

Dampak Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Produktivitas dan Budaya Kerja Pegawai KPP Pratama Pasuruan

Icun Nurma Zidah

KPP Pratama Pasuruan, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dampak media sosial terhadap kinerja pegawai dengan mediasi produktivitas dan budaya kerja. Penelitian ini merupakan rangkaian kegiatan ilmiah dalam kerangka pemecahan suatu permasalahan. Namun dalam penelitian ini peneliti melakukan secara sistematis, maksudnya langkah-langkah yang dilakukan adalah mulai dari persiapan pelaksanaan sampai penyelesaian laporan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai KPP Pratama Pasuruan yang berjumlah 122 pegawai. Ukuran sampel ditentukan berdasarkan rumus slovin, yang menghasilkan 94 pegawai sebagai responden dengan menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Metode yang dipakai untuk menganalisis dan menginterpretasi data adalah analisis statistik deskriptif dan analisis verifikatif dengan menggunakan Structural Equation Model berbasis varians atau disebut *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menyimpulkan media sosial dapat menurunkan kinerja pegawai. Media sosial dapat menurunkan produktivitas pegawai. Media sosial tidak dapat mempengaruhi budaya kerja pegawai. Produktivitas dapat meningkatkan kinerja pegawai. Budaya kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Media sosial dapat menurunkan kinerja dengan mediasi produktivitas pegawai. Media sosial tidak dapat menurunkan kinerja dengan mediasi budaya kerja pegawai.

Abstract

The objective of this study was to analyze the effects of social media on employee performance by the mediation of productivity and work culture. This study is a scientific activity in the framework to solve problems. However, the researcher conducted this study systematically, which means that the stages are consisted of preparing to conduct the study to completing the research report. The population in this study were all employees of Pasuruan small taxpayers office consisted of 122 people. The sample size was determined using the Slovin formula which resulted in 94 employees as respondents using the proportionate stratified random sampling techniques. This study used descriptive statistical analysis to analyze and interpret data and verification analysis using PLS-SEM (Partial Least Squares Structural Equation Modeling). The results found that social media can reduce employee performance. Social media can reduce employee productivity. However, social media cannot affect employee work culture. Productivity can improve employee performance. Work culture can improve employee performance. Social media can reduce employee performance and mediation employee productivity. Social media cannot reduce performance and mediation of employee work culture.

Article Info

Kata Kunci:

Budaya Kerja,
Kinerja Pegawai,
Media Sosial,
Produktivitas

JEL Classification:

D24, L82, M14

Corresponding Author:

Icun Nurma Zidah
(icun.zida@gmail.com)

Received: 05-08-2023

Revised: 10-09-2023

Accepted: 13-09-2023

Published: 20-09-2023



1. Pendahuluan

Seiring dengan perkembangannya, internet mampu melahirkan suatu jaringan baru yang dikenal dengan sebutan media sosial. Media sosial merupakan salah satu media online dimana para penggunanya dapat ikut serta dalam mencari informasi, berkomunikasi dan menjangkau pertemanan dengan segala fasilitas dan aplikasi yang dimilikinya seperti *line*, *whatsApp*, *facebook*, *twitter*, *instagram*, *path*, dan lain-lain. Media sosial merupakan sarana bagi konsumen untuk berbagi teks, gambar, audio, dan informasi video dengan satu sama lain dan dengan perusahaan dan sebaliknya (Kotler & Keller, 2012).

Pesatnya perkembangan media sosial dikarenakan semua orang seperti memiliki media sendiri yang tidak membutuhkan biaya yang banyak sama halnya media tradisional seperti koran, radio dan televisi. Hal ini tidak tertutup kemungkinan terjadi pada karyawan sebuah organisasi. Dalam hal bekerja, media sosial sangat membantu dan mempermudah pengiriman pesan sesama rekan kerja atau pun kepada atasan. Misalnya melakukan diskusi mengenai hasil rapat atau pun situasi yang hangat terjadi saat itu (Fitri dkk., 2018).

Bagi KPP Pratama Pasuruan, tugas pokoknya adalah melaksanakan penyuluhan, pelayanan, dan pengawasan Wajib Pajak dibidang: Pajak Penghasilan (PPh), Pajak Pertambahan Nilai (PPN), dan Pajak penjualan atas Barang Mewah (PPnBM) serta Pajak Tidak Langsung lainnya dalam wilayah Pasuruan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, tanggung jawab, disiplin dan memiliki kinerja yang baik (Marsal dan Hidayati, 2018).

Disamping sosial media seperti yang telah diuraikan sebelumnya, produktivitas juga dapat mempengaruhi kinerja SDM (pegawai) KPP Pratama Pasuruan. Untuk diketahui bahwa ada perbedaan antara produktivitas dan kinerja. Dikutip dari laman produktivitasdiri.co.id (2017), bahwa produktivitas lebih terkait dengan beragam aspek kehidupan (yang pada saat tercapai dengan baik disebut *optimum balance of life*) dan berlangsung secara terus-menerus. Sementara itu, kinerja biasanya fokus pada suatu aspek tertentu. Kinerja concern pada pencapaian optimal (mencapai *level expert*) dalam satu bidang keahlian tertentu. Dengan demikian, paling tidak ada 2 perbedaan mendasar dalam penggunaan kedua istilah itu: skope dan frekuensi. Produktivitas mempunyai lingkup perspektif yang lebih luas dan dilihat dalam frekuensi sehari-hari.

Sebagai aparatur negara setiap pegawai KPP Pratama Pasuruan hendaknya mampu menciptakan budaya kerja yang kondusif, di mana hal tersebut menjadi tuntutan dasar dalam menciptakan kinerja modern (tepat guna). Seperti penggunaan media sosial tidak terelakkan dan menjadi tuntutan yang tidak dapat diabaikan di era teknologi yang kian tinggi untuk mendukung diperolehnya produktivitas dan kinerja yang baik. Penggunaan media sosial untuk merangkul *stakeholder* dari generasi milenial juga memberikan pengaruh terciptanya budaya kerja yang berbeda dari masa sebelum dikenal atau digunakannya media sosial sebagai penunjang kinerja di KPP Pratama Pasuruan. Dalam menciptakan sebuah sistem kerja untuk mewujudkan kinerja modern dibutuhkan faktor pendukung yang sangat penting, salah satunya adalah menciptakan SDM (sumber daya manusia) yang memiliki budaya kerja. Diharapkan pula, dalam menciptakan budaya kerja, SDM tersebut mampu membangun budaya kerja kelompok atau kerjasama yang baik, baik itu secara horizontal maupun vertikal. Untuk mewujudkan *team work* yang baik setiap pekerja seharusnya memiliki kemampuan partisipatif agar dalam penyelesaian setiap tanggung jawab terjadi sinkronisasi kerja yang efektif.

Dari fenomena media sosial dan kinerja ditambah dengan bukti-bukti hasil kajian empiris serta *research gap* yang ada, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai kinerja pegawai di KPP Pratama Pasuruan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas maka tujuan penelitian dapat dirumuskan seperti berikut:

1. Untuk menganalisis dan memperoleh bukti empiris pengaruh media sosial yang semakin menjadi kebutuhan terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menganalisis dan memperoleh bukti empiris pengaruh media sosial yang semakin menjadi kebutuhan terhadap produktivitas.
3. Untuk menganalisis dan memperoleh bukti empiris pengaruh media sosial yang semakin menjadi kebutuhan terhadap budaya kerja.

4. Untuk menganalisis dan memperoleh bukti empiris pengaruh produktivitas yang semakin tinggi terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk menganalisis dan memperoleh bukti empiris pengaruh budaya kerja yang semakin kuat terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Pasuruan.
6. Untuk menganalisis dan memperoleh bukti empiris bahwa produktivitas yang semakin tinggi mampu memediasi media sosial terhadap kinerja pegawai.
7. Untuk menganalisis dan memperoleh bukti empiris bahwa budaya kerja yang semakin kuat mampu memediasi media sosial terhadap kinerja pegawai.

Kajian Pustaka

Media Sosial

Menurut Nasrullah (2016), media sosial adalah media online yang mendukung interaksi sosial. Sosial media menggunakan teknologi berbasis *web* yang mengubah komunikasi menjadi dialog interaktif. Beberapa situs media sosial yang populer sekarang ini antara lain: *Blog, Twitter, Facebook, Instagram, Path*, dan *Wikipedia*. Menurut Van Dijck (2013), media sosial adalah *platform* media yang memfokuskan pada eksistensi pengguna yang memfasilitasi mereka dalam beraktivitas maupun berkolaborasi. Karena itu, media sosial dapat dilihat sebagai medium (fasilitator) *online* yang menguatkan hubungan antar pengguna sekaligus sebagai sebuah ikatan sosial.

Produktivitas

Secara umum produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan maksud yang sebenarnya. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang (Sinungan, 2009). Dewan Produktivitas Nasional Indonesia telah merumuskan definisi produktivitas sebagai berikut (Umar, 2002): perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).

Budaya Kerja

Menurut Mangkunegara (2005) menyimpulkan pengertian budaya kerja sebagai “Separangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Di dalam LAMPIRAN PERMENPAN-RB Nomor 39/2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja, bahwa yang dimaksud dengan budaya kerja adalah sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.

Kinerja Pegawai

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, bahwa Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja. Mangkunegara (2005) menyatakan 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.

2. Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Subyek penelitian adalah Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pasuruan, sedangkan obyek penelitian adalah variabel yang diukur yaitu media sosial, produktivitas, budaya kerja dan kinerja pegawai. Adapun sumber data primer melalui penyebaran kuesioner kepada responden (pada penelitian ini

menggunakan *googleform*), dan sumber data sekunder melalui kajian literatur seperti buku, majalah ilmiah, dan dokumen-dokumen dari pihak yang terkait mengenai KPP Pratama Pasuruan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Pegawai KPP Pratama Pasuruan sebanyak 122 orang, sedangkan sampel yang diambil untuk menjadi responden sebanyak 94 orang, dihitung menggunakan Rumus Slovin, dan pemilihan sampel secara *Proportional Stratified Random Sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu angket/ kuesioner (menggunakan *Googleform*). Pengolahan hasil kuesioner menggunakan skoring dengan Skala Likert (1 – 5). Adapun metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistika deskriptif dan analisis statistika inferensial (*smartPLS*).

Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini, produktivitas dan budaya kerja selain berfungsi sebagai variabel, juga memegang peranan sebagai mediator. Peneliti mengelompokan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel independen (X1) yaitu media sosial, variabel intervening (Y1 dan Y2) yaitu produktivitas dan budaya kerja, dan variabel dependen (Z2) yaitu Kinerja Pegawai.

Penelitian Marsal dan Hidayati (2018) menyebutkan bahwa media sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut juga didukung Ashraf & Javed (2014), dimana hasil penelitiannya menyebutkan bahwa jejaring sosial menjadi bagian integral dari kehidupan setiap orang dan memiliki pengaruh yang kuat. Jejaring sosial juga mempengaruhi situasi kerja karyawan.

Saat ini media sosial memiliki perkembangan yang sangat signifikan. Penggunaan media sosial yang bijak akan memberikan dampak yang positif. Pegawai yang baik sudah seharusnya memahami kapan dan bagaimana menggunakan media sosialnya tanpa perlu mengganggu kualitas dan produktivitas kerja. Perkembangan gaya hidup dari sosial media ini memberikan konsekuensi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dalam organisasi. Adanya peningkatan produktivitas dapat diwujudkan dengan adanya perkembangan efisiensi dan efektivitas yang dihasilkan tenaga kerja.

Panjaitan dan Prasetya (2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa social media memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. Begitu juga dengan hasil penelitian Varghese & Kumari (2018) yang menunjukkan bahwa penggunaan media sosial pada jam produktif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Produktivitas sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan hal yang sangat penting, karena produktivitas tenaga kerja memiliki peran besar dalam menentukan sukses tidaknya suatu usaha. Oleh karena itu produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam menyusun strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang-bidang lainnya. (Syarif, 1991).

Produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai peranan besar dalam menentukan sukses tidaknya dalam kegiatan usaha. Dengan meningkatnya produktivitas tenaga kerja ini secara tidak langsung akan memberikan kepuasan kerja kepada para pekerja, selain itu juga akan mendorong motivasi para pekerja untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi.

Penelitian terdahulu seperti Fitriani (2017) menunjukkan bahwa produktivitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut juga sama dengan hasil penelitian Rohmat (2008) bahwa produktivitas tenaga kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Disamping berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas, media sosial juga berpengaruh terhadap budaya kerja. Menurut Triguno (2004), budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Lahirnya media sosial menjadikan pola perilaku masyarakat (termasuk pegawai/karyawan) mengalami pergeseran baik budaya, etika dan norma yang ada. Akulturasi budaya dengan sentuhan teknologi informasi merupakan fenomena pendorong perubahan tersebut. Kebiasaan

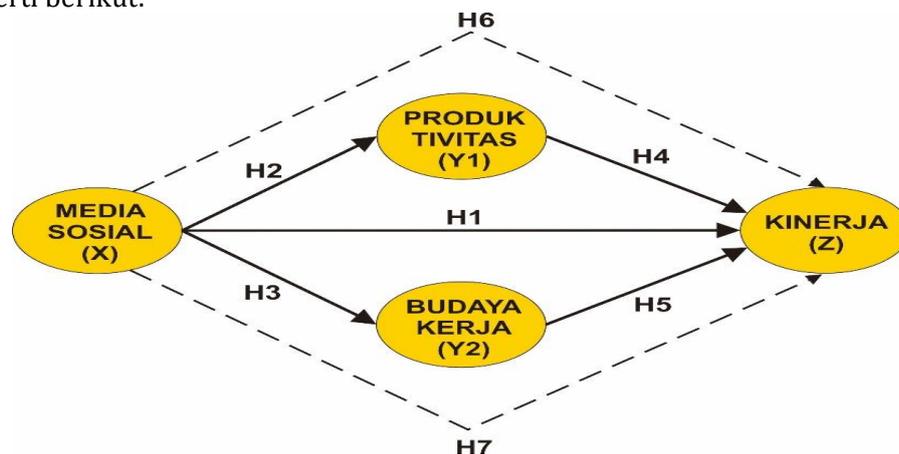
personal dalam menyampaikan ide, kritik, saran dan bahkan “hujatan” sering dijumpai setiap jam dan hari melalui berbagai varian media yang digunakan.

Dalam penelitian Arslan & Zaman (2014) menyebutkan bahwa budaya organisasi sangat dipengaruhi oleh pengembangan dan penerapan media sosial untuk kegiatan bisnis yang terkait dalam organisasi. Begitu juga dengan hasil penelitian Al-Hamami & Baqutayan (2013) yang menunjukkan bahwa teknologi jejaring media sosial berdampak besar terhadap perilaku, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan.

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan. Dengan memberlakukan budaya kerja, sebagai salah satu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan pegawai secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan pegawai profesional yang mempunyai integritas yang tinggi.

Oleh karena itu pimpinan harus berusaha menciptakan kondisi budaya kerja yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik. dalam penelitian Sari dkk. (2016) menyebutkan adanya pengaruh yang positif atau signifikan antara Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai. Hal senada juga disampaikan Saad & Abbas (2018) yang menunjukkan hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis di atas, maka dapat dikembangkan sebuah model penelitian seperti berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Marsal dan Hidayati (2018), Ashraf & Javed (2014), Panjaitan dan Prasetya (2017), Varghese & Kumari (2018), Arslan & Zaman (2014), Al-Hamami & Baqutayan (2013), Fitriani (2017), Rohmat (2008), Sari dkk. (2016), Saad & Abbas (2018).

Indikator Masing-masing Variabel

1. Menurut Panjaitan dan Prasetya (2017), untuk mengukur tingkat keseringan penggunaan Media Sosial dapat dibagi menjadi 3, yaitu: durasi penggunaan media Sssial, frekuensi penggunaan media sosial dan perhatian yang diberikan dalam mengakses media sosial.
2. Menurut Dewan Produktivitas Nasional Indonesia (Umar, 2002) bahwa produktivitas mempunyai dua indikator, yaitu: Efektivitas, yang mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu, dan Efisiensi, yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.
3. Di dalam PERMENNEG-PAN Nomor PER/01/M.PAN/01/2007, terdapat 3 (tiga) indikator dalam mengevaluasi budaya kerja, yaitu: Penerapan Nilai-nilai Dasar Budaya Kerja dalam Kepemimpinan dan Manajemen, Penerapan Nilai-nilai Dasar Budaya Kerja dalam Pola Pikir & Cara Kerja, dan Penerapan Nilai-nilai Dasar Budaya Kerja dalam Perilaku Kerja.
4. Indikator Penilaian Kinerja Pegawai menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 dapat dirangkum yaitu Penilaian SKP, dalam hal ini adalah target

kinerja pegawai yang terdiri dari 9, yaitu: Kuantitas, Kualitas, Waktu, Biaya, Orientasi pelayanan, Komitmen, Inisiatif kerja, Kerjasama, dan Kepemimpinan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Penelitian

Deskripsi Karakteristik Responden

Data karakteristik responden diperoleh dengan hasil sebagai berikut: Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin, yang mana didominasi pegawai dengan jenis kelamin laki-laki, karena memang pegawai di KPP Pratama Pasuruan didominasi laki-laki. Karakteristik Responden berdasarkan Usia, didominasi pada rentang usia 35-41 dan 21-27 yang mengindikasikan responden banyak dari generasi milenial. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan, yang didominasi pada lulusan D1/D3 dan S1/D4, yang mengindikasikan responden mendapatkan pendidikan yang tinggi. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Bekerja, yang didominasi masa kerja diatas 20 tahun, disusul dengan masa kerja dibawah 5 tahun, yang mengindikasikan responden sangat mengenal proses kerja dan juga *fresh graduate* yang masih mengingat ajaran dalam masa pendidikan. Karakteristik Responden berdasarkan Pernah Akses Media Sosial, dimana semua responden pernah melakukan akses media sosial mengindikasikan bahwa semua responden menggunakan media sosial. Karakteristik Responden berdasarkan Jumlah Media Sosial, pada karakteristik ini didominasi penggunaan diatas 3 aplikasi media sosial, yang mengindikasikan responden membutuhkan media sosial lebih dari satu aplikasi. Karakteristik Responden berdasarkan Perangkat yang Digunakan, dan pada karakteristik ini didominasi reponden dengan hanya 1 buah perangkat, yang mengindikasikan bahwa penggunaan 1 perangkat tidak menahan penggunaan media sosial. Karakteristik Responden berdasarkan Jaringan, yang didominasi penggunaan jaringan milik sendiri ini mengindikasikan responden tidak bergantung pada jaringan milik kantor. Karakteristik Responden berdasarkan Aplikasi Media Sosial yang Digunakan, didominasi dengan Aplikasi Whatsapp, disusul Instagram, Youtube, Facebook, Telegram, Twitter dan lain-lain. Karakteristik Responden berdasarkan Tujuan Penggunaan Media Sosial, didominasi untuk komunikasi, disusul dengan untuk mencari informasi, sebagai hiburan, untuk update informasi, memperluas jaringan sosial dan lain sebagainya yang nilainya dibawah 5 persen.

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif Variabel Media Sosial (X)

Pada variabel media sosial, dianalisis melalui 3 indikator yaitu durasi penggunaan media Sssial, frekuensi penggunaan media sosial dan perhatian yang diberikan dalam mengakses media sosial. Nilai rata-rata skor untuk media sosial adalah sebesar 2.89, masuk dalam kategori cukup tinggi.

Statistik Deskriptif Variabel Produktivitas (Y1)

Analisis produktivitas menggunakan 2 indikator yaitu efektivitas (terbagi menjadi 6 item) dan efisiensi (juga terbagi menjadi 6 item). Nilai rata-rata skor untuk produktivitas adalah sebesar 4.26, masuk dalam kategori sangat tinggi.

Statistik Deskriptif Variabel Budaya Kerja (Y2)

Variabel budaya kerja dianalisis melalui 3 indikator yaitu Penerapan Nilai-nilai Dasar Budaya Kerja dalam Kepemimpinan dan Manajemen, Penerapan Nilai-nilai Dasar Budaya Kerja dalam Pola Pikir & Cara Kerja, dan Penerapan Nilai-nilai Dasar Budaya Kerja dalam Perilaku Kerja. Nilai rata-rata skor untuk budaya kerja adalah sebesar 4.34, masuk dalam kategori sangat tinggi.

Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Z)

Analisis kinerja pegawai menggunakan 9 indikator yaitu Kuantitas, Kualitas, Waktu, Biaya, Orientasi pelayanan, Komitmen, Inisiatif kerja, Kerjasama, dan Kepemimpinan. Nilai rata-rata skor untuk kinerja pegawai adalah sebesar 4.37, masuk dalam kategori sangat tinggi.

Analisis Statistik Inferensial

Dalam statistik inferensial dilakukan pendugaan parameter, membuat hipotesis, serta melakukan pengujian hipotesis tersebut sehingga sampai pada kesimpulan yang berlaku umum. Analisis statistik inferensial dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. *PLS* merupakan metode alternatif analisis dengan *Structural Equation Modelling (SEM)* yang berbasis *variance*. Keunggulan metode ini adalah tidak memerlukan asumsi dan dapat diestimasi dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Dalam *SEM* ada dua jenis model yang terbentuk, yakni model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*).

Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

a. *Convergent Validity*

Indikator individu dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi di atas 0.70. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading* 0.50 sampai 0.60 masih dapat diterima (Ghozali, 2014). Untuk diketahui dalam penelitian ini, bahwa dalam proses analisis *outer loading* dilakukan dua kali. Analisis *outer loading* yang pertama ditemukan 3 item, yaitu X1.1.4, X1.3.2 dan X1.3.3 yang tidak memenuhi syarat *outer loading*, dimana nilai *outer loading* dari ketiga item tersebut masing-masing sebesar 0.342, 0.251 dan 0.428. Berdasarkan pendapat Ghozali (2014) sebelumnya, nilai *loading* yang diterima adalah ≥ 0.5 , sehingga item X1.1.4, X1.3.2 dan X1.3.3 dihapus (dibuang). Menurut Mustafa dan Wijaya (2012), bahwa item yang tidak memenuhi nilai minimal yang disyaratkan maka item tersebut harus dibuang dari model.

b. *Discriminant Validity*

Discriminant validity dari model pengukuran dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal itu menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Cara lain mengukur *discriminant validity* adalah melihat nilai *square root of average variance extracted (AVE)*. Nilai yang disarankan adalah di atas 0.5. dan nilai AVE pada penelitian ini berada di atas 0.5 untuk semua konstruk, yang berarti semua konstruk memiliki *discriminant validity* yang tinggi.

c. *Composite Reliability*

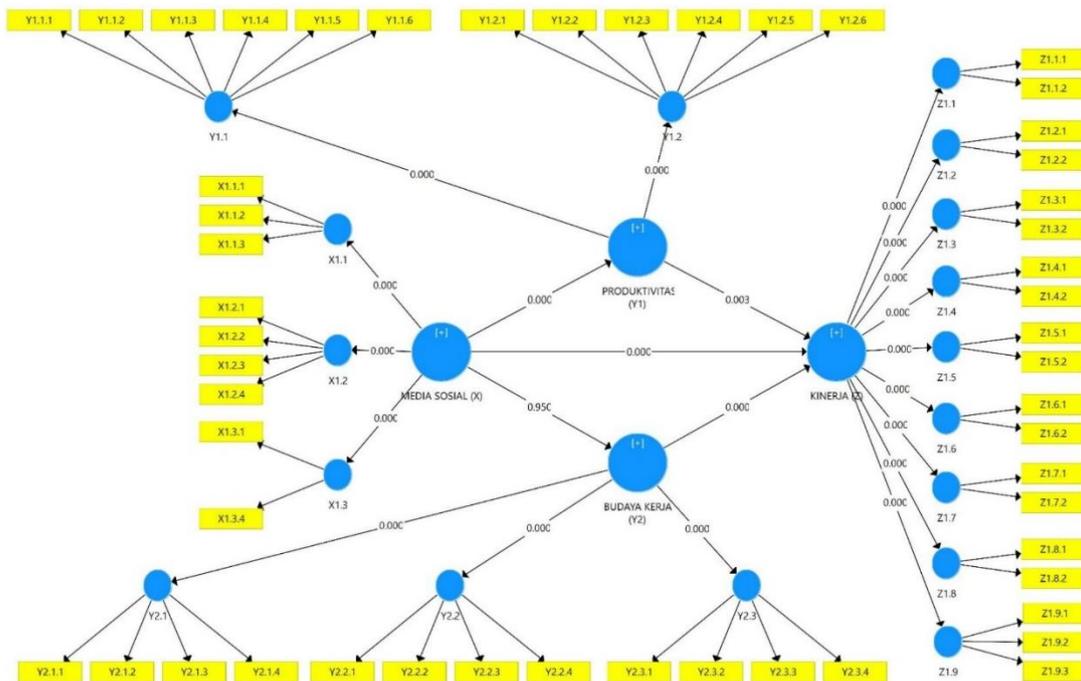
Suatu konstruk dikatakan *reliable* jika nilai *composite reliability* di atas 0.60 (Ghozali, 2014). Berikut ini hasil *outer model loading* yang menunjukkan *composite reliability* yang memuaskan yaitu Media Sosial (X) = 0.873, Produktivitas (Y1) = 0.935, Budaya Kerja (Y2) = 0.954, dan Kinerja (Z) = 0.966. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari nilai *composite reliability* seluruh konstruk lebih besar dari 0.60.

d. *Cronbach's Alpha*

Hasil uji reliabilitas juga bisa diperkuat dengan *cronbach's alpha*. Nilai yang disarankan adalah di atas 0.6 dan pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk semua konstruk berada di atas 0.8, sehingga memiliki reliabilitas yang tinggi.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Berikut ini adalah gambaran analisis jalur (*path*) dalam *inner model* yang dihasilkan setelah menjalankan program *SmartPLS* untuk seluruh hubungan antar konstruk pada gambar 2 berikut ini:



Gambar 2. Inner Model

Sumber: Data Kuesioner Diolah (2022)

Pengujian model struktural (*inner model*) dapat dilihat dari nilai *R-Square* untuk setiap variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen.

Tabel 1. R-Square

No	Variabel Laten Endogen	R-Square
1	Produktivitas (Y1)	0.663
2	Budaya Kerja (Y2)	0.636
3	Kinerja (Z)	0.741

Sumber: Data Kuesioner Diolah (2022)

Disamping *R-Square*, pengujian model struktural (*inner model*) juga dapat dilihat dari nilai *Q-Square*. Nilai *Q-Square* memiliki arti yang sama dengan *coefficient determination (R-Square)* pada analisis regresi, dimana semakin tinggi *Q-Square*, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin *fit* dengan data. Adapun hasil perhitungan nilai *Q-Square* adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2) \times (1 - R^2_3)] \\
 &= 1 - [(1 - 0.663) \times (1 - 0.636) \times (1 - 0.741)] \\
 &= 1 - (0.337 \times 0.364 \times 0.259) \\
 &= 1 - 0.032 \\
 &= 0.968
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai *Q-Square* sebesar 0.968. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 96.8%. Sedangkan sisanya sebesar 3.2% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* < 0.05 (Yamin & Kurniawan, 2011). Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui *path coefficients* pada *output SmartPLS* di bawah ini:

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Path	P-Values	Kesimpulan
H1	Media Sosial (X) → Kinerja (Z)	0.000	Diterima
H2	Media Sosial (X) → Produktivitas (Y1)	0.000	Diterima
H3	Media Sosial (X) → Budaya Kerja (Y2)	0.950	Ditolak
H4	Produktivitas (Y1) → Kinerja (Z)	0.003	Diterima
H5	Budaya Kerja (Y2) → Kinerja (Z)	0.000	Diterima
H6	Media Sosial (X) → Produktivitas (Y1) → Kinerja (Z)	0.000	Diterima
H7	Media Sosial (X) → Budaya Kerja (Y2) → Kinerja (Z)	0.953	Ditolak

Sumber: Data Kuesioner Diolah (2022)

3.2. Pembahasan

Pengaruh Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai

Secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Media Sosial adalah sebesar 2.89, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori cukup tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa media sosial yang merupakan sebuah media *online*, dimana setiap penggunaanya bisa bebas untuk saling berbagi atau berpartisipasi baik itu informasi maupun hiburan yang mampu mendukung adanya interaksi sosial sudah cukup tinggi. Disamping itu, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Kinerja adalah sebesar 4.37, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja sudah sangat tinggi.

Dari hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa media sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Pasuruan. Kesimpulan hasil pengujian hipotesis tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu Ashraf & Javed (2014) yang menunjukkan bahwa jejaring sosial menjadi bagian integral dari kehidupan setiap orang dan memiliki pengaruh yang kuat. Jejaring sosial juga mempengaruhi situasi kerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian Marsal dan Hidayati (2018), berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner diperoleh hasil bahwa penggunaan Media Sosial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Diketahui pula dari hasil analisis bahwa media sosial berpengaruh negatif terhadap kinerja, yaitu sebesar -0.053. Hal tersebut menandakan semakin sering pegawai menggunakan media sosial maka akan menyebabkan kinerja yang semakin menurun.

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 usergenerated content” (Kaplan & Haenlein, 2010). 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. Tidak dapat dipungkiri bahwa 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 (Marsal dan Hidayati, 2018).

Pengaruh Media Sosial Terhadap Produktivitas

Secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Media Sosial adalah sebesar 2.89, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori cukup tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa media sosial yang merupakan sebuah media *online*, dimana setiap penggunaanya bisa bebas untuk saling berbagi atau berpartisipasi baik itu informasi maupun hiburan yang mampu mendukung adanya interaksi sosial sudah cukup tinggi. Disamping itu, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Produktivitas adalah sebesar 4.26, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ukuran yang berhubungan dengan produksi keluaran secara efisien dan terutama

ditujukan kepada hubungan antara keluaran (output) dan masukan (input) yang digunakan untuk menghasilkan keluaran tersebut sudah sangat tinggi.

Dari hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa Media sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai KPP Pratama Pasuruan. Kesimpulan hasil pengujian hipotesis tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu Varghese & Kumari (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan media sosial pada jam produktif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Begitu juga dengan hasil penelitian Panjaitan dan Prasetya (2017), dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa social media memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja.

Diketahui pula dari hasil analisis bahwa media sosial berpengaruh negatif terhadap produktivitas, yaitu sebesar -0.061 . Hal tersebut menandakan semakin sering pegawai menggunakan media sosial maka akan menyebabkan produktivitas yang semakin menurun.

Di era saat ini, bermedia sosial menjadi hal yang sangat lumrah bagi orang-orang. Media sosial lahir sebagai dampak dari perkembangan teknologi. Namun jika tak digunakan dengan bijak, media sosial bisa menjadi hal yang merugikan. Menurut Itabiliana (2008), yang merupakan seorang psikolog anak dan remaja mengatakan, setidaknya ada dua dampak negatif penggunaan media sosial berlebih. Pertama adalah produktivitas menurun. Contohnya yang paling sederhana adalah gangguan tidur. Dampak negatif kedua yang bisa muncul adalah dari sisi kesehatan mental. Orang-orang di usia remaja hingga dewasa muda merupakan orang-orang yang mulai membangun diri. Mereka memiliki kecenderungan untuk membandingkan diri dengan orang lain atau melakukan perbandingan sosial. Ketika hal itu muncul tanpa diiringi kesehatan mental yang baik maka bisa berimbas pada masalah yang lebih serius. Kesehatan mental akan terganggu dengan ciri-ciri mengalami tertekan dan kepercayaan diri yang menurun.

Seseorang yang dikatakan produktif dalam bekerja adalah jika mampu menggunakan jam kerja secara efektif dan efisien sehingga menghasilkan output yang diinginkan. Namun hal tersebut akan sulit tercapai jika karyawan tidak fokus dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Terutama dalam penggunaan social media di jam kerja yang dapat diakses dengan mudah (Panjaitan dan Prasetya, 2017).

Pengaruh Media Sosial Terhadap Budaya Kerja

Secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Media Sosial adalah sebesar 2.89, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori cukup tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa media sosial yang merupakan sebuah media *online*, dimana setiap penggunaannya bisa bebas untuk saling berbagi atau berpartisipasi baik itu informasi maupun hiburan yang mampu mendukung adanya interaksi sosial sudah cukup tinggi. Disamping itu, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Budaya Kerja adalah sebesar 4.34, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari sudah sangat tinggi.

Dari hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa Media sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja pegawai KPP Pratama Pasuruan. Kesimpulan hasil pengujian hipotesis tersebut tidak sesuai dengan hasil penelitian terdahulu Arslan & Zaman (2014) yang mengatakan bahwa budaya organisasi sangat dipengaruhi oleh pengembangan dan penerapan media sosial untuk kegiatan bisnis yang terkait dalam organisasi. Kesimpulan uji hipotesis dalam penelitian juga sesuai dengan hasil penelitian Al-Hamami & Baqutayan (2013) yang menunjukkan bahwa teknologi jejaring media sosial berdampak besar terhadap perilaku, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Crish Garret dalam Aditya (2015), media sosial adalah alat, jasa dan komunikasi yang memfasilitasi hubungan antara orang dengan satu sama lain dan memiliki peminat yang banyak tidak terkecuali para remaja, bahkan usia dibawah umur sudah memiliki akun media sosial pribadi. Munculnya berbagai macam media sosial memberikan pengaruh langsung baik positif maupun negatif.

Menurut Santrock (2011) menyatakan bahwa pergaulan setiap orang berbeda, dalam penggunaan media sosial, dimana usia berpengaruh pada tingkat kematangan yang hampir sama.

Mereka juga tidak memiliki hambatan apapun dalam dunia tersebut karena setiap orang bisa jadi apapun dan siapapun di dunia maya. Seseorang bisa menjadi sangat berbeda kehidupannya antara di dunia nyata dengan dunia maya, hal ini terlihat terutama dalam jejaring sosial. Hal ini menjadi sebuah kebiasaan yang pada akhirnya membudaya bahwa teknologi adalah bidang paling mendasar dan pendorong utama proses kebudayaan. Teknologi dan perkembangannya membentuk sistem sosial, dan falsafah mencerminkan, baik sistem sosial maupun teknologi yang melandasinya. Oleh karena itu, teknologi menentukan jenis sistem sosial yang ada dan teknologi bersama masyarakat menentukan sifat falsafah.

Menurut Saebani (2016) bahwa kebudayaan pada teknologi memiliki pengaruh timbal balik yakni adanya hubungan kausal yang dimulai dari teknologi ke masyarakat dan falsafah. Dalam Sarkawi (2016) disebutkan pula bahwa kebudayaan dalam penggunaan teknologi khususnya penggunaan media sosial adalah proses yang bersifat simbolis, berkelanjutan, kumulatif, dan maju progresif. Proses simbolis dalam arti bahwa manusia adalah simbol binatang (terutama binatang yang menggunakan bahasa). Berkelanjutan karena sifat simbolis kebudayaan memungkinkannya dapat dengan mudah diteruskan dari seorang individu kepada individu lain dan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Akumulatif dalam arti unsur-unsur baru terus menerus ditambahkan pada kebudayaan yang ada. Kebudayaan bersifat progresif dalam arti mencapai kontrol yang semakin meningkat terhadap alam dan semakin menjamin kehidupan yang semakin baik bagi manusia. Dengan kata lain kebudayaan adalah fenomena yang menghasilkan sendiri, mencakup kehidupan individu dan dapat menjelaskan seluruh perilaku manusia.

Pengaruh Produktivitas Terhadap Kinerja Pegawai

Secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Produktivitas adalah sebesar 4.26, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ukuran yang berhubungan dengan produksi keluaran secara efisien dan terutama ditujukan kepada hubungan antara keluaran (output) dan masukan (input) yang digunakan untuk menghasilkan keluaran tersebut sudah sangat tinggi. Disamping itu, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Kinerja adalah sebesar 4.37, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja sudah sangat tinggi.

Dari hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa Produktivitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Pasuruan. Kesimpulan hasil pengujian hipotesis tersebut tidak sesuai dengan hasil penelitian terdahulu Fitriani (2017) yang menyebutkan bahwa produktivitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Kemudian dalam penelitian terdahulu oleh Rohmat (2008), hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Produktivitas sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan hal yang sangat penting, karena produktivitas tenaga kerja memiliki peran besar dalam menentukan sukses tidaknya suatu usaha. Oleh karena itu produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam menyusun strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidangbidang lainnya (Rusli, 1999).

Produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai peranan besar dalam menentukan sukses tidaknya dalam kegiatan usaha. Dengan meningkatnya produktivitas tenaga kerja ini secara tidak langsung akan memberikan kepuasan kerja kepada para pekerja, selain itu juga akan mendorong motivasi para pekerja untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi (Rohmat, 2008).

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Budaya Kerja adalah sebesar 4.34, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari sudah sangat tinggi. Disamping itu, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Kinerja adalah sebesar 4.37, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk

dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja sudah sangat tinggi.

Dari hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Pasuruan. Kesimpulan hasil pengujian hipotesis tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu Hasdiah dkk. (2018) yang menegaskan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan uji hipotesis dalam penelitian juga sesuai dengan hasil penelitian Sari dkk. (2016), dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh yang positif atau signifikan antara Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintah adalah budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab dengan tercapainya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerjasama dengan sesama pegawai, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai (Tika, 2008).

Melaksanakan budaya kerja tidak bisa dipisahkan dengan sumber daya manusia (SDM) itu sendiri, karena budaya kerja sangat erat kaitannya dengan sikap/perilaku dan paradigma berpikir manusia dalam menciptakan kinerja yang memadai. Maka sebagai aparatur negara setiap manusia yang berada/bekerja dalam instansiinstansi pemerintahan hendaknya mampu menciptakan budaya kerja yang kondusif, di mana hal tersebut menjadi tuntutan dasar dalam menciptakan kinerja modern (tepat guna) (Hasdiah dkk., 2018).

Produktivitas mampu memediasi Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai

Secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Media Sosial adalah sebesar 2.89, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori cukup tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa media sosial yang merupakan sebuah media *online*, dimana setiap penggunaanya bisa bebas untuk saling berbagi atau berpartisipasi baik itu informasi maupun hiburan yang mampu mendukung adanya interaksi sosial sudah cukup tinggi. Kemudian, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Produktivitas adalah sebesar 4.26, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ukuran yang berhubungan dengan produksi keluaran secara efisien dan terutama ditujukan kepada hubungan antara keluaran (output) dan masukan (input) yang digunakan untuk menghasilkan keluaran tersebut sudah sangat tinggi. Disamping itu, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Kinerja adalah sebesar 4.37, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja sudah sangat tinggi.

Dari hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa Media sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan mediasi produktivitas pegawai KPP Pratama Pasuruan. Hasil uji hipotesis tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu Varghese & Kumari (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan media sosial pada jam produktif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Begitu juga dengan hasil penelitian Panjaitan dan Prasetya (2017), dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa social media memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. Kemudian hasil penelitian lainnya seperti Fitriani (2017) yang menyebutkan bahwa produktivitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Kemudian dalam penelitian terdahulu oleh Rohmat (2008), hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Menurut Preacher *et al.* (2007), apabila jalur independen ke mediasi dan jalur mediasi ke dependen adalah signifikan, maka cukup untuk menunjukkan adanya mediasi. Lebih lanjut dikatakan, apabila jalur independen ke dependen secara langsung mempunyai nilai koefisien yang lebih rendah (berkurang) namun tetap signifikan, maka dinyatakan terjadi *partial mediation*. *Partial mediation*, artinya variabel independen mampu mempengaruhi secara langsung variabel dependen maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel mediator.

Budaya Kerja mampu memediasi Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai

Secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Media Sosial adalah sebesar 2.89, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori cukup tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa media sosial yang merupakan sebuah media *online*, dimana setiap

penggunanya bisa bebas untuk saling berbagi atau berpartisipasi baik itu informasi maupun hiburan yang mampu mendukung adanya interaksi sosial sudah cukup tinggi. Kemudian, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Budaya Kerja adalah sebesar 4.34, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari sudah sangat tinggi. Disamping itu, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Kinerja adalah sebesar 4.37, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja sudah sangat tinggi.

Dari hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa Media sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan mediasi budaya kerja pegawai KPP Pratama Pasuruan. Ketidaksignifikanan tersebut disebabkan karena hubungan Media Sosial (X) → Budaya Kerja (Y2) tidak signifikan, walaupun hubungan Budaya Kerja (Y2) → Kinerja (Z).

Menurut Ghozali (2014), bahwa penentuan variabel intervening (mediasi) tergantung pada bentuk teoretiknya, misalnya pada model $A \rightarrow B \rightarrow C$ di mana jelas bahwa hubungan A ke C tidak langsung, harus melalui B, maka jika A ke B signifikan, dan B ke C juga signifikan, maka B adalah intervening dan hubungan A ke B tidak langsung melewati B.

Dalam penelitian ini jalur $A \rightarrow B$ (media sosial ke budaya kerja) adalah tidak signifikan, sementara jalur $B \rightarrow C$ (budaya kerja ke kinerja) adalah signifikan. Karena salah satu jalur tidak signifikan, yaitu $A \rightarrow B$ maka hal tersebut menyebabkan hubungan Media Sosial (X) → Budaya Kerja (Y2) menjadi tidak signifikan. Artinya budaya kerja tidak mampu menjadi variabel mediasi.

Implikasi Praktis

Pada penelitian ini produktivitas mampu menjadi variabel mediasi atas hubungan media sosial terhadap kinerja. Begitu juga, produktivitas secara langsung berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, yang ditandai nilai *path coefficient* yang bertanda positif.

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungan dengan karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Berdasarkan pengertian produktivitas di atas maka produktivitas kerja pegawai merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan untuk menghasilkan jasa atau menyelesaikan tugas pekerjaannya dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Jadi, Produktivitas kerja adalah cara kerja atau metode kerja, cara atau metode kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat dilihat melalui kesediaan para pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien. Produktivitas kerja adalah hasil kerja. Hasil kerja merupakan hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan. Hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai merupakan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hasil kerja ini dapat dilihat dari jumlah atau frekuensi di atas standar yang ditetapkan. Hal ini menandakan bahwa pegawai tersebut produktif di dalam menyelesaikan tugastugas pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa produktivitas kerja pegawai dapat diukur dengan adanya semangat kerja dari pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas yang dibebankannya, dengan selalu berdasarkan pada cara kerja atau metode kerja yang telah ditetapkan sehingga akan diperoleh hasil kerja yang memuaskan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini mengungkap dampak media sosial terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Pasuruan melalui pengumpulan data primer dari 94 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa media sosial berpotensi menurunkan kinerja dan produktivitas pegawai, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja. Sebaliknya, produktivitas dan budaya kerja

terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai. Meskipun media sosial dapat mengurangi kinerja melalui penurunan produktivitas, tidak ditemukan bukti bahwa media sosial mempengaruhi kinerja melalui perubahan dalam budaya kerja.

Dalam proses penelitian ini, pengalaman langsung peneliti mengungkap beberapa keterbatasan yang penting untuk diperhatikan oleh peneliti masa depan demi meningkatkan kualitas penelitian serupa. Pertama, penelitian ini hanya memfokuskan pada pengaruh media sosial terhadap produktivitas, budaya kerja, dan kinerja, sementara faktor-faktor lain seperti stres, kualitas kehidupan kerja, dan lingkungan kerja juga berpotensi mempengaruhi aspek-aspek tersebut namun tidak dijelajahi. Kedua, lokasi penelitian yang terbatas pada KPP Pratama Pasuruan menyiratkan bahwa hasil penelitian ini mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke tempat atau organisasi lain, menunjukkan pentingnya melakukan studi serupa di berbagai konteks untuk validasi lebih luas. Ketiga, penggunaan google form sebagai alat pengumpulan data mungkin menghambat kemampuan responden untuk mendapatkan klarifikasi langsung dari pertanyaan yang tidak jelas, menyarankan perlunya alternatif atau pendekatan tambahan untuk memfasilitasi komunikasi yang lebih efektif antara peneliti dan responden.

Berdasarkan temuan ini, disarankan beberapa tindakan. Pertama, untuk meminimalkan dampak negatif media sosial, pegawai disarankan untuk membatasi penggunaan media sosial, terutama selama jam kerja, untuk menjaga profesionalisme. Lebih lanjut, penggunaan media sosial harus diatur dengan bijak, dengan prioritas pada komunikasi langsung untuk menghindari kesalahpahaman dan mempromosikan hubungan sosial yang berkualitas. Kedua, peneliti di masa depan disarankan untuk memperluas cakupan studi mereka dengan mempertimbangkan berbagai sumber dan referensi tentang media sosial dan komunikasi interpersonal, mengingat evolusi konstan media sosial. Juga, diusulkan untuk menjajaki organisasi lain sebagai objek studi dan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja untuk mendapatkan pemahaman yang lebih luas tentang dinamika ini.

References

- Aditya, R. 2015. Pengaruh Media Sosial Instagram Terhadap Minat Fotografi Pada Komunitas Fotografi Pekanbaru. *Jurnal Fisip*, 2, pp. 1-14.
- Al-Hamami, N.M., & Baqutayan, S.M.S. 2013. The Impact Of Social Media On Workplace Culture. *International Journal of Computers & Technology*, 11(8), pp. 2866-2872.
- Arslan, M., & Zaman, R. 2014. Impact of Social Media on Organizational Culture: Evidence from Pakistan. *Developing Country Studies*, 4(21), pp. 1-11.
- Ashraf, N., & Javed, T. 2014. Impact of Social Networking on Employee Performance. *Business Management and Strategy*, 5(2), pp. 139-150.
- Fitri, M.E.Y., Yulianti, P., dan Agus, I. 2018. Penggunaan Media Sosial di Lingkungan Kerja di Perguruan Tinggi XYZ. *Jurnal Menara Ekonomi*, IV(1), pp. 88-100.
- Fitriani, S.Z. 2017. Pengaruh Produktivitas, Employee Engagement Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Comnets Plus Jakarta. *Karya Ilmiah*. Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Bandung.
- Ghozali, I. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasdiah., Darsa, R., Rahmat, M.R., dan Adnan, A.A. 2018. Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang. *Prosiding Konferensi Nasional Ke-8, Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah (APPPTMA)*, ISBN: 978-623-90018-0-3, Medan, 30 November-03 Desember 2018, pp. 1-7.
- Itabiliana, V. 2008. *Perilaku Anak*. Jakarta: Buana Ilmu Populer.
- Kaplan, A.M., & Haenlein, M. 2010. Users of the World, Unite! The Challenges and Opportunities of Social Media. *Business Horizons*, 53(1), pp. 59-68.
- Kotler, P., & Keller, K.L. 2012. *Manajemen Pemasaran*. Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja.

- Mangkunegara, A.A.A.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marsal, A., dan Hidayati, F. 2018. Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan UIN Suska Riau. *Jurnal Ilmiah Rekayasa dan Manajemen Sistem Informasi*, 4(1), pp. 91-98.
- Nasrullah, R. 2016. *Media Sosial: Perspektif Komunikasi, Budaya, dan Siosioteknologi*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Panjaitan, P., dan Prasetya, A. 2017. Pengaruh Social Media Terhadap Produktivitas Kerja Generasi Millennial. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 48(1), pp. 173-180.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/01/M.PAN/01/2007 Tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- produktivitasdiri.co.id. 2017. Produktivitas dan Kinerja. <https://produktivitasdiri.co.id/produktivitas-dan-kinerja/> (Diakses 15 Desember 2020).
- Rohmat, S. 2008. Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan. <https://docplayer.info/30161944-Pengaruh-produktivitas-tenaga-kerja-terhadap-kinerja-perusahaan.html> (Diakses 5 Desember 2020).
- Rusli, S. 1999. *Produktivitas*. Bandung: Angkasa.
- Saad, G.B., & Abbas, M. 2018. The impact of organizational culture on job performance: a study of Saudi Arabian public sector work culture. *Problems and Perspectives in Managemen*, 16(3), pp. 207-218.
- Saebani, B.A. 2016. *Perspektif Perubahan Sosial*. Bandung: Pustaka Setia
- Santrock, J.W. 2011. *Perkembangan Anak*. Edisi 7. Jilid 2. (Terjemahan: Sarah Genis B). Jakarta: Erlangga.
- Sari, D.R., Jonathan, R., dan Latif, I.N. 2016. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Ekonomia*, 5(1), pp. 1-6.
- Sarkawi, D. 2016. Perubahan Sosial dan Budaya Akibat Media Sosial. *Jurnal Administrasi Kantor*, 4(2), pp. 307-338.
- Sinungan, M. 2009. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syarif, R. 1991. *Produktivitas*. Jakarta: Depdikbud.
- Tika, M.P. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Triguno. 2004. *Budaya Kerja*. Jakarta: Gunung Agung.
- Umar, H. 2002. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Van Dijck, J. 2013. *The Culture of Connectivity: A Critical History of Social Media*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Varghese, S., & Kumari, K.T. 2018. Effect of Social Media on Employee Productivity in Education Sector. *International Journal of Engineering and Management Research*, 8(1), pp. 146-149.
- Yamin, S., dan Kurniawan, H. 2011. *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling: Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS*. Jakarta: Salemba Infotek.