

PENGARUH MEDIA SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Anita Novialumi

STIE Tribuana Bekasi

Email : anitha.lumi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penggunaan media sosial, gambaran tentang tingkat kinerja karyawan, dan pengaruh^ sosial media terhadap kinerja karyawan di PT X Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 78 karyawan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan metode Skala Likert dalam mengolah data kuesioner dengan pendekatan *mixed method* (kombinasi). Strategi metode kombinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan dengan model *exploratory Sequential Mixed Methods*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa media sosial memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT X disarankan untuk membuat regulasi atau kebijakan penggunaan internet di jam kerja agar menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

Kata Kunci: *Media Sosial, Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

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

Penggunaan internet dan social media melalui perangkat elektronik menjadi *new Itfestyle* di jaman sekarang, terlihat pada perilaku masyarakat dan generasi muda jaman now di seluruh dunia, termasuk Indonesia. Penggunaan internet dan social media memberikan banyak kemudahan dalam mengakses dan pencarian berbagai jenis kebutuhan informasi. Media social dikalangan masyarakat saat ini dipandang dan sisi positif mempunyai banyak kegunaan. Masyarakat saat ini dapat diartikan sebagai generasi yang mengikuti perkembangan zaman. Pergeseran sikap dan pola pikir masyarakat untuk dapat

hidup sesuai dengan tuntutan zaman disebut dengan modernisasi (Sujatmiko, 2012). Modernisasi secara umum menyangkut perubahan dan cara- cara tradisional menuju cara yang lebih modern atau lebih maju. Dengan kata lain generasi jaman now adalah generasi yang modem

Pada suatu perusahaan sumber daya manusia (SDM) menjadi aset yang sangat penting, sumber daya manusia (SDM) di harapkan bisa mewujudkan tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus diimbangi dengan sumber daya manusia yang tepat, cepat dan mampu bekerja secara maksimal Menurut data badan statistik menunjukkan jumlah tenaga kerja di Indonesia lebih dari 50% berumur dibawah 30 tahun (www bps go.id) Dengan kata lam generasi jaman now bisa disebut dengan generasi milenial menjadi pekerja akut di dalam dunia kerja saat ini. Dan generasi millenmal hampir smuanya adalah pengguna smartphone pada golongan usia 22 hingga 39 tahun.

Perkembangan social media membawa pengaruh terhadap perkembangan gaya hidup Social media yang di harapkan bisa memberikan produktivitas yang baik akan menghasilkan kinerja perusahaan yang optimal Kinerja perusahaan bisa membenkan hasil yang optimal melalui beberapa aspek yang harus dipenuhi dalam pencapaian kinerjanya, yaitu dengan Hasil kerja. Kejujuran, Kedisiplinan, Kreativitas, Kerjasania, Kepemimpinan, Kepribadian, Prakarsa,

Kecakapan, dan Tanggung jawab.

Masuknya generasi millennialke dunia kerja menjadikan dilemma bagi perusahaan dimana adanya kemungkinan mengalami penurunan kinerja Apabila dilihat dari sisi lain social media dapat digunakan sebagai media jaringan sosial untuk peningkatan kinerja.

II. KAJIAN PUSTAKA

1) Pengertian Media Sosial

Media Sosial merupakan media online, dengan para penggunanya bisa dengan mudah berpartisipasi, berbagi, dan menciptakan isi meliputi blog, jejangng sosial, wtki, forum dan dunia virtual. Blog, jejangng sosial dan wiki merupakan bentuk social media yang paimu umum digunakan oleh masyarakat di seluruh dunia Social media sebagai sebuah kelompok aplikasi berbasis internet yang membangun di alas dasar idelogi dan tekhnologi Web 2 0 dan memungkinkan penciptaan dan pertukaran / *scr-gencruicd* content (Kaplan dan I laenlcm. 2010)

2) Jenis-jenis media Sosial

Sosial media memiliki beberapa jenis, yaitu :

a. Konten

Pengguna situs ini memberikan klik pada setiap konten saham konten media, seperti gambar, video, ebook dan lain sebagainya

b. Proyek Kolaborasi

Situs mi memungkinkan pemakai dapat mengubah, menambah, maupun menghapus suatu konten sedikit yang tersedia di website, seperti Wikipcdia

c. Blog dan Microhlog

Pemakai bebas mengekspresikan suatu hal seperti ventilasi atau mengkritik kebijakan pemerintah Contohnya adalah Twitter

d. Virtual Game World

Virtual adalah dunia yang membuat pemakainya merasa hidup maya, seperti dunia game yang virtual berinteraksi dengan orang lain Tetapi dunia virtual sosial lebih luas dan lebih mengarah pada kehidupan seperti second life

3) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerjamcrupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan Pengertian kinerja menurut para ahli:

a. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara Mangkunegara (2015) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

b. Menurut Sedarmayanti (2011)
Kmerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

c. Menurut Wibowo (2010) Kinerja

adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut

4) Indikator Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

- a. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
- b. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
- c. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
- d. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

5) Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Pabu Mangkunegara (2006) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal :

- a. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang
- b. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari

lingkungan Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh media sosial terhadap kinerja karyawan di PT X Untuk mencapai tujuan tersebut maka metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan *mixed method* (kombinasi) Strategi metode kombinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan dengan model *exploratory Sequential Mixed Methods* Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. X di Cikarang Bekasi sebanyak 350 karyawan, dan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini sebanyak 78 karyawan.

Fokus Penelitian

Fokus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Pengaruh media sosial terhadap kinerja karyawan di PT. X, yang diamati melalui intensitas pemakaian social media yang terdiri dari :
 - 1) Durasi penggunaan social media
 - 2) Frekuensi penggunaan social media
 - 3) Perhatian yang diberikan mengakses social media
- b. Gambaran kinerja karyawan yang meliputi :
 - 1) Kualitas kerja karyawan
 - 2) Kuantitas kerja
 - 3) Pelaksanaan tugas kerja

Analisis Data

a. Analisis Statistik Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan suatu metode analisis dimana data yang telah diperoleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis, kemudian dimterprestasikan secara objektif sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan menjelaskan hasil (Sugiyono. 2010)

b. Analisis Statistik Inferensiul

Statistic inferensial digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi, statistic inicocok digunakan apabila sampel diambil dan populasi yang jelas (Sugiyono. 2014)

1) Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Heteroskedastisitas

2) Analisis Regresi Linier Sederhana

3) Uji Hipotesis

Uji T-Statistik

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penggunaan Sosial Media pada Karyawan

a. Intensitas Pemakaian Sosial Media

Dalam penelitian ini, istilah intensitas diartikan sebagai sebaran sering penggunaan media sosial pada karyawan. Untuk mengukur tingkat keseringan tersebut dapat dibagi menjadi durasi penggunaan, frekuensi penggunaan, dan perhatian yang diberikan dalam penggunaan media sosial yang secara rinci dibahas dalam uraian sebagai berikut

1) Durasi penggunaan *Sosial Media*

Durasi adalah rentang waktu lamanya suatu peristiwa dapat berlangsung yang biasanya dihitung dalam satuan waktu. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT X menggunakan social media Whatsaap cukup tinggi dikarenakan social media whatsapp membantu proses pekerjaan dan alur informasi dapat tersampaikan lebih cepat sehingga mengefisienkan waktu. Namun untuk penggunaan social media selain whatsapp seperti facebook, instaram, line, youtube, dan lain-lain tidak tinggi dikarenakan karyawan tidak memiliki waktu yang cukup luang untuk menggunakan media sosial sebagai sarana hiburan Karyawan dibenkan tugas dan tanggung jawab yang sesuai sehingga mengharuskan karyawan untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Kalaupun ada karyawan yang mengakses social media selain whatsapp di jam kerja, diduga dikarenakan atasan tidak memberikan arahan sehingga karyawan injak memiliki pilihan selain mengakses media sosial untuk menghilangkan kejenuhannya. Namun, hal tersebut sangat jarang terjadi dan tidak berpengaruh bagi perusahaan. Hal ini juga diperkuat melalui hasil kuisioner yang menunjukkan bahwa selama jam kerja dan total sampel yang diambil sebanyak 78 karyawan 5.57% karyawan menyatakan kurang setuju memiliki durasi tinggi mengakses social media

2) Frekuensi Penggunaan Media Sosial

Berdasarkan hasil wawancara yang

dilakukan pada pimpinan langsung dapat disimpulkan bahwa frekuensi penggunaan social media pada karyawan lebih dari 20 kali dalam mengakses media sosial whatsapp dan kurang dari 20 kali dalam mengakses social media selain whatsapp di jam kerja. Hasil kuisioner menjelaskan bahwa 78 karyawan mengakses media sosial sebanyak 68% yaitu sekitar 15-20 kali selama jam kerja.

3) Perhatian yang Dibenkan dalam Mengakses Media Sosial

Perhatian yang dibenkan dalam mengakses media sosial yang dimaksud adalah seberapa besar fokus atau perhatian yang diberikan oleh karyawan dalam mengakses social media di jam kerja. Seperti yang dilihat, media sosial memiliki fitur yang menarik. Selain memudahkan alur informasi, juga menjadi sarana eksistensi bagi sebagian orang. Oleh karena itu, jika karyawan membenkan perhatian yang tinggi selama jam kerja untuk mengakses media sosial sebagai sarana hiburan dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa perhatian yang diberikan karyawan dalam mengakses media sosial harus dipisahkan. Perhatian yang diberikan karyawan untuk mengunggah foto dan sekedar menghilangkan jenuh dilihat tidak tinggi. Namun sebagai sarana informasi dan proses pekerjaan, media sosial whatsapp menarik perhatian para karyawan bahkan atasan karena sangat membantu dalam mengaktifkan dan mengefisienkan jam kerja.

Hasil kuisisioner juga menunjukkan bahwa dari 78 orang karyawan perhatian yang diberikan karyawan dalam mengakses media sosial sebanyak 18, 75% untuk meng-update status atau mengunggah foto

2. Gambaran kinerja Karyawan

a. Kualitas kerja karyawan

Hasil wawancara yang dilakukan dengan pimpinan langsung menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan menunjukkan kualitas kerja yang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari penyelesaian tugas yang diberikan yaitu berupa kerapihan hasil kerja, ketelitian dan tingkat kesalahan yang dilakukan Hasil wawancara juga menyimpulkan bahwa belum pernah ada kasus yang menunjukkan bahwa karyawan melanggar peraturan perusahaan sehingga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

Hasil kuisisioner juga menyebutkan bahwa dari 78 karyawan menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan dengan baik, rapih dan teliti akan menghasilkan kinerja yang baik dibuktikan dengan nilai sebesar 89,7% menyatakan pekerjaan yang dilakukan dengan baik, teliti dan rapih akan menghasilkan kualitas kerja yang baik dan sebanyak 80.7%",, menyatakan sangat setuju jika pekerjaan dilakukan dengan baik, rapih, dan teliti akan menghasilkan kualitas kerja yang baik Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang bagus.

b. Kuantitas Kerja

Berdasarkan hasil wawancara yang

dilakukan, diperoleh data bahwa kuantitas kerja yang di hasilkan cukup baik. Hal tersebut dibuktikan dari hasil permintaan costumer yang selalu terpenuhi dalam pemenuhan produknya, kuantiti produk yang di pesankan, setiap hari mampu memenuhi permintaan costumer tentang produk yang di butuhkan.

Hasil kuisisioner juga menunjukkan bahwa dari 78 karyawan dengan nilai 91% sangat semangat dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.

c. Pelaksanaan Tugas Kerja

Berdasarkan hasil wawancara, pelaksanaan tugas kerja yang diberikan sesuai dengan target yang diberikan, karyawan mampu menggunakan waktu pelaksanaan secara efektif dan efisien, hal itu dapat dilihat dan penyelesaian tugas yang tepat waktu dan kuantitas pekerjaan yang diberikan sesuai dengan yang di diharapkan. Hal tersebut dapat dilihat ketika penilaian kinerja yang dilakukan setiap periodenya. Karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung dengan baik, dan sudah menjelaskan secara tertulis maupun lisan terkait tugas dan tanggung jawab setiap karyawan.

Hasil Kuisisioner juga menunjukkan bahwa dari 78 karyawan memiliki nilai sebesar 94, 8% sangat paham akan setiap tugas dan tanggung jawabnya, dan selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan sebaik mungkin sebesar 92,3% Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil kerja karyawan sudah baik

3. Pengaruh Media Sosial terhadap kinerja karyawan

Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik adalah jika mampu melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan kualitas, kuantitas dan pelaksanaan tugas tepat waktu tidak ada penundaan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang diberikan perusahaan Terutama dalam penggunaan social media di jam kerja yang dapat diakses dengan mudah

Hasil analisis dan wawancara yang dilakukan menunjukkan bahwa social media berpengaruh terhadap kinerja karyawan, menurut analisis yang sudah dipaparkan sebelumnya disimpulkan bahwa media sosial menunjang kinerja di PT. X, karena lewat media sosial menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien Misalnya dengan mengirim file kualitas yang diperlukan dalam sebuah produk mampu diselesaikan sesuai yang diharapkan, kuantitas produk yang dibutuhkan dengan mengirim file dapat segera dikejakan dan pelaksanaan akan lebih teratur, bahkan penyelesaian pelaksanaan tugas pekerjaan dapat dilakukan lebih cepat karena dapat mengirim file atau data dan dapat langsung menerima respon Sehingga tentu waktu jam kerja akan lebih efektif dan dapat menolong karyawan menyelesaikan pekerjaan yang lain. Dengan begitu karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik karena membantu memaksimalkan waktu jam kerja dan menghasilkan output yang baik

Selain itu. hasil analisis kuisioner juga menunjukkan bahwa penggunaan

social media yang paling sering digunakan adalah Whatsapp Hal tersebut dapat dilihat pada besar penggunaan media sosial *Whatsupp* sebesar 86%, social media *Youtube* sebesar 38%. social media *Instagram* sebesar 35%, media sosial *Lme* sebesar 22%, social media *Messenger* sebesar 27%. social media facebook sebesar 36%. social media *Pai h* sebesar 21%, dan social media *Twifler* sebesar 15% Jika melihat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Poppy Panjaitan (2017). Meneliti tentang pengaruh social media terhadap produktifitas kerja generasi millenmal menunjukkan bahwa social media memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja Dimana semakin tinggi penggunaan social media maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya karena dapat membantu proses pekegaan. Media sosial membantu proses penyelesaian pekerjaan sehingga jam kerja justru semakin efektif dan efisien Penelitian lain oleh Soliha (2015) juga menunjukkan bahwa semakin tinggi ketergantungan penggunaan media sosial maka semakin tinggi kecemasan sosial dengan tingkat hubungan yang cukup kuat sebesar 31,4%. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh ChalifT (2016) media sosial memiliki pengaruh negatif terhadap Job Performance dan Job Characteristic karyawan Dimana penggunaan social media menyebabkan turunnya Job Performance dan Job Characteristic Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbari (2016) dan Dunggio (2013) Bahkan survey yang dilakukan oleh APJII

menyatakan bahwa generasi millenial mengalami peningkatan penggunaan social media yang semakin tinggi dibanding generasi sebelumnya (www.apjii.co.id)

Namun hasil yang berbeda justru terlihat pada karyawan PT. X di Cikarang - Bekasi Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa social media memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Dimana social media membantu dan mempermudah karyawan melakukan pekerjaan sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Hal tersebut dibuktikan dan hasil kuisioner sebesar 89.9% karyawan PT X menggunakan social media untuk alat komunikasi dan membantu proses pekerjaan. Social media membantu proses penyelesaian pekerjaan sehingga jam kerja justru semakin efektif dan efisien Berdasarkan pengamatan yang dilakukan dan penilaian kinerja yang telah dievaluasi belum pernah ditemukan karyawan yang tidak produktif bekerja karena mengakses social media Sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT. X menghasilkan kinerja karyawan yang baik salah satunya adalah karena dibantu oleh social media yang dapat mempermudah proses pekerjaan dan tentunya hal tersebut membantu pencapaian tujuan perusahaan Hasil pengujian dengan uji t juga diketahui bahwa variabel social media (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar $8.228 > 1$ tabel

3.966 dengan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ dan dengan demikian dapat disimpulkan bahwa social media secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan besar pengaruh 2.35%

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut

- a. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa penggunaan jam kerja dalam penggunaan social media whatsapp selama jam kerja sebesar 86%, Penggunaan social media Youtube sebesar 38%, penggunaan social media Instagram sebesar 35%, penggunaan social media Line sebesar 22%, Penggunaan Social media Messenger sebesar 27%, Penggunaan social media facebook sebesar 36%, Penggunaan Social media path sebesar 21%, penggunaan social media twitter sebesar 15%, dan penggunaan social media lain 0%. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan atasan Human Capital Section dapat ditarik kesimpulan bahwa media sosial dapat membantu menghasilkan kinerja yang baik. Hal tersebut dibuktikan dari hasil pencapaian kinerja yang dievaluasi setiap 1 tahun sekali yang menunjukkan bahwa karyawan mampu mengerjakan jobdesk dengan baik Hal tersebut juga

didukung oleh social media whatsapp yang membantu proses pekerjaan

- b. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan melalui wawancara dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu menghasilkan kinerja yang baik karena diberikan tugas dan tanggung jawab yang padat oleh atasan sehingga tidak ada waktu untuk melakukan hal yang lain Hasil jawaban dari responden tentang kinerja karyawan mampu menghasilkan kualitas, kuantitas dan pelaksanaan tugas kerja yang baik
- c. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan didapatkan bahwa variabel media sosial mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. X yang berguna untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

5.2 Saran

- a. PT X Cikarang - Bekasi perlu membuat regulasi atau kebijakan perusahaan dimana selama jam kerja tidak diperkenankan menggunakan social media untuk tetap mencegah terganggunya konsentrasi karyawan dan pekerjaan
- b. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar mencari tahu batas durasi optimum dalam penggunaan social media di jam kerja. Yang dimaksud dengan optimum adalah agar penggunaan social media tidak melebihi batas maksimum dan tidak kurang dan batas minimum sehingga kinerja yang di hasilkan menjadi lebih baik

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara (2015) *Sumber Daya manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas Remaja Rosdakarya: Bandung
- Anwar Prabu Mangkunegara 2006 *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* Jakarta Refika Aditama
- Anwar Prabu Mangkunegara 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Kaplan. Andreas M, Michael Haenlein (2010). *Users of the world, unite! The challenges and opportunities of Sosial Media*. Business Horizons 53(1): 59-68
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakankelima). Bandung : PT. Refika Aditama
- Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D* Bandung Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D* Bandung Alfabeta
- Sujatmiko, Agung (2012). *Kamus Teknologi informasi dan komunikasi*. Surakarta Aksarra Sinergi Media