

Pengaruh Penggunaan Media Sosial dan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai dengan Teknologi Informasi sebagai Mediasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati

Catur Novitasari¹, Ahmad Mardalis²

Universitas Muhammadiyah Surakarta

b100210308@student.ums.ac.id¹, am180@ums.ac.id²

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of Social Media Use, Interpersonal Communication on Employee Performance with Information Technology as a mediator at the Pati Regency Regional Secretariat. The population of this study were all employees of the Pati Regency Regional Secretariat office with a sample used in this study totaling 116 respondents adjusted to the results of the calculation according to the number of question indicators. This study is a quantitative study using data sources, namely primary data obtained by filling out questionnaires distributed directly by researchers. The analysis tool used is SmartPLS. The results of this study indicate that 1.) there is a negative and insignificant effect of social media use on employee performance, while there is a positive and significant effect of social media use on information technology 2.) there is a positive and significant effect of interpersonal communication on information technology and employee performance variables 3.) information technology variables are able to mediate the use of social media on employee performance and mediate interpersonal communication on employee performance with positive and significant results.

Keywords: *Use of Social Media, Interpersonal Communication, Employee Performance, Information Technology*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Penggunaan Media Sosial, berkomunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai dengan Teknologi Informasi sebagai mediator pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor sekretariat daerah kabupaten Pati dengan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 116 responden yang disesuaikan dengan hasil dari perhitungan sesuai dengan jumlah indikator pertanyaan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan sumber data yaitu data primer yang didapat melalui pengisian kuesioner yang disebar secara langsung oleh peneliti. Alat analisis yang digunakan adalah SmartPLS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa 1.) terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan penggunaan media sosial terhadap kinerja pegawai, sedangkan terdapat pengaruh positif dan signifikan penggunaan media sosial terhadap teknologi informasi 2.) terdapat pengaruh positif dan signifikan berkomunikasi interpersonal terhadap teknologi informasi dan variabel kinerja pegawai 3.) variabel teknologi informasi mampu memediasi penggunaan media sosial terhadap kinerja pegawai dan memediasi berkomunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai dengan hasil positif dan signifikan.

Kata kunci: Penggunaan Media Sosial, Berkomunikasi Interpersonal, Kinerja Pegawai, Teknologi Informasi

PENDAHULUAN

Pada suatu organisasi sumber daya manusia merupakan aset utama, sehingga harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang. Sumber daya manusia dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Melihat perkembangan zaman yang sudah semakin maju, kinerja pegawai harus dapat menyesuaikan diri dalam segala kondisi apa pun. Di dunia bisnis yang semakin ketat persaingannya diharapkan terdapat adanya terobosan-terobosan dari setiap pegawai. Pada perusahaan kinerja pegawai itu sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas pegawai karena jika kinerja pegawai buruk maka akan berdampak buruk pada perusahaannya juga, begitu juga sebaliknya apabila kinerja pegawai itu baik maka akan berpengaruh dan berdampak baik juga terhadap tujuan perusahaan tersebut ‘.

Saat ini perkembangan teknologi informasi sudah menjadi sangat pesat. Kemajuannya membawa dampak kepada perilaku manusia, yang mana pada zaman dulu informasi masih didapatkan melalui media elektronik dan media cetak dan kini manusia sudah menggunakan kecanggihan teknologi di media *online* dalam mencari informasi. Sehingga nantinya dapat dengan mudah dan cepat diperoleh menggunakan media sosial untuk membuat komunikasi dan berbagai kegiatan lainnya. Penggunaan internet dan media sosial melalui perangkat elektronik sudah menjadi *new lifestyle* pada jaman sekarang, bisa dilihat dari perilaku masyarakat dan generasi muda di seluruh dunia, termasuk di Indonesia penggunaan media sosial dapat memberikan kemudahan dalam mengakses dan untuk mencari berbagai jenis kebutuhan informasi. Perkembangan dari media sosial ini juga nantinya akan membawa pengaruh kepada perkembangan gaya hidup yang diharapkan dapat memberikan produktivitas yang baik dan menghasilkan kinerja pegawai dalam perkantoran yang optimal (Novialumi, 2019).

Terdapat beberapa faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya ialah penggunaan dalam teknologi informasi dan berkomunikasi interpersonal. Perkembangan teknologi yang sudah semakin pesat yang diiringi perkembangan sistem dari informasi berbasis pada teknologi (Vandela & Sugiarto, 2021). Menurut (Zakaria & Leiwakabessy, 2020) teknologi informasi adalah suatu teknologi yang biasa digunakan untuk mengolah data seperti memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, manipulasi data dengan berbagai cara agar bisa menghasilkan informasi yang berkualitas. Teknologi informasi sangatlah penting untuk mendukung semua kebutuhan dan juga perkembangan kinerja pegawai dalam perkantoran. Melihat perkembangan teknologi yang semakin canggih membuat seluruh pegawai kantor menggunakan teknologi informasi agar kinerja pegawai tetap berjalan dengan sangat baik. Adanya teknologi ini pekerjaan yang awalnya secara manual pengerjaannya sekarang menjadi komputerisasi dan internet (Yolanda & Dessyana, 2022).

Faktor berikutnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai ialah berkomunikasi interpersonal. Kemampuan untuk berkomunikasi bisa mempengaruhi kualitas hidup dari seseorang, komunikasi yang efektif itu diperlukan agar dapat menyampaikan ide, gagasan dan juga pengetahuan berlangsung secara lugas (Rizal et al., 2024). Berkomunikasi interpersonal yang baik dan juga efektif memerlukan berbagai aspek kehidupan manusia untuk menjalankan semua aktivitas yang ada yang salah satunya yaitu di lingkungan kerja Tujuan dari berkomunikasi interpersonal ini sangatlah penting karena dapat mempengaruhi perilaku dari kinerja pegawai di sebuah perkantoran baik saling mengerti dan membantu satu sama lain. (Zakaria & Leiwakabessy, 2020). Berdasarkan pembahasan di atas, peneliti akan melakukan pengujian kembali dengan objek yang berbeda agar bisa menambah literatur manajemen sumber daya manusia. Objek yang akan diteliti pada penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.

Sekretariat Daerah Kabupaten Pati merupakan salah satu kantor pemerintahan yang mempunyai tugas membantu bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan administratif. Sekretariat Daerah memiliki 229 pegawai yang sudah dibagi menjadi bagian-bagian sendiri dengan jumlah 157 pegawai ASN dan 72 pegawai non ASN. Berdasarkan data yang ada di sekretariat daerah, bisa dilihat kinerja pegawainya pada tahun 2017 sampai 2021 tidak selalu mengalami peningkatan yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai kurang optimal. Hal itu terjadi dikarenakan pegawainya belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai tugasnya, seperti kurangnya pelatihan teknis yang membuat pegawai belum memiliki kemampuan yang memadai untuk bisa memanfaatkan teknologi informasi itu secara maksimal. Adapun hal lain yang menghambat kinerja kantor sekretariat daerah adalah kegiatan surat menyurat yang masih dilakukan secara manual yang dapat menambah biaya karena harus mengirimkan surat menggunakan alat transportasi sedangkan zaman sekarang semua serba *online* yang bisa untuk saling berkomunikasi dan memberikan informasi secara cepat dan lebih efektif. (Azriel Akbar Agasyi, 2023).

Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Penggunaan Media Sosial Dan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Teknologi Informasi Sebagai Mediasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati”**.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah jenis pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif atau asosiatif merupakan penelitian yang tujuannya untuk mengenali ikatan diantara kedua variabel ataupun lebih dimana nantinya data yang akan diperoleh berupa angka dan akan dianalisis sesuai dengan adanya metode statistik yang akan digunakan.

Penelitian ini nanti akan menggunakan data primer. Data primer yaitu data yang pengumpulannya secara langsung dari sumber yang sudah ditentukan dengan cara wawancara, pengamatan, atau pengukuran menggunakan kuesioner. Cara untuk pemenuhan data di dalam penelitian ini sendiri nantinya akan menggunakan kuesioner dengan harapan dapat diperoleh informasi yang sejujur-jujurnya dari sumber atau responden yang telah ditentukan.

Metode pengumpulan data yang akan diterapkan di dalam penelitian ini merupakan penyebaran kuesioner. Kuesioner tersebut akan membantu peneliti agar bisa memenuhi data yang dibutuhkan di dalam penelitian ini. Penyebaran tersebut nantinya akan dilaksanakan pada pegawai kantor sekretariat daerah kabupaten pati yang merupakan salah satu kantor pemerintahan yang mempunyai tugas membantu bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan administratif. Desain pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu pengambilan *purposive sampling*. Populasi merupakan domain generalisasi yang terdapat objek atau subjek dengan adanya sifat tertentu yang nantinya diformalkan oleh pengamat agar dipelajari dan dari situ akan mendapatkan sebuah kesimpulan. Populasi penelitian tersebut adalah sekumpulan objek penelitian, yang biasanya berupa manusia, hewan, tumbuhan, udara, isyarat, nilai, peristiwa, perilaku hidup, dan lain-lain, dari hal tersebut nantinya akan dijadikan sumber informasi penelitian (Silaban, 2023). Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor sekretariat daerah kabupaten pati. Sampel secara sederhananya dapat diartikan dengan bagian dari populasi yang akan menjadi sumber dari data yang sebetulnya dalam sebuah penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Nilai Cronbach's Alpha dan *Composite Reliability*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Penggunaan Media Sosial (X_1)	0,869	0,904	Reliabel
Berkomunikasi Interpersonal (X_2)	0,815	0,871	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,822	0,874	Reliabel
Teknologi Informasi (Z)	0,707	0,819	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 1 setiap variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* $>0,7$. Nilai dari *cronbach's alpha* dan *composite reliability*

variabel Penggunaan Media Sosial (X_1) sebesar 0,869 dan 0,904, nilai Berkomunikasi Interpersonal (X_2) sebesar 0,815 dan 0,871, nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,822 dan 0,874, nilai dari Teknologi Informasi (Z) sebesar 0,707 dan 0,819. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel penelitian ini reliabel.

Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *inner Variance Inflation Factor (VIF)*. Pada multikolinieritas nantinya dapat dideteksi dengan nilai *cut off* yang menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan $VIF < 10$ (Putra & Martha, 2022). Berikut ini adalah tabel dari nilai VIF dalam penelitian ini:

Tabel 2. Nilai Inner Variance Inflation Factor (VIF)

Variabel	(X_1)	(X_2)	(Y)	(Z)
Penggunaan Media Sosial (X_1)			1,479	1,185
Berkomunikasi Interpersonal (X_2)			1,331	1,185
Kinerja Pegawai (Y)				
Teknologi Informasi (Z)			1,603	

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 tersebut, nilai korelasi antar variabel menunjukkan $VIF < 5$. Dapat disimpulkan bahwa model dari penelitian ini terbebas dari multikolinieritas.

Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji Path Coefficient

	Hipotesis	Original Sample	T Statistic	P Value	Keterangan
H1	Penggunaan Media Sosial -> Kinerja Pegawai	0,062	0,810	0,418	Tidak Signifikan
H2	Penggunaan Media Sosial -> Teknologi Informasi	0,428	5,133	0,000	Signifikan
H3	Berkomunikasi Interpersonal -> Kinerja Pegawai	0,599	7,724	0,000	Signifikan
H4	Berkomunikasi Interpersonal -> Teknologi Informasi	0,301	3,675	0,000	Signifikan
H5	Teknologi Informasi -> Kinerja Pegawai	0,279	3,444	0,001	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil dari Uji Path Coefficient (pengaruh langsung) pada pengolahan data di atas menunjukkan bahwa :

1. Hipotesis pertama menguji apakah penggunaan media sosial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari tabel di atas menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 0,810 dengan besar pengaruh sebesar 0,062 dan nilai *p value* sebesar 0,418. Dengan nilai *t-statistic* >1,96 dan nilai *p value* >0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 tidak terbukti kebenarannya, dimana tidak berpengaruh positif dan signifikan antara penggunaan media sosial terhadap kinerja pegawai.
2. Hipotesis kedua menguji apakah penggunaan media sosial berpengaruh dan signifikan terhadap teknologi informasi. Dari tabel di atas menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 5,133 dengan besar pengaruh sebesar 0,428 dan nilai *p value* sebesar 0,000. Dengan nilai *t-statistic* >1,96 dan nilai *p value* >0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima, dimana adanya pengaruh positif dan signifikan antara penggunaan media sosial terhadap teknologi informasi.
3. Hipotesis ketiga menguji apakah berkomunikasi interpersonal berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari tabel di atas menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 7,724 dengan besar pengaruh sebesar 0,599 dan nilai *p value* sebesar 0,000. Dengan nilai *t-statistic* >1,96 dan nilai *p value* >0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima, dimana adanya pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan berkomunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai.
4. Hipotesis keempat menguji apakah berkomunikasi interpersonal berpengaruh dan signifikan terhadap teknologi informasi. Dari tabel di atas menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 3,675 dengan besar pengaruh sebesar 0,301 dan nilai *p value* sebesar 0,000. Dengan nilai *t-statistic* >1,96 dan nilai *p value* >0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima, dimana adanya pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan berkomunikasi interpersonal terhadap teknologi informasi.
5. Hipotesis kelima menguji apakah teknologi informasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari tabel di atas menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 3,444 dengan besar pengaruh sebesar 0,279 dan nilai *p value* sebesar 0,001. Dengan nilai *t-statistic* >1,96 dan nilai *p value* >0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 diterima, dimana adanya pengaruh positif dan signifikan antara teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.

Uji *Specific Indirect Effect* (pengaruh tidak langsung)

Pengujian pengaruh tidak langsung yaitu digunakan untuk mengetahui nilai dari hasil *specific indirect effect*. Jika nilai P-Values < 0,05 maka hasilnya signifikan. Artinya yaitu variabel mediatornya memediasi pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Sebaliknya jika nilai P-Values > 0,05 maka hasilnya tidak

signifikan. jadi hasilnya variabel mediatornya tidak memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Di bawah ini merupakan nilai dari *specific indirect* model:

Tabel 4. Hasil Uji *Specific Indirect Effect*

	Hipotesis	Original Sample	T Statistic	P Value	Keterangan
H6	Penggunaan Media Sosial->Teknologi Informasi-> Kinerja Pegawai	0,119	2,955	0,003	Signifikan
H7	Berkomunikasi Interpersonal-> Teknologi Informasi ->Kinerja Pegawai	0,084	2,400	0,017	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2024

1. Hipotesis keenam menguji apakah teknologi informasi dapat memediasi penggunaan media sosial terhadap kinerja pegawai. Dari tabel di atas menunjukkan nilai t-statistic sebesar 2,955 dengan besar pengaruh sebesar 0,119 dan nilai *p value* sebesar 0,003. Dengan nilai *t-statistic* >1,96 dan nilai *p value* >0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 diterima, dimana teknologi informasi dapat memediasi penggunaan media sosial terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan.
2. Hipotesis ketujuh menguji apakah teknologi informasi dapat memediasi berkomunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai. Dari tabel di atas menunjukkan nilai t-statistic sebesar 2,400 dengan besar pengaruh sebesar 0,084 dan nilai *p value* sebesar 0,017. Dengan nilai *t-statistic* >1,96 dan nilai *p value* >0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 diterima, dimana teknologi informasi dapat memediasi berkomunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan media sosial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t-statistic sebesar 0,810 dengan besar pengaruh sebesar 0,062 dan nilai *p value* sebesar 0,418. Dengan nilai t-statistic >1,96 dan nilai *p value* >0,05, maka dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa penggunaan media sosial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu (Biantoko et al., 2023; Zidah, 2023).

Penggunaan media sosial merupakan perilaku yang sering dilakukan secara *online* baik itu menggunakannya secara aktif atau bisa juga menggunakannya secara pasif. Salah satu alasan dari hasil yang didapatkan yaitu disebabkan oleh adanya penggunaan media sosial yang berlebihan untuk keperluan pribadi dari pada untuk kepentingan pekerjaan. Pegawai biasanya lebih sering untuk menggunakan media sosial untuk interaksi sosial di luar konteks pekerjaan mereka, yang pada akhirnya justru tidak ada kontribusi langsung terhadap adanya produktivitas kinerja mereka.

Meskipun media sosial itu mempunyai potensi untuk dapat meningkatkan komunikasi dan akses pada organisasi, namun penggunaannya tidak selalu berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu suatu organisasi itu harus menerapkan strategi agar penggunaan media sosial tersebut mampu memberikan manfaat tanpa mengurangi produktivitas kerja.

Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Teknologi Informasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan media sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap teknologi informasi. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t-statistic sebesar 5,133 dengan besar pengaruh sebesar 0,428 dan nilai p value sebesar 0,000. Dengan nilai t-statistic >1,96 dan nilai p value >0,05, maka dari hasil ini menunjukkan hipotesis kedua memiliki pengaruh positif dan signifikan antara penggunaan media sosial terhadap teknologi informasi. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu (Fauziah et al., 2024; Jie et al., 2023).

Media sosial merupakan suatu media dimana para penggunanya biasanya bisa dengan mudah untuk berkomunikasi, berbagi, hingga menciptakan berbagai hal. Media sosial juga sering digunakan untuk berinteraksi secara *online*. Adanya teknologi Informasi membuat semua manusia hampir setiap hari menggunakan media sosial untuk berkomunikasi dengan orang lain dengan jarak dekat maupun berjarak jauh. Lahirnya media sosial memberikan pola pada perilaku masyarakat dari berbagai kalangan dan usia yang sekarang ini hampir semua masyarakat Indonesia memiliki dan menggunakan media sosial sebagai salah satu sarana guna memperoleh dan menyampaikan informasi.

Penggunaan media sosial terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap perkembangan teknologi informasi. Namun, agar manfaat tersebut dapat lebih dioptimalkan, maka penting untuk memperkuat aspek keamanan, meningkatkan literasi digital, dan mendorong lagi pengembangan teknologi yang nantinya akan mendukung ekosistem dari media sosial menjadi lebih efektif.

Pengaruh Berkomunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa berkomunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut

ditunjukkan dengan nilai t-statistic sebesar 7,724 dengan besar pengaruh sebesar 0,599 dan nilai p value sebesar 0,000. Dengan nilai t-statistic $>1,96$ dan nilai p value $>0,05$, maka dari hasil ini menunjukkan hipotesis ketiga memiliki pengaruh positif dan signifikan antara penggunaan media sosial terhadap kinerja pegawai. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu (Zakaria & Leiwakabessy, 2020; Vandela & Sugiarto, 2021; Mansyur et al., 2022).

Komunikasi interpersonal merupakan suatu proses untuk menyampaikan pesan ataupun informasi dari seseorang kepada orang lain untuk memberitahukan, mengubah sikap, pendapat, ataupun perilaku yang baik dengan cara langsung ataupun melalui media agar dapat menyelesaikan tugas yang harus dilakukan. Komunikasi interpersonal yang dilakukan antar pegawai nantinya jika dilakukan dengan benar maka akan menjadikan pegawai saling terbuka, berempati satu sama lain, memberikan dukungan yang positif dan juga dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dengan baik.

Komunikasi interpersonal terbukti memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan begitu berkomunikasi yang baik maka pegawai nantinya akan bekerja lebih efisien, termotivasi, dan juga memiliki hubungan kerja yang harmonis. Oleh sebab itu, maka dalam organisasi perlu menerapkan strategi agar dapat meningkatkan komunikasi interpersonal dan bisa menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan juga kondusif.

Pengaruh Berkomunikasi Interpersonal terhadap Teknologi Informasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa berkomunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap teknologi informasi. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t-statistic sebesar 3,675 dengan besar pengaruh sebesar 0,301 dan nilai p value sebesar 0,000. Dengan nilai t-statistic $>1,96$ dan nilai p value $>0,05$, maka dari hasil ini menunjukkan hipotesis keempat memiliki pengaruh positif dan signifikan antara berkomunikasi interpersonal terhadap teknologi informasi. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu (Muharram et al., 2024; Syahrudin, 2020).

Komunikasi interpersonal merupakan suatu proses dimana terdapat pertukaran informasi, ide, dan perasaan yang terjadi antara individu atau kelompok yang dilakukan secara langsung ataupun bisa juga melalui media komunikasi. Dalam konteks teknologi informasi ini, berkomunikasi interpersonal mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan efektivitas penggunaan dan pengembangan baik itu di dalam suatu organisasi ataupun masyarakat. Keberadaan teknologi informasi sekarang sudah masuk ke berbagai aspek dalam kehidupan manusia. Relasi antar individu juga bukan semata-mata melalui fisik tetapi justru sudah pada tahap “*interface*” yang diwakili oleh perangkat teknologi yang memudahkan seseorang berkomunikasi tanpa bertemu langsung. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan

keterampilan dalam berkomunikasi interpersonal yang nantinya dapat menjadi strategi yang efektif dalam mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi.

Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t-statistic sebesar 3,444 dengan besar pengaruh sebesar 0,279 dan nilai p value sebesar 0,001. Dengan nilai t-statistic >1,96 dan nilai p value >0,05, maka dari hasil ini menunjukkan hipotesis kelima memiliki pengaruh positif dan signifikan antara teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu (Anggraini, 2022; Yolanda & Dessyana, 2022).

Teknologi informasi merupakan teknologi yang memanfaatkan suatu komputer untuk dijadikan perangkat utama dalam mengelola data yang akan dijadikan informasi agar bermanfaat untuk banyak orang. Teknologi informasi itu akan mendukung berbagai kebutuhan dan juga perkembangan kinerja pegawai yang akan mendatangkan sesuatu yang baik. Jika suatu organisasi menggunakan teknologi informasi secara aktual dengan langkah yang efisien, maka nanti penerapan teknologi yang baru di dalam suatu organisasi akan memberikan pengaruh juga pada keseluruhan organisasi, terutama pada sumber daya manusia.

Oleh karena itu, suatu organisasi perlu untuk selalu mengadopsi dan mengembangkan teknologi informasi seperti memberikan fasilitas yang memadai, meningkatkan *hardware* dan *software* yang nantinya pegawai dapat bekerja lebih efektif dan juga bisa memberikan kontribusi yang maksimal terhadap tujuan organisasi.

Teknologi informasi memediasi pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja pegawai.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa teknologi informasi mampu memediasi penggunaan media sosial terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t-statistic sebesar 2,955 dengan besar pengaruh sebesar 0,119 dan nilai p value sebesar 0,003. Dengan nilai t-statistic >1,96 dan nilai p value >0,05, maka dari hasil ini menunjukkan hipotesis keenam memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu (Suprantiningrum & Lukas, 2021).

Teknologi informasi mampu memediasi penggunaan media sosial terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan yaitu menegaskan bahwa dalam media sosial ketika didukung oleh adanya sistem teknologi informasi yang baik, maka bisa digunakan untuk menjadi alat yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Peran teknologi informasi ini sebagai mediator yang artinya berarti jika tanpa

dukungan dari teknologi informasi, dampak positif dari media sosial terhadap kinerja pegawai tersebut mungkin tidak optimal.

Teknologi informasi dapat memungkinkan suatu organisasi untuk membuat kebijakan penggunaan media sosial yang jelas, seperti membatasi akses saat jam kerja berlangsung ataupun pemantauan aktivitas agar bisa memastikan penggunaannya sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, nantinya organisasi harus memastikan bahwa suatu sistem dalam teknologi informasi yang akan digunakan itu bisa mengoptimalkan manfaat dari media sosial dalam lingkungan kerja.

Teknologi informasi memediasi pengaruh berkomunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa teknologi informasi mampu memediasi berkomunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t-statistic sebesar 2,400 dengan besar pengaruh sebesar 0,084 dan nilai p value sebesar 0,017. Dengan nilai t-statistic $>1,96$ dan nilai p value $>0,05$, maka dari hasil ini menunjukkan hipotesis ketujuh memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu (Arumsari et al., 2022; Rahmadin et al., 2022).

Teknologi informasi itu memiliki peran yang penting dalam meningkatkan efektivitas dalam berkomunikasi antar pegawai, yang pada akhirnya bisa berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Teknologi informasi dapat membantu pegawai untuk mengurangi waktu yang dihabiskan saat komunikasi yang kurang efektif. Dengan adanya sistem ini maka teknologi informasi itu berperan dalam berkomunikasi agar lebih terstruktur, terdokumentasi, dan juga memudahkan saat mengakses apabila dibutuhkan kembali. Hal tersebut memiliki dampak yang positif pada efisiensi kerja pegawai. Oleh karena itu, suatu organisasi itu harus terus selalu mengembangkan dan juga mengoptimalkan manfaat dari teknologi informasi agar nantinya komunikasi interpersonal antar pegawai semakin mendukung untuk meningkatkan kinerja mereka.

KESIMPULAN DAN SARAN

Terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, yaitu:

1. Variabel penggunaan media sosial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel penggunaan media sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel teknologi informasi.
3. Variabel berkomunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Variabel berkomunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel teknologi informasi.
5. Variabel teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Variabel teknologi Informasi mampu memediasi penggunaan media sosial terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan.
7. Variabel teknologi Informasi mampu memediasi berkomunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, T., & Mardalis, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Soft Skill, Efikasi Diri Dan Literasi Digital Terhadap Kesiapan Kerja.
- Adnyana, I. M. D. M. (2021). Populasi dan Sampel. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*, 14(1), 103–116.
- Ahmadi, M. A., Ayuningtyas Fachrunisa, R., Baihaqi, A., Kurniawan, F., Ilham, M., & Abdillah, T. (2024). Transforming Human Resources Recruitment: The Impact of Artificial Intelligence (AI) on Organizational Attractiveness and Applicant Intent. *Benefit : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 99–114.
- Akbar, A. (2023). Dampak Negatif Dan Positif Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Milenial. *Bussman Journal: Indonesian Journal of ...*, 3(3), 948–971.
- Akcah, I., Hamid, R. S., & Suhandra, M. (2021). Pengaruh media sosial terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Belopa Kabupaten Luwu. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo*.
- Anggraeni, M., & Sanaji, S. (2021). Pengaruh Penggunaan Media Sosial terhadap Kinerja Pemasaran selama Pandemi Covid-19 dengan Mediasi Kemampuan Inovasi dan Kemampuan Branding (Studi pada Pelaku UMKM yang Menggunakan Media Sosial). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 752. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n2.p752-767>
- Anggraini, N. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak).
- Arumsari, R. R., Fahrudin Salim, & Lies Putriana. (2022). Pengaruh Motivasi, Komitmen Kerja dan Telework Terhadap Produktifitas Kerja dengan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus: Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan).

- Aw, E. C. X., & Labrecque, L. I. (2020). Celebrity endorsement in social media contexts: understanding the role of parasocial interactions and the need to belong.
- Azriel Akbar Agasyi. (2023). Efektivitas Surat Menyurat Melalui Perbaikan Mutu Standar Operasional Prosedur (SOP) di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pati. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.
- Biantoko, Y., Sundjoto, S., Rahayu, S., & B Setiadi, P. (2023). Pengaruh Penggunaan Media Sosial Instagram Dan Youtube Terhadap Kinerja Generasi Y Dan Z Di Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Surabaya Sukomanunggal. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Akuntansi Dan Kewirausahaan (JPEAKU)*, 2(2), 1–6. <https://doi.org/10.29407/jpeaku.v2i2.19677>
- Diana, I. N., Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Ertanto, A. H. (2021). Factor Influencing Employee Performance: The Role of Organizational Culture.
- Fauziah, I. N. N., Saputri, S. A., & Herlambang, Y. T. (2024). Teknologi Informasi: Dampak Media Sosial pada Perubahan Sosial Masyarakat. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(1), 757–766. <https://doi.org/10.54373/imeij.v5i1.645>
- Fazhari, S., & Rudianto, R. (2021). Influence of interpersonal communication of chairman and employees on employee performance Inna Parapat Hotel and Resort.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). *Article information : When to use and how to report the results of PLS-SEM*.
- Ifan Dolly, F., Tarjo, T., & Dwi Aulia, R. (2024). Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo Provinsi Jambi. *Jurnal STIA Bengkulu : Committe to Administration for Education Quality*, 10(1), 01–12. <https://doi.org/10.56135/jsb.v10i1.128>
- Jie, B., Mervyn, D., Anggrianto, V., & Gabriella, C. (2023). Pemanfaatan dan Dampak Penggunaan Teknologi Informasi Pada Bidang Sosial.
- Mahesti, S. H., & Mardalis, A. (2023). Analisis Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan. *Jursima*, 10(3).
- Mansyur, A., Edris, M., & Indaryani, M. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening; (Studi Kasus pada Perangkat Desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 201–215. <https://doi.org/10.55927/ministal.v1i3.1147>
- Mardalis, A., Khairunnisa, A., Sutrisno, S., Saleh, M., & Saleh, S. (2024). *Differences in Students' Digital Talents Based on Demographic Characteristics*. 1(2), 495–506.

- Muharram, M. R., Prayoga, I., Berasa, K. W., Naibaho, S. Y., & Harahap, N. (2024). Dampak Teknologi Komunikasi Terhadap Hubungan Antarpersonal Mahasiswa Dengan Dosen. *Jurnal Bisnis Dan Komunikasi Digital*, 1(4), 7. <https://doi.org/10.47134/jbkd.v1i4.2798>
- Mukhlisah, A. N., & Irfan, M. (2023). Hubungan intentitas penggunaan media sosial dengan tingkat kecemasan pada mahasiswa kedokteran universitas baiturrahmah padang angkatan 2021. *Nusantara Hasana Journal*, 2(9), 185–190.
- Musfira, Idris, M., & Waluyo, H. S. (2020). Pengaruh Teknologi Informasi, Kompetensi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Baru.
- Novialumi, A. (2019). Pengaruh Media Sosial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen*, 10(1), 43-51.
- Pertiwi, Y., Efendi, E., Wijaya, A., & Simatupang, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Kebun Bangun.
- Putra, R. ade, & Martha, L. (2022). *Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bima Arjuna Prakasa Padang*. 2, 1061–1084.
- Rahmadin, A. N., Saleh, M., & Esabella, S. (2022). Dampak Pelatihan dan Pendidikan terhadap Tingkat Kinerja Guru dengan Teknologi Informasi Komunikasi sebagai Variabel Mediasi di Sekolah Dasar Negeri Telaga Baru Kabupaten Sumbawa Barat. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(8), 2823–2834. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i8.784>
- Rizal, M., Wakhid, N., & Mardalis, A. (2024). Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi Secara Virtual Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Rsu Pku Muhammadiyah Delanggu. *Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 910–923.
- Silaban, juita T. (2023). *Kinerja Karyawan Pada Usaha Caffè Shop Koun . Co Medan Skripsi Juita Theodora Silaban Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan Kinerja Karyawan Pada Usaha Caffè Shop Koun*.
- Sitanggang, P. S., Solikhin, A., & Ihsan, M. (2022). Pengaruh Penggunaan Media Sosial Dan Penggunaan Teknologi Terhadap Kinerja Keuangan Umkm Batik Jambi Di Kampung Jelmudan Ulu Gedong Kecamatan Pelayangan Kota Jambi Periode 2018-2020. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 10(3), 119–132. <https://online-journal.unja.ac.id/jmbp/article/view/18694>.

- Suprانتiningrum, S., & Lukas, A. D. (2021). Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dengan Variabel Moderating Teknologi Informasi. *Owner*, 5(1), 174–185.
- Suryani, N. K., Warmana, G. O., & Wiguna, I. N. A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Penggunaan Tehnologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Provinsi Bali). *Jurnal Imagine*, 1(1), 1–11.
- Syahrudin. (2020). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Komunikasi Antarpribadi Mahasiswa. *Kareba: Jurnal Komunikasi Unhas*, 9(2), 308–315.
- Vandela, F., & Sugiarto, A. (2021). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 429. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i3.4913>
- Yamin, S. (2023). *Smartpls 3 Smartpls 4*.
- Yolanda, Y., & Dessyana. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kota Medan. *FIRM Journal of Management Studies*, 79(2), 256-265.
- Yuniartika, M. D. (2022). *pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt arista auto prima pekanbaru. 8.5.2017, 2003–2005*.
- Zakaria, I. H., & Leiwakabessy, T. F. F. (2020). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bank Syariah Di Kota Ambon). *Jurnal Akuntansi : Transparansi Dan Akuntabilitas*, 8(2), 117–126. <https://doi.org/10.35508/jak.v8i2.2873>
- Zidah, I. N. (2023). Dampak Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Produktivitas dan Budaya Kerja Pegawai KPP Pratama Pasuruan