

**PENGARUH PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL DAN TRANSFER  
PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA DOSEN DI ITM  
(INSTITUT TEKNOLOGI MEDAN)**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**MUHAMMAD TAUFIQ  
15.832.0193**

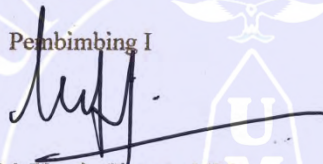


**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

Judul Skripsi : PENGARUH PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL DAN  
TRANSFER PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA  
DOSEN DI ITM (INSTITUT TEKNOLOGI MEDAN)  
Nama : MUHAMMAD TAUFIQ  
No. Stambuk : 158320193  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

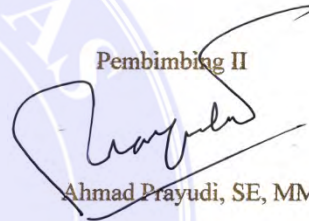
Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Ir. M. Yamin Siregar, MM

Pembimbing II



Ahmad Prayudi, SE, MM

Mengetahui

Dekan



Dr. H. Ihsan Efendi, SE, M.Si

Program Studi



Teddi Pribadi, SE, MM

Tanggal Lulus :

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya Menyatakan Bahwa Skripsi Yang Saya Susun Ini, Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Merupakan Hasil Karya Tulis Saya Sendiri. Adapun Bagian-Bagian Tertentu Dalam Penulisan Skripsi Ini Yang Saya Kutip Dari Hasil Karya Orang Lain Telah Dituliskan Secara Jelas Sesuai Dengan Norma, Kaidah Dan Etika Penulisan Ilmiah.

Saya Bersedia Menerima Sanksi Pencabutan Gelar Akademik Yang Saya Peroleh Dan Sanksi-Sanksi Lainnya Dengan Peraturan Yang Berlaku, Apabila Di Kemudian Hari Ditemukan Adanya Plagiat Dalam Skripsi Ini.

Medan,  
  
MUHAMMAD TAUFIQ

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**TUGAS AKHIR/ SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, Saya Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : MUHAMMAD TAUFIQ  
NPM : 158320193  
Program Studi : MANAJEMEN  
Fakultas : Ekonomi & Bisnis  
Jenis Karya : Tugas Akhir/ Skripsi

Demi Pengembangan Ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada universitas medan area Hak Bebas Royalti noneksklusif atas karya ilmiah saya yang berjudul : Pengaruh Pengguna Media Sosial dan Transfer Peengetahuan Terhadap Kinerja Dosen di ITM (Institut Teknologi Medan). Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini universitas medan area berhak menyimpan, mengalihmedia/ formatkan. Mengelola dalam bentuk pangkalan data, merawat dan mempublikasikan tugas akhir/ skripsi/ tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

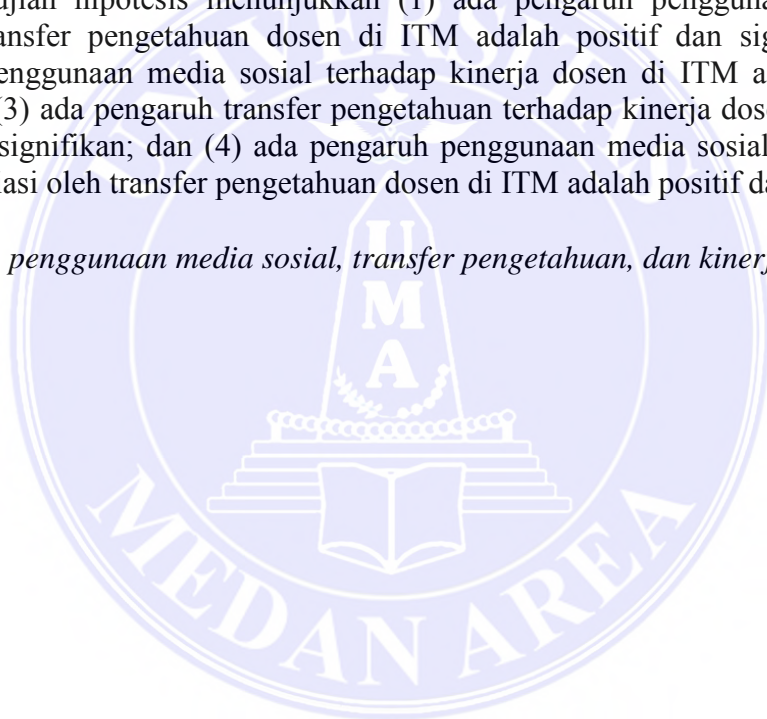
Dibuat Di Medan,  
Pada tanggal :  
Yang menyatakan

MUHAMMAD TAUFIQ

## ABSTRAK

Kinerja memiliki makna yang sangat luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana juga proses kerja berlangsung. Tujuan penelitian ini adalah (1) menganalisis pengaruh penggunaan media sosial terhadap transfer pengetahuan dosen di ITM; (2) menganalisis pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja dosen di ITM; (3) menganalisis pengaruh transfer pengetahuan terhadap kinerja dosen di ITM; dan (4) menganalisis pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja yang dimediasi oleh transfer pengetahuan pada dosen di ITM (Institut Teknologi Medan). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah minimal 60 responden pada kalangan dosen di ITM. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket (kuesioner). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*), uji hipotesis, dan uji asumsiklasik. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan (1) ada pengaruh penggunaan media sosial terhadap transfer pengetahuan dosen di ITM adalah positif dan signifikan; (2) ada pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja dosen di ITM adalah positif dan signifikan; (3) ada pengaruh transfer pengetahuan terhadap kinerja dosen di ITM adalah positif dan signifikan; dan (4) ada pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja yang dimediasi oleh transfer pengetahuan dosen di ITM adalah positif dan signifikan.

Kata Kunci: *penggunaan media sosial, transfer pengetahuan, dan kinerja*

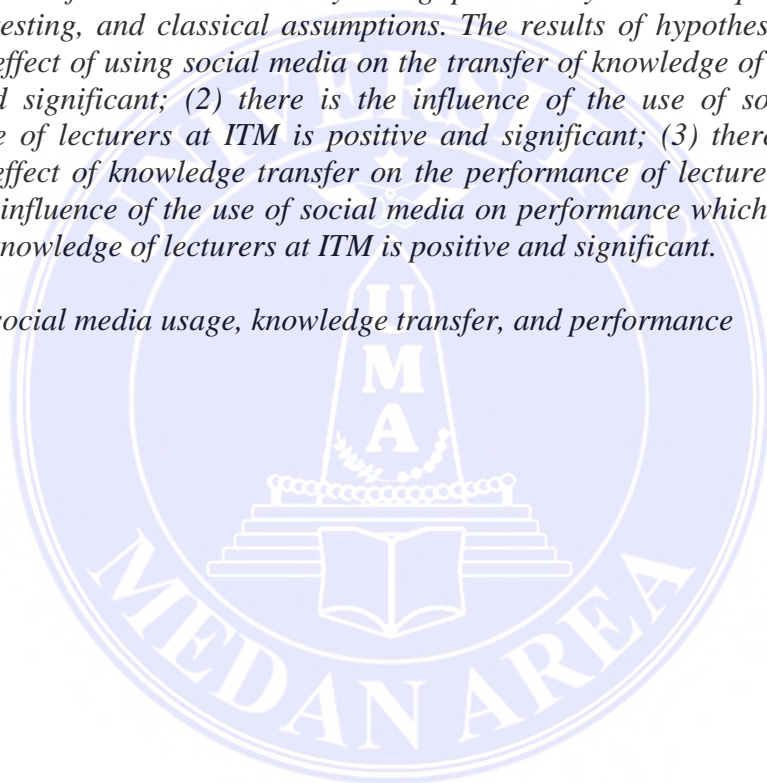




## **ABSTRACT**

*Performance has a very broad meaning, not only expressing it as a result of work, but also how the work process takes place. The purpose of this study was (1) to analyze the effect of using social media on the transfer of knowledge of lecturers at ITM; (2) analyze the effect of using social media on the performance of lecturers at ITM; (3) analyze the effect of knowledge transfer on the performance of lecturers at ITM; and (4) analyze the influence of social media usage on performance mediated by the transfer of knowledge to lecturers at ITM (Medan Institute of Technology). The number of samples in this study is a minimum of 60 respondents in the lecturers at ITM. Data collection techniques in this study used a questionnaire (questionnaire). The type of data used in this study is primary data. Analysis of data in this study using path analysis techniques (path analysis), hypothesis testing, and classical assumptions. The results of hypothesis testing show (1) there is an effect of using social media on the transfer of knowledge of lecturers at ITM is positive and significant; (2) there is the influence of the use of social media on the performance of lecturers at ITM is positive and significant; (3) there is a positive and significant effect of knowledge transfer on the performance of lecturers at ITM; and (4) there is the influence of the use of social media on performance which is mediated by the transfer of knowledge of lecturers at ITM is positive and significant.*

*Keywords: social media usage, knowledge transfer, and performance*



## KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT karena tiada daya dan upaya selain atas kehendak-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan di berikan kelancaran serta kemudahan. Shalawat beriring salam semoga senantiasa terlimpah dan tumpah kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarga beserta para sahabatnya yang telah mendahului kita semoga mendapat nikmat disisi-Nya.

Berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Penggunaan Media Sosial dan Transfer Pengetahuan Terhadap Kinerja Dosen di ITM (Institut Teknologi Medan)”**. Penulisan skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Medan Area. Dalam penulisan skripsi ini tentunya tidak akan lepas dari kekurangan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas dari materi penelitian ini. Semua masi jauh dari kata sempurna bagi penulis.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada kedua orang tua saya, yakni Ayahanda tersayang Hamdan dan Ibunda tercinta Rodiah S.Pd untuk kakak dan abang kandung saya Nurhidayah Sari S.Tp dan Hadi Surya S.Kom atas jerih payah dan do'anya selama ini kepada penulis, terspesial Rahmadani Fitri Harahap SM yang terus menjadi motivasi dalam menyelesaikan Studi Strata I ini. Selanjutnya atas dorongan dan bantuan dari berbagai pihak secara moril dan materil dalam penyelesaian skripsi ini yang

namanya tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, maka penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi , SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Bapak Ir. Muhammad Yamin Siregar MM selaku Dosen Pembimbing I yang bersedia meluang kan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Ahmad Prayudi SE, MM selaku Dosen Pembimbing II yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Teddy Pribadi SE, MM selaku sekretaris yang bersedia membantu saat proses seminar skripsi ini.
8. Ibu Adelina Lubis SE, M.Si selaku Ketua yang bersedia meluangkan waktunya saat sidang skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.



10. Seluruh Pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
11. Semua teman-teman stambuk 2015 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masi jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, Maret 2019

**Muhammad Taufiq**  
**15.832.0193**

## DAFTAR ISI

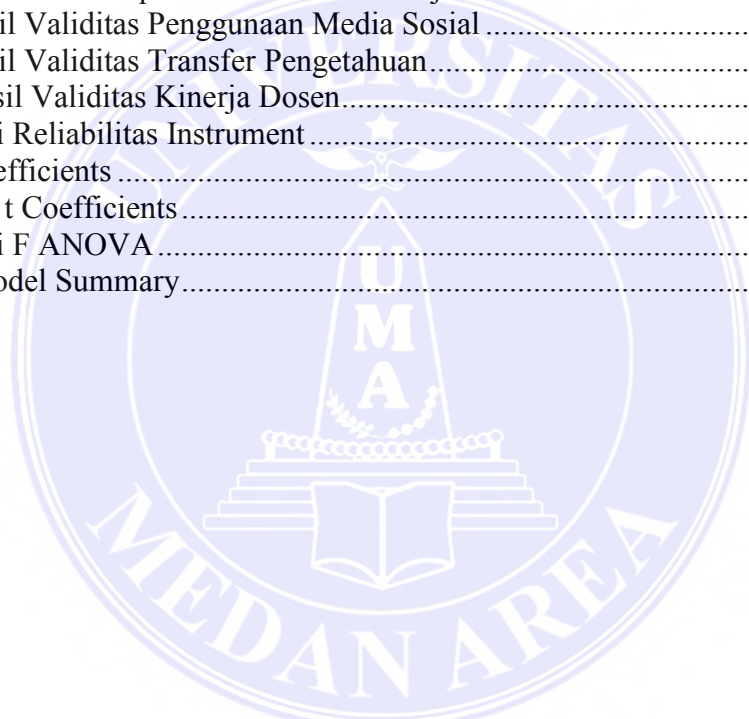
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>7</b>
A. Uraian Teoritis .....	7
1. Teori Kinerja.....	7
a. Pengertian Kinerja.....	7
b. Peran Penting Kinerja.....	8
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
d. Indikator Kinerja .....	11
2. Teori Penggunaan Media Sosial .....	12
a. Pengertian Penggunaan Media Sosial .....	12
b. Peran Penting Penggunaan Media Sosial.....	14
c. Indikator Penggunaan Media Sosial.....	16
3. Teori Transfer Pengetahuan.....	19
a. Pengertian Transfer Pengetahuan.....	19
b. Peran Penting Transfer Pengetahuan.....	20
c. Indikator Transfer Pengetahuan .....	21
B. Penelitian Terdahulu .....	22
C. Kerangka Konseptual.....	23
D. Hipotesis .....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	25
1. Jenis Penelitian.....	25
2. Lokasi Penelitian.....	25
3. Waktu Penelitian.....	25
B. Populasi dan Sampel.....	26
1. Populasi .....	26

2. Sampel .....	26
C. Defenisi Operasional Variabel.....	27
1. Variabel Terikat ( <i>Dependent Variabel</i> ).....	27
2. Variabel Bebas( <i>Independent Variabel</i> ) .....	27
D. Jenis dan Sumber Data.....	29
1. Jenis Data.....	29
2. Sumber Data .....	29
E. Teknik Pengumpulan Data .....	29
F. Teknik Analisis Data .....	30
1. Teknik Analisis Data .....	30
a. Uji Validitas .....	30
b. Uji Reliabilitas .....	31
c. Uji Asumsi Klasik.....	31
d. Analisis Regresi Berganda.....	32
2. Uji Hipotesis .....	33
a. Uji t .....	33
b. Uji F.....	34
c. Koefisien Determinasi .....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>36</b>
A. Hasil Penelitian.....	36
1. Gambaran Umum Institut Teknologi Medan.....	36
2. Visi dan Misi .....	37
3. Struktur Organisasi .....	38
4. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab.....	42
5. Identitas Responden.....	48
a. Jenis Kelamin Responden.....	48
b. Pendidikan Responden.....	49
6. Penyajian Data.....	49
a. Persentase Jawaban Responden .....	49
b. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	55
c. Uji Asumsi Klasik.....	57
d. Uji Hipotesis .....	60
B. Pembahasan .....	62
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>67</b>
A. Kesimpulan .....	67
B. Saran .....	68



## DAFTAR TABEL

2.1. Penelitian Terdahulu .....	22
3.1. Rencana Penelitian .....	26
3.2. Operasional dan Indikator Variabel .....	28
3.3. Skala Likert .....	30
4.1. Akreditasi Institut Teknologi Medan .....	37
4.2. Jenis Kelamin .....	48
4.3. Pendidikan Responden .....	49
4.4. Kriteria Jawaban Responden .....	49
4.5. Persentase Responden Variabel Penggunaan Media Sosial .....	50
4.6. Persentase Responden Variabel Transfer Pengetahuan .....	51
4.7. Persentase Responden Variabel Kinerja Dosen .....	53
4.8. Hasil Validitas Penggunaan Media Sosial .....	55
4.9. Hasil Validitas Transfer Pengetahuan .....	55
4.10. Hasil Validitas Kinerja Dosen .....	56
4.11. Uji Reliabilitas Instrument .....	56
4.12. Coefficients .....	60
4.13. Uji t Coefficients .....	60
4.14. Uji F ANOVA .....	61
4.15. Model Summary .....	62





## DAFTAR GAMBAR

2.1.Kerangka Konseptual .....	24
4.1.Struktur Organisasi Institut Teknologi Medan.....	40
4.2.Uji Normalitas .....	57
4.3.Histogram .....	58
4.4.Scatterplot .....	59



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan pendidikan, baik itu institut ataupun univesritas. Tanpa sumber daya manusia suatu institut tidak akan berfungsi. Salah satu sumber daya manusia di institut atau pun universitas adalah dosen. Oleh karena itu, setiap lembaga pendidikan seperti institut perlu memikirkan bagaimana cara yang dilakukan untuk mendorong kemajuan bagi pendidikan dan bagaimana caranya agar dosen tersebut memiliki kinerja yang tinggi.

Secara umum kinerja bermakna perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam organisasi (Mangkunegara, 2010 : 67). Bagi organisasi, kinerja mempunyai peranan yakni adanya penilaian kerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja dosen karena dengan penilaian kinerja ini mungkin dosen yang berprestasi di promosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebalik dosen yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan (Mangkunegara, 2013 : 155).

Secara umum, pengertian media sosial adalah media online yang mendukung adanya interaksi sosial. Sosial media atau media sosial menggunakan teknologi berbasis web yang mengubah suatu komunikasi kedalam dialog interaktif. Beberapa contoh-contoh situs media sosial yang sangat populer saat ini adalah *Whatsapp* , *Facebook*, *Twitter*, *Youtube* dan *Instagram*.

Banyaknya pengguna media sosial hingga sampai saat ini, juga tidak lepas dari peran serta para ahli dalam memberikan gagasan, pandangan ataupun teorinya terkait media sosial. Beberapa gagasan ataupun teori dalam media sosial, secara sederhana dapat berupa sebuah definisi media sosial atau pengertian media sosial.

Definisi media sosial, tidak serta merta berupa gagasan yang tidak berdasar yang dikeluarkan oleh para ahli tersebut. Demikian adanya, media sosial memiliki fungsi, peran, dan dampak bagi kehidupan masyarakat yang harus didesain sedemikian rupa agar media sosial tetap pada fungsi, dan tujuan media sosial itu sendiri, dan memiliki manfaat dalam kehidupan setiap individu. Melihat pentingnya pengaruh Media Sosial bagi para dosen. Maka dalam hal ini ITM (Institut Teknologi Medan) juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja dosen.

Transfer pengetahuan adalah proses pergerakan pengetahuan dalam organisasi, orang-ke-orang dan dipengaruhi karakteristik orang-orang yang terlibat dalam proses tersebut (Smale, A. 2008). Proses transfer pengetahuan diawali dengan inisiasi yaitu tahapan dimana terjadi hal-hal yang mendorong untuk memutuskan melakukan transfer pengetahuan. Tahapan ini dimulai ketika pengetahuan yang dibutuhkan dalam organisasi belum ditemukan. Tahap selanjutnya adalah implementasi.

Tahapan ini dimulai dengan keputusan untuk mulai melakukan transfer pengetahuan. Pada tahap ini, pengetahuan mengalir antara sumber dan penerima pengetahuan. Pengetahuan yang ditransfer tersebut digunakan oleh penerima pengetahuan setelah hari pertama. Tahapan ini disebut *ramp-up*. Tahapan akhir

dari proses transfer pengetahuan, disebut integrasi yaitu ketika penerima merasa puas setelah menggunakan pengetahuan yang ditransfer lalu pengetahuan yang ditransfer digunakan secara terus menerus sehingga pengetahuan tersebut melekat pada penerima (Smale, A. 2008).

Berdasarkan informasi yang diperoleh pada saat penelitian pendahuluan, fenomena permasalahan terkait variabel penelitian kinerja dosen yang ada di ITM (Institut Teknologi Medan) adalah sebagai berikut:

Masih banyak dosen yang menggunakan *gadget* di dalam kelas sehingga mengurangi keefektifan dalam proses belajar mengajar di ITM (Institut Teknologi Medan).

Kurangnya perhatian dosen dalam membuat program pembelajaran akibat terlalu banyak waktu yang tersita untuk menggunakan *gadget* di ITM (Institut Teknologi Medan).

Menurunnya tingkat perhatian dosen terhadap mahasiswa karena lebih banyaknya perhatian tertuju pada *gadget* mereka. Rancangan system pengajaran kepada mahasiswa yang efektif di ITM (Institut Teknologi Medan)

Sistem penilaian kinerja yang mengacu pada kualitas dosen di ITM (Institut Teknologi Medan).

Dari teori-teori, terlihat cukup banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Namun tidak semua faktor yang akan dilibatkan dalam penelitian ini, tetapi hanya dua saja, yakni:

1. Penggunaan media sosial
2. Transfer pengetahuan

Faktor pertama adalah penggunaan media sosial. Dalam teori, media sosial dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh berbagai visi, ikatan jaringan, dan kepercayaan bersama (Cao, Guo, Vogel, & Zhang, 2016 :544). Mediasosial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat secara efektif melengkapi pengetahuan lainnya dan teknologi manajemen(Cao, Guo, Vogel, & Zhang, 2016 : 532). Sementara Media Sosial pun ikut tumbuh dengan pesat sekarang ini. Melalui media sosial, kinerja karyawan dapat menginformasikan setiap orang agar terus berkomunikasi antara satu dengan lainnya (Cao, Guo, Vogel, & Zhang, 2016 : 534).

Faktor kedua adalah transfer pengetahuan. Dalam teori, transfer pengetahuan dapat membantu meningkatkan kinerja juga dinyatakan bahwa transfer pengetahuan mempunyai pengaruh yang signifikan untuk memungkinkan peningkatan kinerja karyawan (Rhodes, Hung, Lok, Lien, & Wu, 2016 : 84).

Kesimpulan yang di dapat adalah bahwasanya media sosial dan transfer pengetahuan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja dosen.

Karena dengan adanya media sosial, dosen akan secara efektif melengkapi pengetahuan lainnya dan dapat membantu meningkatkan kinerja.

## **B. Rumusan Masalah**

Masalah utama dalam skripsi ini adalah kinerja dosen. Banyak faktor yang mempengaruhi variabel kinerja, namun dalam penelitian ini hanya memfokuskan 2(dua) faktor saja yaitu variabel penggunaan media sosial dan variabel transfer pengetahuan. Dari semua variabel tersebut, variabel bebas adalah media sosial dan transfer pengetahuan. Sedangkan kinerja merupakan variabel terikat,



Dalam penelitian ini batasan objek penelitian adalah para dosen yang bekerja mengajar di ITM (Institut Teknologi Medan) yang pernah menggunakan media sosial.

Untuk memperjelas masalah yang akan dibahas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah penggunaan media sosial berpengaruh terhadap kinerja dosen di ITM (Institut Teknologi Medan).
2. Apakah transfer pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja dosen di ITM (Institut Teknologi Medan).
3. Apakah penggunaan media sosial dan transfer pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja dosen di ITM (Institut Teknologi Medan).

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengkaji mengenai kinerja dosen di ITM (Institut Teknologi Medan) dan secara khusus bertujuan untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh media sosial terhadap kinerja dosen di ITM (Institut Teknologi Medan).
2. Mengetahui dan menganalisis transfer pengetahuan terhadap kinerja dosen di ITM (Institut Teknologi Medan).
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh media sosial dan transfer pengetahuan terhadap kinerja dosen di ITM (Institut Teknologi Medan).

#### **D. Manfaat Penelitian**

Setelah selesai, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

##### **1. Bagi Peneliti**

yakni untuk menambah pengetahuan dan wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya untuk pengaruh media sosial dan transfer pengetahuan terhadap kinerja dosen sebagai sumber daya manusia di ITM (Institut Teknologi Medan).

##### **2. Bagi Akademisi**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan media sosial dan transfer pengetahuan terhadap kinerja dosen.

##### **3. Bagi Universitas**

Diharapkan dapat digunakan sebagai masukan pihak manajemen institut dalam masalah pengelolaan kinerja dosen.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Uraian Teoritis

##### 1. Kinerja

###### a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang dosen secara sistematis dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

*Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja 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).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013 : 67). Kinerja juga berarti hasil dari kinerja karyawan yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi pokoknya pada periode tertentu (Wibisono, 2011: 6). Selain itu, kinerja juga bermakna sesuatu yang dicapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Sastro hadi wiryo & B, 2011: 291).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tolak ukur bagi organisasi atau pendidikan untuk menilai kemampuan, produktivitas,

dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan pegawai/dosen.

### **b. Peran Penting Kinerja**

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting. Manusia merupakan penggerak utama seluruh kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan, yaitu untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi maupun untuk memperoleh keuntungan. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Kinerja organisasi sangat dipengaruhi bahkan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja dosen yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi atau pendidikan, karena dengan terciptanya kinerja dosen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional.

Instrumen penilaian kinerja dapat digunakan untuk mereview kinerja, peringkat kerja, penilaian kinerja, penilaian dosen, dan sekaligus evaluasi dosen sehingga dapat diketahui mana dosen yang mampu melaksanakan pekerjaan secara baik, efisien, efektif dan produktif sesuai dengan tujuan. Kinerja dosen merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya institut/universitas untuk mencapai tujuannya.

Peran penting kinerja digunakan untuk mencapai suatu sasaran dan tujuan organisasi berupa peningkatan kualitas dan peningkatan kinerja dosen. Dimulai dengan merumuskan tujuan-tujuan apa yang ingin dicapai, kemudian tujuan tersebut diklarifikasikan untuk tingkat pencapaian, dengan harapan tujuan tersebut mewakili semua tujuan utama organisasi (Wibowo, 2014 : 43).

Bagi suatu organisasi, kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain:

- 1) Evaluasi antar individu dalam organisasi;
- 2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi;
- 3) Pemeliharaan sistem;
- 4) Dokumentasi.

Dengan demikian, kinerja suatu dosen perlu dinilai agar bermanfaat untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan dosen dalam melaksanakan tugasnya (Bangun, 2012 : 232-233).

### c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang dicapai dosen merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi acuan apakah kinerja dosen tinggi atau rendah.

Ada 2 faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja meliputi:

- 1) Faktor Kemampuan: secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality*;
- 2) Faktor Motivasi: Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja (Mangkunegara, 2013 : 67-68).

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Struktur Organisasi;
- 2) Teknologi dan Sarana Produksi;
- 3) Lingkungan kerja (Kumar & Ganesh, 2011 : 224-228).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja yaitu :

- 1) Efektifitas dan Efisiensi ; bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai,



kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien;

- 2) Otoritas (wewenang) ; otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut;
- 3) Disiplin ; disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Mangkunegara, A. P. 2010 : 27). Jadi, disiplin dosen adalah kegiatan dosen yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja;
- 4) Inisiatif ; Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Media sosial juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: bahwasannya dengan adanya media sosial, dosen/pegawai dapat bersosialisasi satu sama lain dan dilakukan secara online yang memungkinkan dosen untuk saling berinteraksi tanpa dibatasi ruang dan waktu (Dreher, 2014 : 344-356).

Transfer pengetahuan juga merupakan faktor yang mempengaruhi Kinerja.

Setiap organisasi akan membutuhkan transfer pengetahuan baik langsung atau

tidak langsung karena akan mempertahankan kinerja mereka sehingga akan memaksimalkan kemampuan bekerja (Rhodes, Hung, Lok, Lien, & Wu, 2016 : 22-32).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang dosen berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau rekan kerja, dan iklim organisasi. Begitu juga dengan sosial media, media sosial dianggap sebagai sumber informasi utama bagi setiap masyarakat yang menggunakannya dalam kehidupan sehari-hari mereka. Terdapat beberapa faktor yang dapat menjadi pertimbangan bagi organisasi dalam menjalankan proses transfer pengetahuan yaitu : faktor kognitif, faktor budaya, dan faktor motivasi.

#### **d. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang dapat dihitung dan diukur. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja hari demi hari dosen membuat kemajuan dalam mencapai tujuan dan sasaran rencana strategis.

Indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja;
- 2) Kuantitas Kerja;
- 3) Keandalan Kerja;
- 4) Sikap Kerja (Mangkunegara, 2013).

Sedangkan indikator kinerja lainnya antara lain:

- 1) Kesetiaan;
- 2) Prestasi kerja;
- 3) Tanggungjawab;

- 4) Ketaatan;
- 5) Kejujuran; dan
- 6) Kerjasama (Sastro hadi wiryo & B., 2011 : 23).

Selain indikator yang telah dinyatakan di atas, kinerja juga dapat diukur dari hasil (*outcomes*) bekerja yang dikembangkan oleh *United Way of America*, dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan baru
- 2) Peningkatan kecakapan/keterampilan
- 3) Perubahan nilai/sikap
- 4) Perubahan perilaku
- 5) Perbaikan kondisi dan
- 6) Perubahan (Hatry, 2009 : 26)

Berdasarkan penjelasan mengenai indikator-indikator di atas menunjukkan bahwa kinerja seorang dosen maupun pegawai dapat dinilai dengan banyak cara. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah yang terakhir yakni indikator yang dikembangkan oleh *United Way of America*.

## **2. Teori Penggunaan Media Sosial**

### **a. Pengertian Penggunaan Media Sosial**

Sosmed adalah singkatan dari "*Social Media*" sosmed adalah sebuah media untuk bersosialisasi satu sama lain dan dilakukan secara online yang memungkinkan manusia untuk saling berinteraksi tanpa dibatasi ruang dan waktu.

Media sosial merupakan salah satu bentuk perkembangan dari adanya internet. Melalui media sosial, seseorang dapat saling terhubung dengan setiap orang yang tergabung dalam media sosial yang sama untuk berbagi informasi dan

berkomunikasi.

Media sosial didefinisikan sebagai media untuk interaksi. Sementara itu menggunakan internet sebagai dasar utama untuk transfer informasi, itu adalah sub-segmen yang signifikan dari internet. Sosial media memiliki tambahan perbedaan dalam hal itu melibatkan beberapa bentuk interaksi sosial sebagai bagian dari proses. Ini dapat terjadi dalam berbagai bentuk yang berbeda mulai dari situs media sosial seperti *Facebook, Google+, YouTube, Line, whatsapp dan Twitter*, melalui konten majalah gaya secara online ditulis oleh perusahaan atau perorangan (Mangold, 2009 : 328).

Media sosial adalah tempat berkumpulnya hubungan masyarakat antara orang satu dengan yang lain serta memiliki kepentingan atau ketertarikan yang sama. Ini adalah gudang informasi pendidikan dan bertindak sebagai sarana untuk menyebarkan informasi untuk membangun kehadiran minat mengajar. Karena sifat interaktif sosial media, organisasi sekarang membangun dan memelihara media sosial halaman publik untuk meningkatkan arti-penting jaringan sosial mereka, meningkatkan minat dalam organisasi mereka, dan membangun hubungan dengan publik secara online (Parveen, Jaafar, & Ainin, 2012 : 208).

Sosial media adalah membuka saluran komunikasi antara para pemangku kepentingan seperti bisnis, universitas, institut, lembaga penelitian, pemasok, pelanggan, pengguna dan pesaing. Bahkan, dengan menggunakan media sosial, organisasi dapat menambah nilai mereka melalui pengetahuan dalam bentuk penyediaan tinggi nilai informasi publik, yang bahkan biasa memungkinkan klien organisasi untuk membuat keputusan yang lebih baik (Dowson, 2009, dalam Roblek, Bach, Meško, & Bertoncej, 2013 : 555).

Berdasarkan uraian di atas penggunaan media sosial bagi dosen sangat penting bagi sebuah organisasi secara keseluruhan. Sosial media memiliki tambahan perbedaan dalam hal itu melibatkan beberapa bentuk interaksi sosial sebagai bagian dari proses.

#### **b. Peran Penting Penggunaan Media Sosial**

Dalam rangka untuk menyelidiki dosen/pegawai media sosial saat ini, dan untuk memberikan rekomendasi untuk pendekatan manajemen strategis, penelitian ini dimulai dengan kajian literatur yang komprehensif yang membahas perubahan media sosial telah membawa perubahan untuk tenaga kerja, serta pentingnya dan risiko penggunaan media sosial dosen untuk organisasi.

Pesatnya perkembangan media sosial kini dikarenakan semua orang seperti bisa memiliki media sendiri. Jika untuk memiliki media tradisional seperti televisi, radio, atau koran dibutuhkan modal yang besar dan tenaga kerja yang banyak, maka lain halnya dengan media sosial. Seorang pengguna media sosial bisa mengakses menggunakan sosial media dengan jaringan internet bahkan yang aksesnya lambat sekalipun, tanpa biaya besar, tanpa alat mahal dan dilakukan sendiri tanpa dosen.

Partisipasi dosen di media sosial lebih penting daripada sebelumnya sebagai mereka untuk mewujudkan karakter perusahaan organisasi dan membentuk reputasinya dengan berfungsi sebagai wakil yang kuat dari organisasi mereka. Penggunaan media sosial dosen sangat penting dalam meningkatkan manfaat media sosial membawa ke sebuah organisasi secara keseluruhan. Satu alasan dosen memainkan peran penting dalam era media sosial adalah fungsinya sebagai pendukung dan duta universitas ataupun institut (Quarterly, 2009 : 345).



Media sosial dapat menyusun dan meresume materi pelajaran kemudian memasukkannya ke dalam sebuah blog, Hal ini sangat membantu mempercepat pengajaran karena mahasiswa tidak perlu mencatat lagi di papan tulis karena siswa dapat mengakses materi dosen dengan mudah, tanpa dibatasi oleh waktu dan tempat. Penggunaan blog sebagai media pembelajaran sangat usabilitas (mudah digunakan) dan maintanabel (mudah dikelola dan dirawat). (Weinberg, 2011 : 555).

Oleh karena itu, media sosial menciptakan peluang untuk meningkatkan seluruh rantai nilai organisasi, dan dengan demikian menciptakan berbasis pengetahuan nilai tambah dalam hal proses mengajar, sehingga penggunaan media sosial media pemernyatu dosen satu dengan lainnya.

juga menjadi pilihan sebagai sarana berdiskusi antar dosen dengan mahasiswa , dosen dengan dosen. dan berbagi pengetahuan dengan pengguna blog yang lain, sehingga membuka wawasan berfikir. Pemanfaatan jejaring sosial untuk kepentingan belajar mengajar memang belum banyak yang mempraktekkannya. Banyak orang yang beranggapan bahwa belajar adalah menghafalkan sejumlah materi. Mahasiswa seolah-olah menjadi mesin fotocopy yang menyalin buku kedalam otaknya. Padahal, menghafal adalah tingkat terendah dari belajar. (Matuszak, 2010, dalam Parveen, Jaafar, & Ainin, 2012 : 209).

Kesimpulan diatas adalah bahwa media sosial haruslah memiliki unsur interaksi antar manusia agar dengan mudah berpartisipasi, berbagi dan menciptakan peningkatan penggunaan media sosial sebagai sarana yang memiliki banyak fungsi baik dalam individu maupun organisasi mengajar.

### c. Indikator Penggunaan Media Sosial

Media sosial sebagai salah satu bagian penting dari organisasi saat ini, apapun bentuk organisasi yang ada.

Media Sosial merupakan sesuatu yang terus selalu berkembang dari media zaman dahulu (*old media*) sampai sekarang yang sudah menggunakan digital (*modern media/new media*); dan mampu menghasilkan sebuah konteks hubungan sosial dalam lingkup nasional atau internasional (Wankel, 2011 : 105 - 126).

Di dalam bidang sebuah penelitian, penggunaan media sosial digunakan untuk pekerjaan bidang sumber daya manusia, dengan indikator-indikator yang diukur sebagai berikut:

- 1) Membantu organisasi dalam mencapai tujuan;
- 2) Mengkomunikasikan kebijakan SDM kepada semua pegawai/karyawan;
- 3) Perubahan ekonomi dan teknologi;
- 4) Meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara penuh dan aktualisasi diri; (Leftheriotis & Giannakos, 2014 : 137).

Indikator Media sosial juga dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini: mendapatkan informasi yang berhubungan dengan pekerjaan dan pengetahuan; mempertahankan dan memperkuat komunikasi dengan rekan kerja dalam pekerjaan; keseringan menggunakan media sosial di tempat kerja, termasuk pula: berbagai visi (*shared vision*), ikatan jaringan (*network ties*), dan kepercayaan (*trust*) (Cao, Guo, Vogel, & Zhang, 2016 : 544).

Dalam sosial media, kita dapat melakukan berbagai bentuk peluang yang ada, memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain. Media sosial

mempunyai kekuatan untuk *bookmarking*, *content* dan *sharing*, *connecting* dan *creating opinion* seperti:

### 1) *WhatsApp*

Aplikasi pesan instan untuk *smartphone*, jika dilihat dari fungsinya *WhatsApp* hampir sama dengan aplikasi SMS yang biasa Anda gunakan di ponsel lama. Tetapi *WhatsApp* tidak menggunakan pulsa, melainkan data internet. Jadi, di aplikasi ini anda tak perlu khawatir soal panjang pendeknya karakter. Tidak ada batasan, selama data internet anda memadai.

### 2) *Facebook*

Situs jejaring sosial yang memungkinkan pengguna dapat saling berinteraksi dengan pengguna lainnya di seluruh dunia. Frasa “Buku Muka” merupakan prinsip dasar yang membedakan *Facebook* dengan jejaring sosialnya, yaitu menampilkan seluruh informasi dari pengguna tersebut. *Facebook* menawarkan berbagai fitur canggih yang belum pernah ada di sosial media sebelumnya. Selain dapat bertukar pesan, dengan *Facebook* seorang pengguna dapat menciptakan halaman pribadi, menambahkan teman, membuat dan mengupdate status, membagikan berbagai jenis konten, *video call* dan banyak lagi. Selain itu, *facebook* juga dilengkapi dengan alat privasi untuk membatasi siapa saja yang berhak melihat hal yang Anda bagikan.

### 3) *Twitter*

layanan jejaring sosial dan *mikroblog daring* yang memungkinkan pengguna untuk mengirim dan membaca pesan berbasis teks hingga 140 karakter akan tetapi pada tanggal 07 November 2017 bertambah hingga 280

karakter yang dikenal dengan sebutan kicauan (*tweet*). *Twitter* didirikan pada bulan Maret 2006 oleh Jack Dorsey, dan situs jejaring sosialnya diluncurkan pada bulan Juli. Sejak diluncurkan, *Twitter* telah menjadi salah satu dari sepuluh situs yang paling sering dikunjungi di Internet, dan dijuluki dengan "pesan singkat dari Internet. Di *Twitter*, pengguna tak terdaftar hanya bisa membaca kicauan, sedangkan pengguna terdaftar bisa menulis kicauan melalui antarmuka situs web, pesan singkat (SMS), atau melalui berbagai aplikasi untuk perangkat seluler.

#### 4) *Youtube*

Sebuah website yang memfasilitasi penggunaanya untuk berbagi video yang mereka miliki, atau sebatas menikmati berbagai video klip yang diunggah oleh berbagai pihak. Terdapat berbagai macam video yang dapat diunggah ke situs ini, seperti misalnya video klip musik dari musisi tertentu, film pendek, film televisi, trailer film, video edukasi, video blog milik para vlogger, video tutorial berbagai macam aktivitas.

#### 5) *Instagram*

Untuk saling *mensharing* atau membagikan foto maupun video. Prinsip yang satu ini memang cenderung berbeda dengan aplikasi media sosial lainnya yang lebih menekankan pada penggunaan kata – kata atau status untuk dibagikan ke publik.

Sama halnya seperti aplikasi media sosial lain, pada Instagram ini anda dapat mencari banyak teman dengan menggunakan istilah *Follow* dan *Follower* atau Mengikuti dan Pengikut. Dengan banyaknya *Follower* maka menandakan akun anda sudah memiliki banyak teman. Interaksi bisa dilakukan dengan kegiatan like atau saling komen pada postingan anda ataupun teman anda. Bisa juga dilakukan

dengan menggunakan perpesanan atau *Direct Message* (DM) dan yang paling populer saat ini yakni *InstaStory* yang berupa aktivitas membagikan video secara live atau langsung.

### **3. Teori Transfer Pengetahuan**

#### **a. Pengertian Transfer Pengetahuan**

Transfer pengetahuan adalah proses belajar suatu unit organisasi berdasarkan pengalaman dari unit organisasi lain tergantung dari keputusan penerima untuk menolak atau menerima pengetahuan baru dari sumber.

Manajemen pengetahuan adalah tentang penggalian dan mengorganisir pengetahuan untuk mengembangkan organisasi yang menguntungkan menangkap keterampilan organisasi kolektif, tidak peduli di mana pengetahuan yang baik dalam database, di koran, atau di kepala orang, dan kemudian mendistribusikan pengetahuan bahwa di mana pun yang mungkin mengarah pada pencapaian terbesar.

Selanjutnya transfer pengetahuan adalah serangkaian proses menciptakan dan berbagi pengetahuan di seluruh organisasi untuk mengoptimalkan pencapaian misi dan tujuan organisasi.

Manajemen pengetahuan (*knowledge management*) ialah suatu rangkaian kegiatan yang digunakan oleh organisasi untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan, dan mendistribusikan pengetahuan untuk digunakan kembali, diketahui, dan dipelajari di dalam organisasi. Kegiatan ini biasanya terkait dengan objektif organisasi dan ditujukan untuk mencapai suatu hasil tertentu seperti



pengetahuan bersama, peningkatan kinerja, keunggulan kompetitif, atau tingkat inovasi yang lebih tinggi.

Transfer pengetahuan adalah kumpulan pengetahuan yang diwujudkan dalam seseorang individu atau yang melekat di dalam proses dan aplikasi nyata suatu organisasi (Sproull, 2010 : 224-238).

Dapat disimpulkan bahwa transfer pengetahuan berarti pertukaran dari pengetahuan dalam suatu sistem hubungan yang kompleks antara peneliti dan pengguna. Pengetahuan juga tidak terlepas dari pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset penting organisasi.

#### **b. Peran Penting Transfer Pengetahuan**

Transfer pengetahuan sangat berperan penting dalam memecahkan masalah dalam suatu organisasi, baik organisasi yang berskala kecil maupun besar. Suatu pengetahuan dapat berguna jika pengetahuan tersebut disebarkan dari individu kepada individu yang lain untuk melakukan proses berbagi secara cepat dan efektif diantara individu.

Transfer Pengetahuan bukan perkara yang sederhana, karena luas dan kompleksnya bidang manajemen pengetahuan ini para ahli mencoba membangun model untuk manajemen pengetahuan. Transfer Pengetahuan dilaksanakan dalam system pengelolaan pengetahuan, atau *Knowledge Management System (KMS)*. Sebagian besar organisasi yang menerapkan KMS, menggunakan pendekatan tiga-cabang untuk mengelola pengetahuannya, yaitu – Manusia (*People*), Proses (*Process*), dan Teknologi (*Technology*). Penekanan terhadap tiap-tiap elemen bisa berbeda di setiap bagian organisasi.

Transfer pengetahuan sangat penting. Karena setiap pendekatan yang



dilakukan untuk memecahkan masalah atau keterampilan operasi akan diciptakan kembali, dan membutuhkan pengetahuan yang diperlukan. Memang, tidak berlebihan untuk mengatakan bahwa transfer pengetahuan adalah proses yang paling mendasar dari sebuah peradaban karena transfer pengetahuan merupakan fokus utama dari sebuah pembelajaran, yang sangat penting untuk kemajuan bersama suatu organisasi (Darr & Kurtzberg, 2010 : 324).

Transfer pengetahuan salah satu aspek dari manajemen pengetahuan dalam berbagai bentuk dan telah lama dilakukan. Proses transfer pengetahuan diawali dengan inisiasi yaitu tahapan dimana terjadi hal-hal yang mendorong untuk memutuskan melakukan transfer pengetahuan. Tahapan ini dimulai ketika pengetahuan yang dibutuhkan dalam organisasi belum ditemukan.

### **c. Indikator Transfer Pengetahuan**

Transfer pengetahuan berbagai proses dimana para individu yang ada dalam organisasi saling berbagi atau mempertukarkan pengetahuan diantara mereka. Proses transfer pengetahuan diawali dengan inisiasi yaitu tahapan dimana terjadi hal-hal yang mendorong untuk memutuskan melakukan transfer pengetahuan.

Indikator transfer pengetahuan antara lain sebagai berikut:

- 1) Apakah bentuk pengetahuan yang di transfer (*what*);
- 2) Bagaimana pengetahuan di transfer (*how*); dan
- 3) Kapan transfer pengetahuan dianggap sukses (*when*) (Smale, 2011 : 148).

Media Sosial memungkinkan seseorang dapat berhubungan dengan orang lain menggunakan jejaring social atau menggugah dan mengunduh perangkat lunak. Semua ini dilakukan karena masih dengan menggunakan saluran telepon

yang terhubung dengan modem.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didasari oleh hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah penggunaan media sosial, tranfer pengetahuan dan kinerja dosen berikut ini adalah hasil-hasil penelitian terdahulu yang dapat di lihat pada Tabel 2.1 berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

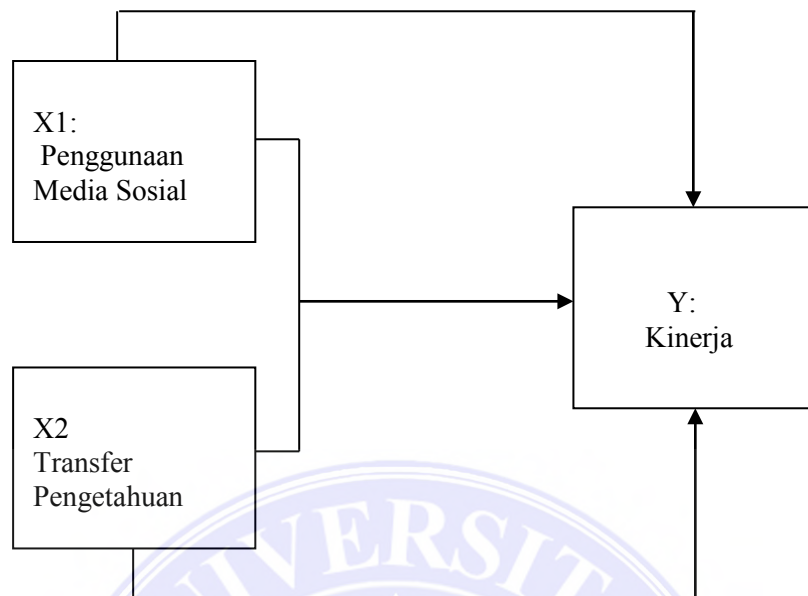
No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1.	Radja Erland Hamzah (2015)	Penggunaan Media Sosial di Kampus Dalam Mendukung Pembelajaran Pendidikan	Media Sosial (X) dan Pembelajaran Pendidikan (Y)	Media Sosial (X) secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan Terhadap Pembelajaran Pendidikan (Y)
2.	Winarko (2008)	Dampak Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Bintara Yonif 512/QY Dalam Mendukung Keberhasilan Tugas Pokok Satuan	Media Sosial (X) dan Kinerja (Y)	Dampak Penggunaan Media Sosial (X) adalah signifikan; secara parsial dan simultan Terhadap Kinerja (Y)
3.	Nova Syifani (2012)	Pengaruh Knowledge Sharing Enables Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk	Knowledge Sharing Enables (X) dan Kinerja Karyawan (Y)	Knowledgege Sharing Enable secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
4.	YasminHashem (2015)	The Impact of Social Media on the Academic Development of School Students	Social Media (X <sub>1</sub> ), Academic Development (Y)	The respondents were also asked to mention the number of hours they spend daily on social media

				and studying; the results were quite surprising. 50% of the respondents spend 1-3 hours studying a day and 33% spent that same amount of time on social media per day.
--	--	--	--	--

### C. Kerangka Konseptual

Dari beberapa pendapat sebelumnya, terlihat bahwa dengan adanya media sosial dan transfer pengetahuan, dosen dapat mengolah pengetahuan/informasi yang diterima sehingga proses transfer pengetahuan yang diterima dapat mengarahkan perubahan perilaku atau pengembangan ide-ide baru yang mengarah pada bentuk perilaku baru yakni kinerja dosen di ITM (Institut Teknologi Medan).

Pengaruh media sosial dan transfer pengetahuan merupakan beberapa faktor yang dapat mendukung kinerja dosen yang dapat di lihat pada paradigma penelitian berikut ini.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Penggunaan Media Sosial berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja;
2. Transfer Pengetahuan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja; dan
3. Penggunaan Media Sosial dan Transfer Pengetahuan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan menjelaskan fenomena yang ada dengan menggunakan angka-angka untuk membandingkan karakteristik individu atau kelompok (Syamsudin & Damiyanti : 2011). Penelitian ini menilai sifat dari kondisi-kondisi yang tampak. Tujuan dalam penelitian ini dibatasi untuk menggambarkan karakteristik sesuatu sebagaimana adanya.

##### **2. Lokasi Penelitian**

Lokasi dalam penelitian ini adalah ITM (Institut Teknologi Medan) yang beralamat di jalan Gedung Arca No.52 Teladan Barat, Kecamatan Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara.

##### **3. Waktu Penelitian**

Penelitian ini direncanakan dari bulan November 2018 sampai dengan bulan Februari 2019. Berikut ini rencana penelitian yang dapat dilihat pada tabel

**Tabel 3.1**  
**Rencana Penelitian**

Waktu	Nov-18				Des-18				Jan-19				Feb-19				Mar-19				Apr-19			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan Proposal	■	■	■	■																				
Bimbingan dan Seminar Proposal					■	■	■	■																
Revisi Proposal									■	■	■	■												
Analisis Data, Penyusunan Skripsi													■	■	■	■								
Bimbingan dan Seminar Hasil																	■	■	■	■	■	■	■	■
Pengajuan Sidang Meja Hijau																								■

## B. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Sekaran (2008 : 121) mengartikan populasi dalam penelitian sebagai keseluruhan sekelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Populasi yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah dosen di ITM (Institut Teknologi Medan) yang berjumlah 60 orang dosen pada program studi fakultas teknologi industri.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik sensus (sampel jenuh) dimana seluruh unit populasi dijadikan sampel karena jumlahnya < 100, dimana dalam penelitian ini semua populasi yang berjumlah 60 orang dosen menjadi sampel.. Berikut ini bagian-bagian yang ada di perusahaan (Juliandi, Irfan & Manurung, 2014 : 53).



### C. Defenisi Operasional Variabel

Definisi Operasional adalah petunjuk operasional dari variabel berupa pengukuran (*measurement*) atau pengujian (*test*) suatu variabel. Pengukuran atau pengujian tersebut dapat dilihat dari indikator, kriteria tolak ukur, alat ukur, dan alat uji. Penggunaan media sosial diindikasikan dengan: mendapatkan informasi yang berhubungan dengan pekerjaan dan pengetahuan; mempertahankan dan memperkuat komunikasi dengan rekan kerja dalam pekerjaan; keseringan menggunakan media sosial di tempat kerja, termasuk pula: berbagai visi (*shared vision*), ikatan jaringan (*network ties*), dan kepercayaan (*trust*) (Cao, Guo, Vogel, & Zhang, 2016 : 544).

#### 1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi sebab akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2010 : 33). Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Dosen (Y). kinerja bermakna perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh dosen atau pegawai sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

#### 2. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat (Sugiyono, 2010 : 33). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah media sosial dan transfer pengetahuan.

##### a. Media sosial ( $X_1$ )

Media online yang mendukung adanya interaksi sosial. Sosial media atau media sosial menggunakan teknologi berbasis web yang mengubah suatu

komunikasi kedalam dialog interaktif. Beberapa contoh-contoh situs media sosial yang sangat populer saat ini adalah *WhatsApp, Facebook, Twitter, Youtube dan Instagram.*

b. Transfer Pengetahuan ( $X_2$ )

Transfer Pengetahuan merupakan proses pergerakan pengetahuan dalam organisasi, orang ke orang dan dipengaruhi karakteristik orang-orang yang terlibat dalam proses tersebut.

c. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang dosen secara sistematis dalam menjalankan tugas serta tanggungjawab yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

**Tabel 3.2**  
**Operasional dan Indikator Variabel**

Variabel	Indikator	Skala Ukur
Media Sosial ( $X_1$ )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membantu Organisasi</li> <li>2. Mengkomunikasikan Kebijakan</li> <li>3. Perubahan Teknologi</li> <li>4. Meningkatkan Kepuasan Kerja</li> </ol>	Skala Likert
Transfer Pengetahuan ( $X_2$ )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bentuk Pengetahuan yang di Transfer</li> <li>2. Mekanisme Transfer Pengetahuan</li> <li>3. Keberhasilan Transfer Pengetahuan</li> </ol>	Skala Likert
Kinerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja</li> <li>2. Kuantitas Kerja</li> <li>3. Keandalan Kerja</li> <li>4. Sikap Kerja</li> </ol>	Skala Likert

## **D. Jenis dan Sumber Data**

### **1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan kuantitatif yaitu berupa data jawaban responden dari kuesioner yang akan di tabulasi kedalam bentuk angka-angka yang akan diolah menggunakan program SPSS.

### **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder.

- a. Sumber Data Primer yaitu data diperoleh secara langsung pada objek penelitian yaitu Dosen di ITM (Institut Teknologi Medan) dengan menyebarkan kuesioner yang masih harus diolah kembali untuk mendapatkan data yang akan digunakan.
- b. Sumber Data Sekunder yaitu data-data berupa catatan, literatur, jurnal berkaitan dengan permasalahan dalam skripsi ini yang dikumpulkan melalui internet.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pengumpulan data primer dengan menggunakan :

1. Penelitian lapangan yaitu penelitian lanjutan yang dilakukan secara lebih mendalam dengan cara mengamati secara langsung pada subjek penelitian. Survei lapangan terdiri dari :
  - a. Observasi (Pengamatan) yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan tentang masalah penelitian secara langsung, dalam hal ini mengenai evaluasi media sosial dan transfer pengetahuan serta kinerja.

- b. Wawancara (*interview*) menurut Nazir (1988) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara).
- c. Daftar pertanyaan (*Questioner*) adalah dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan pada Dosen di ITM (Institut Teknologi Medan) dengan menggunakan *skala likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu :

**Tabel 3.3**  
**Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2. Penelitian Kepustakaan merupakan tehnik pengumpulan data dengan cara memeriksa atau melihat secara langsung dokumen, catatan-catatan dan buku-buku yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Teknik Analisis Data**

#### **a. Uji Validitas**

Validitas atau tingkat ketepatan, kejitian atau keakuratan adalah kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Tujuan melakukan uji validitas adalah untuk mengetahui sejauh mana tingkat keakurasian dari sebuah alat ukur untuk mengukur apa yang ingin diukur dan memastikan

bahwa item dalam penelitian ini mampu mengukur variabel yang telah ditetapkan. Kualitas item-item yang diukur menentukan kualitas alat ukurnya. Jika suatu alat ukur mampu menunjukkan hasil ukurnya dengan akurat, maka alat ukur tersebut dikatakan berhasil. Kriteria Uji Validitas adalah sebagai berikut :

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan valid.
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil pengukuran tetap sama apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap pernyataan yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula. Suatu kuesioner dapat dikatakan baik jika dalam pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang pada waktu yang berbeda pada kelompok individu yang sama akan menghasilkan hasil yang sama (kondisi tidak berubah). Instrumen seperti itu dikatakan reliable atau dapat diandalkan.

Kriteria Uji Reliabilitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  maka data dikatakan valid
- 2) Jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,60$  maka data dikatakan tidak valid

### **c. Uji Asumsi Klasik**

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

#### 1) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke



kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots.

## 2) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

## 3) Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

- a)  $VIF < 10,00$  maka tidak terdapat multikolinearitas
- b)  $Tolerance > 0,10$  maka tidak terdapat multikolinieritas

## d. Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji pengaruh Media Sosial ( $X_1$ ), Transfer Pengetahuan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) pada Dosen di ITM (Institut Teknologi Medan) dilakukan menggunakan *multiple regression analysis model* (model analisis regresi berganda). Penulis memilih model ini karena hanya untuk menguji pengaruh Media Sosial, Transfer Pengetahuan terhadap Kinerja Dosen baik secara parsial maupun secara simultan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Science). Model persamaannya adalah sebagai berikut:



$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

- Y = Kinerja  
 a = Konstanta  
 $b_1, b_2$  = Koefisien Regresi  
 $X_1$  = Media Sosial  
 $X_2$  = Transfer Pengetahuan

## 2. Uji Hipotesis

Setelah melakukan pengukuran variabel dalam penelitian ini, tahap selanjutnya yang akan dilakukan adalah pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis secara statistik ini dilakukan untuk melihat diterima atau ditolak hipotesis yang diajukan. Pengujian pengaruh tersebut dilakukan melalui uji parsial dan simultan oleh karena itu penelitian ini menggunakan metode survei. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka rancangan pengujian hipotesis harus dilakukan terlebih dahulu (Ginting & Situmorang, 2008 : 55). Rancangan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menguji pengaruh Media Sosial ( $X_1$ ), Transfer Pengetahuan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Dosen (Y), maka penelitian ini dilakukan dengan cara meregres ketiga variabel, baik variabel dependen maupun variabel independen.

### a. Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (parsial), dengan menganggap variabel lainnya konstan (Smale, 2008 : 148). Jika tingkat profitabilitasnya lebih

kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun prosedur pengujiannya adalah setelah melakukan perhitungan terhadap  $t$  hitung, kemudian membandingkan nilai  $t$  hitung dengan  $t$  tabel. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dan tingkat signifikansi ( $\alpha$ )  $<$  0,05 maka  $H_a$  ditolak ( $H_0$  diterima), yang berarti secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel dan tingkat signifikansi ( $\alpha$ )  $>$  0,05 maka  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), yang berarti secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

#### **b. Uji F**

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan). Apabila tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Juliandi, Irfan dan Manurung, 2012 : 55). Adapun prosedur pengujiannya adalah setelah melakukan perhitungan terhadap  $F$  hitung kemudian membandingkan nilai  $F$  hitung dengan  $F$  tabel. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel dan tingkat signifikansi ( $\alpha$ )  $<$  0,05 maka  $H_a$  ditolak ( $H_0$  diterima), yang berarti secara simultan semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila  $F$  hitung  $<$   $F$  tabel dan tingkat signifikansi ( $\alpha$ )  $>$  0,05 maka  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), yang berarti secara simultan semua variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

### c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2009:15). Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

1. Penggunaan media sosial ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja dosen (Y) di ITM (Institut Teknologi Medan). Terlihat Dari variabel penggunaan media sosial ( $X_1$ ) terhadap kinerja dosen (Y) terdapat pengaruh antara penggunaan media sosial dengan kinerja dosen ITM hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ( $5,848 > 2,00$ ) dan taraf signifikan yang lebih rendah dari 0,05 yaitu ,0,000. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marsal dan Hidayati (2018) , Winarko (2017) dan Saputra (2017) yang menyatakan bahwa sosial media secara signifikan mempengaruhi kinerja organisasi dan perseorangan

2. Transfer pengetahuan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja dosen (Y) di ITM (Institut Teknologi Medan).hal ini di tunjukkan oleh nilai t hitung lebih tinggi dari t tabel ( $3,278 > 2,00$ ) dan taraf signifikan yang lebih rendah dari 0,05 yaitu 0,001, Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sahry (2018) yang menyatakan bahwa transfer pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja juga penelitian yang di lakukan oleh Memah, Pio dan Kaparang (2013) lalu penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian oleh Monsow,Runtunewe, dan Rumawas (2016) yang juga menyatakan bahwa transfer pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja.

3. Penggunaan media sosial ( $X_1$ ) dan transfer pengetahuan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja dosen ( $Y$ ) di ITM (Institut Teknologi Medan). Hal ini dapat diketahui dengan uji secara simultan menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat, hal ini ditunjukkan oleh nilai  $f$  hitung yang lebih tinggi dari  $f$  tabel, dan taraf signifikansi yang dibawah 0,05, kemudian koefisien determinasi yang lebih dari 50%. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marsal dan Hidyati (2018) dan Sahry (2018) yang menyatakan bahwa baik penggunaan media sosial dan Transfer pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja, dan juga hasil penelitian dari Hamzah (2015) yang menyatakan bahwa penggunaan media sosial mendukung proses belajar mengajar di kampus.

## **B. Saran**

1. Ada baiknya pihak dosen lebih menerima pengembangan teknologi informasi, untuk mempermudah mereka dalam proses transfer ilmu, karena dari hasil angket yang sudah di sebar terlihat bahwa media sosial masih belum terlalu efektif bagi dosen karena belum memudahkan mereka dalam memberikan materi.

2. Pihak universitas harus memberikan sosialisasi kepada dosen-dosen untuk lebih sering menggunakan alat peraga dalam pengajarannya karena ketika para mahasiswa lulus ilmu praktek langsung lebih banyak di aplikasikan dari pada teori yang di uji.

3. Ada baiknya pihak dosen lebih bisa membuat kelas menjadi tempat yang tidak membosankan/ membuat jenuh, karena jika mahasiswa sudah jenuh pastinya akan membuat ilmu yang mereka terima tidak maksimal.



## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2012. **Manajemen sumber daya manusia**, Erlangga, Jakarta.
- Cao, X., Guo, X., Vogel, D., & Zhang, X. 2016. **Exploring the influence of social media on employee work performance**. Internet Research.
- Darr, E., & Kurtzberg, T. 2010. **An investigation of dimension of knowledge transfer**. Organizational Behavior and Human Decisions Processes.
- Dowson, R. 2009. **Developing knowledge-based client relationships**.
- Dreher, S. 2014. **Social media and the world of work. Corporate Communications: An Intern**
- Ghozali, 2009. **Aplikasi Analisis Multivariate SPSS**.
- Ginting, P & Situmorang, S. H. 2008. **Filsafat ilmu dan metode riset**. Medan: USU Press.
- Hatry, H. P. 2009. **Performance measurement: Getting results**. Washington D.C: The Urban Insitute.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. 2014. **Metode penelitian bisnis: Konsep dan aplikasi**. Medan: UMSU Press.
- Kumar, A & Ganesh, L. 2011. **Inter-individual knowledge transfer & performance in product development**. The Learning Organization.
- Leftheriotis, I & Giannakos, M. N. 2014. **Using social media for work: Losing your time or improving your work?** Computers in Human Behavior.
- Mangold, F. 2009. **The social media transformation process**. An International.
- Mangkunegara, A. P. 2013. **Manajemen sumber daya manusia perusahaan, PT. Remaja Rosda karya**, Bandung.
- Matuszak, G. 2010. **Enterprise fad or future: The business role for social software**.
- Parveen, F. Jaafar, N. I. & Ainin, S. 2012. **Social media's impact on organizational performance and entrepreneurial orientation in organizations**. Management Decision.
- Quarterly, M. 2009. **Sosial Media and the world of word**. on International.
- Rhodes, J. Hung, R. Lok.P. Lien, B. Y.H. & Wua. C.M. 2016. **Factors influencing organizational knowledge transfer: Implication for**



- corporate performance.** Journal of Knowledge Management.
- Sastrohadiwiryono, & B.S. 2011. **Manajemen tenaga kerja indonesia,** Bumi Aksara, Jakarta.
- Sekaran, 2008. **Metodologi Penelitian untuk Bisnis 2.** Edisi Empat, Salemba Empat.
- Smale, A. 2008. **Global HRM integration: a knowledge transfer perspective.** Personal Review.
- Sproull, F. 2010. **Inter-organizational knowledge transfer: The perspective of knowledge governance.** Journal of Knowledge Management.
- Sugiyono. 2010. **Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D,** Alfabeta, Bandung.
- Syamsudin dan Damiyanti, 2011. **Manajemen Keuangan Perusahaan (Konsep Aplikasi dalam Perencanaan).**
- Wankel, L. A. & Wankel, C. 2011. **Higher education administration with social media.** Bingley UK: Emerald Group Publishing.
- Weinberg, P. 2011. **The impact of social media to value added in knowledge - based industries.** Journal of Knowledge Management.
- Wibisono, D. 2011. **Riset bisnis: Panduan bagi praktisi dan akademisi,** Gramedia Pusaka Utama, Jakarta.
- Wibowo. 2014. **Manajemen kinerja,** Rajawali Pers, Jakarta.

## KUESIONER PENELITIAN

### PENGARUH PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL DAN TRANSFER PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA DOSEN DI ITM (INSTITUT TEKNOLOGI MEDAN)

Dalam rangka untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penggunaan media sosial dan transfer pengetahuan terhadap kinerja dosen di ITM (Institut Teknologi Medan) maka sangat dibutuhkan pendapat dari responden untuk melengkapi penelitian ini. Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

#### I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Pendidikan :

#### II. PETUNJUK PENILAIAN

Peneliti menginginkan pendapat anda mengenai "Pengaruh Penggunaan Media Sosial dan Transfer Pengetahuan Terhadap Kinerja Dosen di ITM (Institut Teknologi Medan)". Petunjuk pengisiannya yaitu : pertanyaan pada bagian ini menyediakan jawaban dengan kode (SS, S, KS, TS, STS).

Adapun makna dari kode tersebut adalah :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

### III. DAFTAR PERNYATAAN

A. Variabel Media Sosial ( $X_1$ )		SS	S	KS	TS	STS
1.	<b>a. Membantu Organisasi</b> Media sosial sarana aspirasi antar anggota organisasi					
2.	Media sosial sarana berdiskusi antar anggota organisasi					
3.	<b>b. Mengkomunikasikan Kebijakan</b> Komunikasi antara Bapak/Ibu dengan mahasiswa/i berjalan dengan baik					
4.	Komunikasi antara Bapak/Ibu dengan dosen lainnya berjalan dengan baik					
5.	<b>c. Perubahan Teknologi</b> Inovasi tercipta dengan adanya media sosial					
6.	Facebook, Google, YouTube, Line, whatsapp dan Twitter bermanfaat					
7.	<b>d. Meningkatkan Kepuasan Kerja</b> Media sosial memudahkan dalam memberikan materi					
8.	Media sosial dapat menyusun dan meresume materi perkuliahan					
B. Variabel Transfer Pengetahuan ( $X_2$ )		SS	S	KS	TS	STS
9.	<b>a. Bentuk Pengetahuan yang di Transfer</b> Transfer ilmu pengetahuan tidak selalu di lakukan secara teori, tapi bisa di lakukan dengan kegiatan praktik					
10.	Laboratorium sebagai bentuk sarana transfer ilmu pengetahuan					
11.	<b>b. Mekanisme Transfer Pengetahuan</b> Saya menggunakan alat bantu untuk merealisasikan mekanisme transfer pengetahuan					
12.	Saya telah menerapkan mekanisme transfer pengetahuan kepada mahasiswa/i dengan benar					
13.	<b>c. Keberhasilan Transfer Pengetahuan</b> Transfer pengetahuan yang diterima mengarahkan pada perubahan perilaku					
14.	Transfer pengetahuan memberikan ide-ide untuk ber-inovasi					
C. Variabel Kinerja (Y)		SS	S	KS	TS	STS

15.	<b>a. Kualitas Kerja</b> Saya dapat menyelesaikan lebih dari satu materi perkuliahan dengan batas waktu yang ditentukan					
16.	Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh institut					
17.	<b>b. Kwantitas Kerja</b> Saya dapat menyampaikan materi dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan pula					
18.	Saya selalu berhati-hati dalam proses mengajar demi meminimalisir kesalahan dalam memberikan materi perkuliahan					
19.	<b>c. Kehandalan Kerja</b> Saya menerapkan suasana yang tidak membosankan pada saat memberikan materi perkuliahan					
20.	Kinerja dosen yang tinggi sangat diperlukan dalam memberikan materi					
21.	<b>d. Sikap Kerja</b> Saya selalu bersikap ramah terhadap mahasiswa/i					
22.	Saya memiliki integritas tinggi kepada mahasiswa/i					