadap kinerja dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari model penelitian.

d) Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel Uji T

Variabel	Nilai Beta
Teknologi Informasi	0.421
Media Sosial	0.271
Constant	7,326

Sumber: Data diolah dengan software SPSS

Tabel diatas menunjukkan nilai beta pada setiap masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan dalam penelitian ini menjadi sebagai berikut:

$$Y = 7,326 + 0,421X_1 + 0,271X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 7,326 menunjukkan pengaruh positif dari variabel teknologi informasi dan media sosial terhadap kinerja.

- Koefisien $b_1 (X_1) = 0,421$
Berdasarkan dari hasil analisis linear berganda pada penelitian ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan teknologi informasi 1 kali maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,421 dengan asumsi semua variabel yang lain konstan.
- Koefisien $b_2 (X_2) = 0,271$
Koefisien nilai beta positif menunjukan bahwa setiap peningkatan penggunaan media sosial 1 kali maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,271 dengan asumsi semua variabel yang lain konstan.

Pembahasan Penelitian

Pembahasan disusun sesuai dengan poin – poin yang terdapat pada rumusan masalah dengan variabel – variabel pada penelitian ini sebagai berikut:

Teknologi Informasi dan Kinerja

Teknologi informasi pada penelitian ini terbukti bahwa mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Matandra (2018) juga mengemukakan bahwa teknologi informasi dapat menunjang kinerja

pegawai pada organisasi. Teknologi informasi berbasis dalam bentuk komputer dapat meningkatkan efisiensi dan juga efektivitas kinerja ASN pada instansi. Sistem yang dirancang dengan sempurna bagi pengguna atau pegawai yang memiliki pemahaman pengertian manajerial dan organisasi maka akan dapat meningkatkan efektivitas penggunaan.

Menurut hasil penelitian Ririn Wiseliner (2013) teknologi informasi berpengaruh besar secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin bagus teknologi informasi baik pengetahuan, SDM atau fasilitasnya maka kinerja ASN juga akan semakin meningkat. Penerapan teknologi informasi hendaknya dilakukan dengan efektif, sehingga dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan ASN terhadap penerapan teknologi informasi itu sendiri khususnya dalam penggunaan komputerisasi guna mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh instansi. Selain itu, memiliki ASN yang loyal dan berpartisipasi secara aktif serta memberikan kontribusi yang konstruktif dan inovatif terhadap instansi.

Penelitian Wahyuni (2018) juga mendapati hasil bahwa teknologi informasi berpengaruh secara nyata dan juga positif terhadap kinerja pegawai. Peningkatan teknologi informasi yang diterapkan di dalam perusahaan dapat mendukung kegiatan operasional perusahaan dan meningkatkan kinerja pegawai terkait kemajuan teknologi yang semakin canggih. Perusahaan juga harus tetap memperhatikan kemampuan pengguna dalam penggunaan teknologi informasi yang diterapkan oleh perusahaan.

Muzakki (2016) menuliskan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh teknologi informasi sebesar 52,8%. Sistem informasi berbasis teknologi merujuk pada tujuan sistem informasi itu sendiri. Sistem informasi menunjang tugas penyediaan informasi

untuk pihak manajemen, dan sebagai alat pendukung guna aktivitas operasional organisasi setiap harinya. Kelebihan penting dari sistem informasi berbasis teknologi merupakan karakternya yang *online* serta *realtime*. Informasi bisa diperoleh langsung dari dasar informasi bisnis yang menggambarkan situasi terbaru dari operasional bisnis. Semua bisnis yang terdaftar mampu dalam bentuk *softcopy* ataupun *hardcopy* maka sanggup ditelusuri dengan mudah.

Media Sosial dan Kinerja

Media sosial pada penelitian ini terbukti bahwa mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sependapat dengan hasil yang ditemukan oleh Hidayati & Marsal (2018) yang mengemukakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh media sosial secara positif dan signifikan. Pengguna media sosial bisa dengan mudah berpartisipasi, berbagi, dan menciptakan jejaring sosial dalam bentuk media sosial yang paling umum digunakan oleh masyarakat di seluruh dunia. Penelitian ini juga mendukung bahwa media sosial adalah media online yang mendukung interaksi sosial.

Penelitian Munene and Nyaribo (2013) menjelaskan bahwa hubungan positif ada dalam penggunaan media sosial oleh karyawan untuk mencari dan melihat informasi umum. Studi ini menyimpulkan bahwa karyawan berpartisipasi dalam media sosial di tempat kerja baik untuk pekerjaan maupun aktivitas yang tidak terkait dengan pekerjaan. Media sosial memiliki potensi untuk memungkinkan ASN membentuk kolaborasi dan komunitas untuk penciptaan dan berbagi pengetahuan, saluran komunikasi yang lebih baik, yang meningkatkan produktivitas karyawan.

Menurut Carlson et al. (2016) penggunaan media sosial di tempat kerja

dapat secara bersamaan berkontribusi pada perilaku produktif (berorientasi pada tugas dan membangun hubungan). Intensitas penggunaan media sosial berkontribusi pada perilaku media sosial yang lebih berorientasi pada tugas, lebih banyak membangun hubungan dengan perilaku media sosial. Hasil penelitian Carlson juga mendukung hasil penelitian ini, karena hasil penelitiannya mengindikasikan bahwa media sosial dapat menunjang produktivitas karyawannya dengan catatan tetap harus diawasi dengan ketat, supaya tidak melewati batas yang telah ditentukan.

Hasil pengujian hipotesis Emilisa et al. (2020) menggambarkan bahwa media sosial yang digunakan di tempat kerja berpengaruh positif terhadap *network ties*, *network ties* berpengaruh positif terhadap *knowledge transfer*, dan *knowledge transfer* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Analisis ini menggambarkan bahwa perusahaan diharapkan menggunakan media sosial agar karyawan bekerja lebih intensif. Pengawasan dilakukan dengan menjalin hubungan unit kerja yang lebih erat antar pegawai untuk menjalin hubungan jaringan yang signifikan. Di sisi lain untuk meningkatkan prestasi kerja.

Hasil riset ini membuktikan jika penggunaan program media sosial sangat efisien dengan dorongan fitur-fiturnya dibandingkan dengan aplikasi catatan praktis yang lain. Kecekatan pesan tanpa durasi lama sampai tertunda, mampu bekerja dalam situasi sinyal lemah, kapasitas pengiriman informasi teks, suara, gambar serta video yang besar, tanpa kendala iklan seterusnya sifat penyebarannya membuat media sosial sebagai salah satu alat pilihan untuk kelompok sub bagian program dalam membagikan data serta tingkatan kemampuan Aparatur Sipil Negeri terutama ASN yang tercampur dalam *group* media sosial. Beragam data yang di *share* dalam media sosial mudah

dan *up to date* seperti data resmi yang relevan serta terpaut dengan kewajiban, utama serta informasi, jadwal rapat, ketentuan regulasi, program aktivitas dipakai.

SIMPULAN

Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau kontribusi penggunaan teknologi informasi dan media sosial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang. Hasil penelitian ini yang dilakukan pada 60 pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1.) Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, terbukti dari hasil pengujian analisis regresi linear berganda dan pada uji hipotesis. Teknologi informasi yang mendukung dapat meningkatkan kinerja ASN, karena ASN merasa terfasilitasi dalam produktivitasnya.
- 2.) Media sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian analisis linear berganda dan pada uji hipotesis menggambarkan bahwa pengelolaan penggunaan media sosial untuk pemanfaatan informasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, asalkan tetap dikelola dengan baik oleh pihak manajemen.
- 3.) Hasil menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,259, yang artinya variabel teknologi informasi dan media sosial mempunyai pengaruh sebesar 25,9% terhadap kinerja dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari model penelitian
- 4.) Teknologi informasi dan media sosial berpengaruh positif dengan dan signifikan terhadap kinerja ASN secara simultan. Media sosial dan teknologi informasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja ASN. Kinerja ASN dapat dipengaruhi oleh kecanggihan teknologi.

Saran

Data pada hasil penelitian membuktikan bahwa Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang harus dapat menciptakan pengembangan teknologi informasi yang baik, karena teknologi informasi yang baik akan menunjang kinerja ASN, hal tersebut dibuktikan dalam penelitian ini bahwa sekitar 42,1% kinerja ASN di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang dan juga beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan pendapat yang sama dengan hasil penelitian ini. Teknologi informasi tersebut dapat berupa berupa fasilitas, pemahaman dan juga SDM yang baik dalam bidang tersebut. Perusahaan atau organisasi harus dapat mengelola penggunaan media sosial pegawainya untuk kegiatan kerja, walaupun media sosial dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan sebesar 27,1%, tetapi juga harus tetap diwaspadai penggunaannya supaya tidak disalahkan oleh karyawan.

Penulis juga menyarankan bahwa walaupun hasil hipotesis dalam penelitian ini diterima semua, tetapi peneliti selanjutnya juga harus melihat hasil penelitian lainnya juga, dikarenakan masih terdapat juga perbedaan penelitian dengan topik kinerja karyawan, teknologi informasi dan media sosial. Penulis juga menyarankan untuk peneliti yang akan melakukan penelitian untuk dapat menganalisa aspek-aspek yang selalu berkembang karena teknologi informasi akan terus berkembang setiap saat, jadi harus disesuaikan dengan kebutuhan penelitian yang akan datang untuk dapat meningkatkan pengetahuan bagi pembaca yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdul Kadir dan Terra CH. Triwahyuni. 2005. *Pengenalan Teknologi Informasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Antoni, Mayfield. 2008. *What Is Social Media?* London: iCrossing.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Carlson, John. 2016. "Social Media Use in the Workplace:" 28(1):15-31.
- Djunaedi, Achmad. 2002. "BEBERAPA PEMIKIRAN PENERAPAN E-GOVERNMENT DALAM PEMERINTAHAN DAERAH DI INDONESIA." *Seminar Nasional E-Government & Workshop Linux*. Fakultas MIPA UGM. Yogyakarta.
- Fauzi, Akhmad. 2008. *Pengantar Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Froman, Howard. 2005. "Utilization of Information Technology: Examining Cognitive and Experiential Factors of Post-Adoption Behavior." *Engineering Management, IEEE Transactions On* 52:363-81.
- Furtwengler, Dale. 2002. *Penilaian Kinerja : Menguasai Keahlian Yang Anda Perlukan Dalam Dalam Sepuluh Menit*. Yogyakarta: Adi.
- Fusi, F. & Feeney, M. K. 2016. "Social Media in the Workplace: Information Exchange, Productivity, or Waste?" *The American Review of Public Administration*.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. 4th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, Arif Marsal dan Fitri. 2018. "Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan UIN Suska Riau." *Jurnal Ilmiah Rekayasa Dan Manajemen Sistem Informasi* 2.
- Husein Umar. 2004. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. 6th ed. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Jaryono dan Widuri, Retno. 2013. "Analisis Pengaruh Kinerja Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Fakultas Ekonomi Unsoed." Universitas Jenderal Soedirman.
- Jean M. Phillips, Stanley M. Gully. 2013. *Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning.
- Joel Järvinen, Aarne Tollinen, Heikki Karjaluoto, Chanaka Jayawardhena. 2012. "Digital and Social Media Marketing Usage in B2B Industrial Section." *Marketing Management Journal* 22(2).

- John Miner dalam Sudarmanto. 2015. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Kotler dan Keller, 2012. 2012. *Manajemen Pemasaran*. 12th ed. Jakarta: Erlangga.
- Maflikhah, Nur. 2010. "Peran Teknologi Informasi Pada Niat Untuk Mendorong Knowledge Sharing Karyawan Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Surakarta (Sebuah Pengujian Terhadap Teori Difusi Inovasi)." *Jurnal Ekonomi Universitas Sebelas Maret*.
- Mangkunegara, A. A. Anwa. Prabu. 2007a. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 7th ed. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwa. Prabu. 2007b. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refrika Aditama.
- Martono, Nanang. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.
- Matandra, Zulkarnain. 2018. "Analisis Dampak Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Dan Kinerja Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (Studi Pada Karyawan UMKM Di Wilayah Kota Makassar)." Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Muzakki, Mukhammad Hilmi, Heru Susilo, and Saiful Rahman Yuniarto. 2016. "Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. TELKOM Pusat Divisi Regional V Surabaya)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 39 No. 2 39(2):169–75.
- Paramitha, Cindy Rizal Putri. 2011. "Analisis Faktor Pengaruh Promosi Berbasis Sosial Media Terhadap Keputusan Pembelian Pelanggan Dalam Bidang Kuliner." Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Personal, Munich, Repec Archive, Ali Sukru Cetinkaya, and Muhammad Rashid. 2019. "M p r A." (91354).
- Pokorny, Helen, Debbie Holley, and Suzanne Kane. 2017. "Commuting, Transitions and Belonging: The Experiences of Students Living at Home in Their First Year at University." *Higher Education* 74(3):543–58.
- Puntoadi, Danis. 2011. *Menciptakan Penjualan Melalui Social Media*. Jakarta: PT Elex Komputindo.
- Rizal, Veby Zilfania, and Evawani Elysa Lubis. 2014. "Social Media Marketing Twitter Dan Brand Image Restoran Burger." *Jurnal Ilmu Komunikasi FISIP Universitas Riau Pekanbaru* 5(2):155–65.
- S. Supriyanto dan Ernawati. 2010. *Pemasaran Industri Jasa Kesehatan*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. 2nd ed. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi RdD*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutarman. 2009. *Pengantar Teknologi Informasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uhing, Yantje, and Angel Susanti Mandagie. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 4(1):344–54.
- Wiseliner Ririn. 2013.. "PENGARUH PENERAPAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SERASI AUTORAYA-TRAC ASTRA RENT A CAR CABANG PEKANBARU 66(1997):37–39.