



Surabaya, 6 Juli 2023

SEMINAR NASIONAL HASIL RISET DAN PENGABDIAN

"Peran Riset, Inovasi dan Pengabdian Kepada Masyarakat Bagi Pembangunan Indonesia Berkelanjutan"



PENGARUH MEDIA SOSIAL TERHADAP BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA DOSEN DI PERGURUAN TINGGI SWASTA DI GORONTALO

Abd. Rahman Danial, Meimoon Ibrahim, Deby R. Karundeng

Magister Manajemen, Universitas Gorontalo

Email:

abdrahmandanial18@gmail.com

Abstrak

Pengaruh Media Sosial Terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo. Program Studi Magister Manajemen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh penggunaan media sosial terhadap budaya organisasi, (2) pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja dosen, (3) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta & (4) pengaruh media sosial terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta di Gorontalo melalui budaya organisasi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 93 orang sampel. Analisis data menggunakan deskriptif dan inferensial (SEM PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Media sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi pada Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo. (2) Media sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo. (3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo. (4) Media sosial melalui budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu untuk meningkatkan pengaruh Media sosial terhadap Kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo (Budaya organisasi mampu menjadi mediasi yang baik)

Kata Kunci: Kinerja Dosen, Media Sosial, Budaya Organisasi

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dinamika sosial yang berkembang menuntut industri media massa di Indonesia untuk beradaptasi dengan perubahan, khususnya dalam menyongsong era masyarakat informasi. Di era ini, masyarakat membutuhkan informasi yang cepat dan akurat. Kebutuhan akan informasi inilah yang menyebabkan masyarakat saat ini tidak hanya memanfaatkan media massa untuk mendapatkan informasi. Media sosial itu sendiri merupakan suatu platform wahana interaksi pergaulan dunia internet. Para pengguna sosial media dapat melakukan interaksi, komunikasi, dan sharing di dunia maya yang tanpa ada batasan waktu dan jarak, selama tersambung dengan internet.

Penggunaan media sosial telah merambah ke berbagai aspek kehidupan termasuk dalam konteks pendidikan. Dalam konteks perguruan tinggi, media sosial dapat mempengaruhi budaya organisasi dan kinerja dosen. Penggunaan media sosial yang tidak terkontrol dapat memengaruhi budaya organisasi di perguruan tinggi, seperti kehilangan nilai-nilai akademik, kolaborasi yang buruk, serta timbulnya konflik dan perpecahan di antara anggota organisasi. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang diakses dari BIRCI-Journal oleh Juliandi & Efendi pada 2020 lalu, yang menjelaskan bahwa media sosial memiliki hubungan atau pengaruh penting terhadap budaya organisasi, mengingat media sosial sangat dibutuhkan sebagai penghubung serta media untuk mempermudah akses informasi dari sebuah organisasi.

Selain itu, penggunaan media sosial juga dapat memengaruhi kinerja dosen dengan mengurangi produktivitas, mengganggu fokus dan konsentrasi, serta meningkatkan risiko kesalahan dalam tugas-tugas akademik. Namun, di sisi lain, penggunaan media sosial juga dapat memiliki dampak positif bagi budaya organisasi dan kinerja dosen. Penggunaan media sosial yang bijaksana dapat membantu dosen dalam mengembangkan hubungan yang baik dengan rekan-rekan sejawat, mahasiswa, dan orang tua. Media sosial juga dapat membantu dosen dalam mencari informasi terbaru mengenai tren pendidikan, teknologi, dan metode pembelajaran terbaru yang dapat membantu meningkatkan kinerja dosen. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Taufiq, 2019) di Institut Teknologi Medan (ITM) bahwa ada pengaruh yang signifikan dari media sosial terhadap kinerja dosen.

Di dalam suatu organisasi, dalam hal ini perguruan tinggi, sumber daya manusia (SDM) yakni dosen, menjadi asset yang sangat penting dan diharapkan dapat membantu mewujudkan visi atau tujuan dari perguruan tinggi itu sendiri. Disadari atau tidak, hadirnya internet atau media sosial memiliki pengaruh terhadap perilaku dari tiap dosen itu sendiri. Terjadi pergeseran sikap

dan perilaku yang menyebabkan berbagai dampak seperti yang sudah dijelaskan di atas (Novialumi, 2019).

Perguruan tinggi memiliki peran yang sangat penting dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal tersebut dapat kita lihat dari fungsi perguruan tinggi yang menjadi wadah dalam menyediakan pendidikan yang lebih tinggi daripada pendidikan menengah. Namun, perguruan tinggi swasta di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang dihasilkan. Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh perguruan tinggi swasta adalah peningkatan mutu dan kinerja dosen. Dosen merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan kualitas pendidikan di perguruan tinggi. Kinerja dosen yang baik akan membawa dampak positif bagi kualitas pendidikan, serta reputasi dan daya saing perguruan tinggi. Namun pada kenyataannya, berdasarkan fenomena yang diangkat dari penelitian yang ditulis oleh (Ibrahim, 2016) menunjukkan bahwa kinerja dosen Perguruan Tinggi khususnya Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo masih jauh dari harapan yang sebenarnya.

Selain itu, perguruan tinggi swasta juga dihadapkan pada tuntutan untuk menjaga budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi yang baik dapat membawa dampak positif bagi kinerja dosen dan kualitas pendidikan yang dihasilkan. Dalam era digital saat ini, media sosial telah menjadi fenomena yang tak terelakkan dan mempengaruhi kehidupan sosial masyarakat termasuk dalam konteks perguruan tinggi. Fenomena penggunaan media sosial oleh dosen telah menjadi suatu hal yang signifikan dalam dunia pendidikan. Dosen menggunakan media sosial untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, dan hasil penelitian mereka. Mereka dapat mengunggah artikel, makalah, atau presentasi mereka, sehingga dapat diakses oleh publik secara luas. Dosen juga menggunakan media sosial untuk berkomunikasi dan berinteraksi dengan mahasiswa, rekan sejawat, dan profesional lainnya di bidang mereka. Mereka dapat mengadakan diskusi, menjawab pertanyaan, memberikan masukan, dan memperluas jaringan profesional mereka. Hal ini memungkinkan adanya kolaborasi dan pertukaran ide antara dosen dengan pemangku kepentingan lainnya dalam dunia pendidikan.

Penggunaan media sosial oleh dosen perguruan tinggi swasta di Gorontalo dapat berdampak pada budaya organisasi dan kinerja dosen, baik positif maupun negatif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh media sosial terhadap budaya organisasi dan kinerja dosen di perguruan tinggi swasta di Gorontalo.

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai pengaruh media sosial terhadap budaya organisasi dan kinerja dosen di perguruan tinggi swasta di Gorontalo sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak pengelola perguruan tinggi dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang dihasilkan.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan pada penelitian ini yakni penelitian ex-post facto. Penelitian ex-post facto berdasarkan arti katanya, yaitu “dari apa dikerjakan setelah kenyataan”, maka penelitian ini disebut sebagai penelitian sesudah kejadian. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (kausalitas). Adapun dalam melaksanakan penelitian ini, tentu peneliti harus menentukan objek penelitian yang dianggap relevan dan tepat untuk keberlangsungan penelitian.

Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap perguruan tinggi swasta di Gorontalo sejumlah 1.434 dosen yang tersebar di sepuluh Perguruan Tinggi Swasta (PTS) tervalidasi LLDikti yang ada di Gorontalo.

Jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, yang disajikan berikut ini:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kolanggaran ketidakteitian yang dapat ditolerir, 10%

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai thitung dan nilai P-values. Untuk hasil lebih jelasnya ditampilkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.19 : Hasil Pengujian Hipotesis

Jenis Pengaruh	Pengaruh	t Statistic	P-Value
Langsung	X->Y1	7.447	0.000***
	X->Y2	3.168	0.002***
	Y1->Y2	9.052	0.000***
Tidak Langsung	X->Y1->Y2	6.006	0.000***
ns not significant *. Significant at the 0.1 level (2-tailed). ** Significant at the 0.05 level (2-tailed). ***. Significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber: Olahan PLS, 2023

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diinterpretasikan hasil pengujian hipotesis yang diinterpretasi dengan mengklasifikasikan pengaruh dari variabel:

Pengaruh Langsung

Pengaruh Media sosial Terhadap budaya organisasi

Nilai terhitung pengaruh Media sosial terhadap budaya organisasi diperoleh hasil sebesar 7,447 dengan nilai probability value (P-value) 0,000. Nilai thitung sebesar 7,447 lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel sebesar 1,96 ($7,447 > 1,96$). Nilai P-value tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_{a1} diterima yang berarti bahwa Media sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi pada Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo. Hasil positif dan signifikan bermakna bahwa adanya pengaruh yang nyata dari media sosial terhadap budaya organisasi pada Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo dimana media sosial akan mampu untuk menciptakan hubungan yang baik antar warga kampus sehingga budaya organisasi menjadi lebih kondusif untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

Pengaruh Media sosial Terhadap Kinerja dosen

Nilai thitung pengaruh Media sosial terhadap budaya organisasi diperoleh hasil sebesar 3,168 dengan nilai probability value (P-value) 0,000. Nilai thitung sebesar 3,168 lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel sebesar 1,96 ($3,168 > 1,96$). Nilai P-value tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,002 < 0,05$), maka H_{a2} diterima yang berarti bahwa Media sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo. Pengaruh positif dan signifikan menunjukkan media sosial akan membuat kinerja dosen menjadi makin baik dimana media sosial dapat mempermudah interaksi dan koordinasi dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi diamanahkan kepada dosen terkait dengan Tridharma Perguruan Tinggi.

Pengaruh budaya organisasi Terhadap Kinerja dosen

Nilai thitung pengaruh budaya organisasi terhadap budaya organisasi diperoleh hasil sebesar 9,052 dengan nilai probability value (P-value) 0,000. Nilai thitung sebesar 9,052 lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel sebesar 1,96 ($9,052 > 1,96$). Nilai P-value tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_{a3} diterima yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo. Hasil yang positif dan signifikan menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kondusif akan mendorong optimalnya kinerja dosen dalam menjalankan tugas Tridharma Perguruan Tinggi pada Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo.

Pengaruh Tidak Langsung (Pengaruh Media sosial Melalui budaya organisasi Terhadap Kinerja dosen)

Nilai thitung pengaruh tidak langsung variabel Media sosial sebesar 6,006 dengan nilai probability value (P-value) 0,000. Nilai thitung sebesar 6,006 lebih besar dibandingkan dengan

nilai ttabel sebesar 1,96 ($6,006 < 1,96$). Nilai P-value tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_{a4} diterima yang berarti bahwa Media sosial melalui budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu untuk meningkatkan pengaruh Media sosial terhadap Kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo (Budaya organisasi mampu menjadi mediasi yang baik) sehingga media sosial menjadi wadah untuk menciptakan komunikasi dan koordinasi yang baik sehingga terbentuk budaya organisasi yang kondusif bagi lingkungan kerja dosen dalam upaya mencapai kinerja terbaik dosen tersebut pada Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo.

Pembahasan

Pengaruh Media sosial Terhadap budaya organisasi pada Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo

Hasil pengujian deskriptif ditemukan bahwa variabel Media sosial memiliki skor 81,41% yang berada pada kriteria yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa dosen perguruan tinggi swasta di Gorontalo menggunakan media sosial dengan bijaksana, menghindari penggunaan yang berlebihan atau tidak terkendali. Sebagai alat untuk berkomunikasi, berbagi informasi, dan memperluas jaringan profesional. Dosen menggunakan media sosial untuk mengikuti perkembangan terkini dalam bidang pendidikan, teknologi, dan metode pembelajaran, mengikuti dan berpartisipasi dalam kelompok-kelompok diskusi, komunitas profesional, atau sumber-sumber informasi terpercaya di media sosial bahkan menggunakan Media sosial sebagai platform untuk berkolaborasi dengan rekan sejawat dalam mengembangkan proyek-proyek penelitian, berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta mendiskusikan ide-ide baru dalam bidang akademik sehingga bisa bermanfaat untuk penguatan budaya organisasi dan kinerja dosen tersebut.

Hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa media sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi pada Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo. Hasil positif dan signifikan bermakna bahwa adanya pengaruh yang nyata dari media sosial terhadap budaya organisasi pada Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo dimana media sosial akan mampu untuk menciptakan hubungan yang baik antar warga kampus sehingga budaya organisasi menjadi lebih kondusif untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

Media sosial memungkinkan dosen, staf, dan mahasiswa untuk terhubung secara langsung dan terus-menerus. Warga kampus dapat berinteraksi melalui platform media sosial, seperti grup diskusi, forum, atau grup belajar. Ini memperkuat keterhubungan antarindividu dan membantu membangun jaringan sosial yang kuat di antara anggota komunitas akademik. Media sosial

memberikan platform yang memudahkan kolaborasi antara dosen, staf, dan mahasiswa. Media sosial ini akan berguna dalam hal berbagi ide, informasi, dan sumber daya pendidikan secara instan. Media sosial memberikan sarana untuk mengumumkan kegiatan dan pencapaian di Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo. Dosen dan staf dapat berbagi informasi tentang konferensi, seminar, kegiatan penelitian, atau prestasi akademik. Ini membantu membangun kesadaran dan apresiasi terhadap kontribusi yang dilakukan oleh anggota komunitas akademik.

Hasil ini sejalan dan sependapat dengan pernyataan yang diungkapkan oleh (Arslan, 2014) bahwa budaya organisasi sangat dipengaruhi oleh pengembangan dan penerapan media sosial untuk aktivitas terkait bisnis dalam organisasi.

Pengaruh Media sosial Terhadap Kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo

Hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa media sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo. Pengaruh positif dan signifikan menunjukkan media sosial akan membuat kinerja dosen menjadi makin baik dimana media sosial dapat mempermudah interaksi dan koordinasi dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi diamanahkan kepada dosen terkait dengan Tridharma Perguruan Tinggi. Hasil pengujian deskriptif ditemukan bahwa variabel kinerja dosen memiliki skor sebesar 80,45% yang berada pada kriteria yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa dosen memiliki kompetensi akademik yang memadai dan keahlian yang relevan dengan bidangnya dalam mencapai hasil kerja yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan. Kinerja yang baik ini juga menjadi tanda bahwa dosen mampu menyampaikan materi pelajaran dengan cara yang jelas, menarik, dan relevan serta menggunakan metode pengajaran yang efektif, memfasilitasi diskusi dan interaksi yang aktif, serta menginspirasi mahasiswa untuk belajar secara aktif. Kemudian dosen pada Perguruan tinggi swasta di Gorontalo aktif dalam melakukan penelitian dan kontribusi ilmiah yang memberikan kontribusi pada perkembangan bidang ilmu yang digeluti bahkan bisa berkontribusi pada ketercapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Perguruan Tinggi tempat bekerja.

Hasil ini sejalan dengan pernyataan dari (Taufiq, 2019) bahwa ada pengaruh yang signifikan dari media sosial terhadap kinerja dosen. Media sosial menyediakan platform untuk pembelajaran berkelanjutan bagi dosen. Dosen dapat mengikuti grup diskusi atau forum akademik yang relevan, mengikuti webinar atau konferensi virtual, atau terlibat dalam diskusi ilmiah online. Hal ini memungkinkan dosen untuk terus memperluas pengetahuan dan mengembangkan keterampilan baru dalam bidang studi dosen tersebut. Dosen juga perlu mengatur waktu dan energi dosen dengan bijak agar penggunaan media sosial tidak mengganggu keseimbangan dengan tugas-tugas akademik utama.

Pengaruh budaya organisasi Terhadap Kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo

Hasil pengujian dipotesis ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo. Hasil yang positif dan signifikan menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kondusif akan mendorong optimalnya kinerja dosen dalam menjalankan tugas Tridharma Perguruan Tinggi pada Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo. Dosen merasa didukung, dihargai, dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pengajaran, penelitian, dan pengembangan diri. Budaya organisasi yang positif juga berdampak pada reputasi institusi dan kualitas pendidikan yang diberikan. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan dan manajemen institusi untuk membangun dan memelihara budaya organisasi yang positif guna meningkatkan kinerja dosen.

Hasil pengujian deskriptif ditemukan bahwa variabel budaya organisasi memiliki skor sebesar 83,80% yang berada pada kriteria yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mendorong keterlibatan dan partisipasi aktif dari dosen dan anggota organisasi dalam kegiatan akademik dan non-akademik. Ada dukungan untuk pengembangan profesional, inisiatif kolaboratif, dan partisipasi dalam kegiatan kampus. Budaya organisasi sangatlah penting untuk dicapai dengan kriteria yang kondusif karena menjadi tanda adanya kemampuan dosen untuk beradaptasi dengan perubahan dan menghadapi tantangan yang muncul di lingkungan pendidikan. Perguruan tinggi memiliki visi yang jelas dan komitmen untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini juga menjadi tanda bahwa dosen dan anggota organisasi menerima perbedaan latar belakang, pendapat, dan keahlian, serta menciptakan lingkungan yang inklusif bagi semua individu sehingga dengan budaya organisasi yang baik ini akan mampu mendorong capaian kinerja dosen yang lebih baik dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi.

Hasil ini sejalan dengan pernyataan dari Rijanto dan (Mukaram, 2018) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi yang positif dapat menghasilkan kinerja SDM yang positif pula. Budaya organisasi yang memberikan orientasi pada pengembangan profesional akan meningkatkan kinerja dosen. Institusi yang memberikan dukungan dan kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan kualifikasi dosen, seperti pelatihan, workshop, atau program pengembangan, akan memperkaya pengetahuan dan keterampilan dosen. Dosen merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan karir, yang berdampak pada peningkatan kinerja dalam menjalankan Tridharma Perguruan Tinggi.

Pengaruh Media sosial Melalui budaya organisasi Terhadap Kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo

Hasil analisis data penelitian ditemukan bahwa media sosial melalui budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu untuk meningkatkan pengaruh Media sosial terhadap Kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo (Budaya organisasi mampu menjadi mediasi yang baik) sehingga media sosial menjadi wadah untuk menciptakan komunikasi dan koordinasi yang baik sehingga terbentuk budaya organisasi yang kondusif bagi lingkungan kerja dosen dalam upaya mencapai kinerja terbaik dosen tersebut pada Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo.

Hasil ini sejalan dengan pernyataan dari Ramawela & Chukwuere (2020) bahwa budaya memang memengaruhi adopsi penggunaan media sosial, sehingga antara media sosial dan budaya organisasi saling terintegrasi untuk meningkatkan suatu kinerja. Budaya organisasi menjadi intervening yang memfasilitasi kolaborasi, pembelajaran, komunikasi, promosi, dan visibilitas melalui media sosial, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pengajaran, penelitian, dan kontribusi akademik dosen. Dengan memanfaatkan media sosial secara bijaksana dan terintegrasi dalam budaya organisasi yang positif, dosen dapat meningkatkan kualitas pengajaran, penelitian, dan kontribusi akademik dosen dalam tanggung jawab Tridharma Perguruan Tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa simpulan penelitian sebagai berikut:

Media sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi pada Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo. Hasil positif dan signifikan bermakna bahwa adanya pengaruh yang nyata dari media sosial terhadap budaya organisasi pada Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo dimana media sosial akan mampu untuk menciptakan hubungan yang baik antar warga kampus sehingga budaya organisasi menjadi lebih kondusif untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

Media sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo. Pengaruh positif dan signifikan menunjukkan media sosial akan membuat kinerja dosen menjadi makin baik dimana media sosial dapat mempermudah interaksi dan koordinasi dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi diamanahkan kepada dosen terkait dengan Tridharma Perguruan Tinggi.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo. Hasil yang positif dan signifikan menunjukkan bahwa budaya

organisasi yang kondusif akan mendorong optimalnya kinerja dosen dalam menjalankan tugas Tridharma Perguruan Tinggi pada Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo.

Media sosial melalui budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu untuk meningkatkan pengaruh Media sosial terhadap Kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo (Budaya organisasi mampu menjadi mediasi yang baik) sehingga media sosial menjadi wadah untuk menciptakan komunikasi dan koordinasi yang baik sehingga terbentuk budaya organisasi yang kondusif bagi lingkungan kerja dosen dalam upaya mencapai kinerja terbaik dosen tersebut pada Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih kepada semua pihak yang telah terlibat ikut serta dalam membantu terselesaikannya tulisan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, R., & Wardhana, A. (2016). Pengaruh perceived usefulness dan perceived ease of use terhadap behavioral intention dengan pendekatan Technology Acceptance Model (TAM) pada pengguna Instant Messaging LINE di Indonesia. *Jurnal Siasat Bisnis*, 20(1), 24-32.
- Ahmad Alawamleh Mustafa, H.A. (2020). The Influence of Social Media on Organisational Performance and Job Performance. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Volume 13, Issue 12, 2020.
- Alalwan, A.A., Dwivedi, Y.K., Rana, N.P. and Williams, M.D. (2016), "Consumer adoption of mobile banking in Jordan", *Journal of Enterprise Information Management*, Vol. 29 No. 1, pp. 118-139.
- Al-Rasyid, H. (2013). *Statistika Sosial*. Bandung: Program Pascasarjana. Universitas Padjadjaran.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arslan, Muhammad. (2014). Impact of Social Media on Organizational Culture: Evidence from Pakistan. *Muhammad Arslan Journal*. Vol.4, No.21.
- Davis, G. B. (2019). *Analisis Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi.
- Eko Widodo, Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Irham. (2014). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeda
- Gudomo. (2017). *Teori Organisasi Edisi 4*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Hafidhah, Arifin, Herli. (2020). Peran Media Sosial dalam Menunjang Kinerja dan Popularitas Institusi Pendidikan Tinggi. *Jurnal Serambi Ilmu*. Vol. 21, No. 1, 1693-4849.
- Haidar Rizki Suaiba, Julie Abdullah, Moh. Afan Suyanto, D. R. K. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Gorontalo. *Jimea*, 5(3), 1545-1568.
- Hartono, Jogyanto. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. Yogyakarta: BPFE.
- Helianthusonfri, Jefferly. (2021). *Belajar Social Media Marketing*. Jakarta: Elex Media

Komputindo.

- Hery. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Grasindo.
- Ibrahim, M. (2016). Effects Of Competence On Lecturers' Performance At Private Higher Education Institutions In Gorontalo Province, Indonesia. *Journal of Design, Art and Communication, Special Edition*, 3226–3234.
- Irmayanthi & Surya. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Quality Of Work Life Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 9, No. 4, 2020 : 1572-1593.
- Kaswan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis (Konsep, Sejarah, Model, Strategi, dan Kontribusi SDM)*. Yogyakarta: Andi.
- Marbun, Juliandi, & Effendi. (2020). The Effect of Social Media Culture and Knowledge. *Budapest International Research and Critiscs Institute Journal*. Vol. 3, No 3, 2513-2520.
- Marsal dan Hidayanti. (2018). Pengaruh Penggunaan Media Sosial terhadap Kinerja di Lingkungan UIN Suska Riau. *Jurnal Ilmiah Rekayasa*. Vol. 4, No. 1, Februari 2018, Hal. 91- 98.
- Mooduto YS, Paramata Moh. Rolli, Korundeng Deby R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengetahuan dan Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. Vol.No.1, Hal. 3214-3221.
- Mulyaningsi, dkk. (2020). *Inovasi dan Manajemen Pengetahuan untuk Mewujudkan Sumber Daya Manusia Unggul*. Bandung: Refika.
- Nilasari, Medina. (2020). The Impact of Social Media on Employee Work Performance with Trust as a Mediation Variable. *E-JM Journal*. Vol. XXIV, No. 02, 298-312.
- Novialumi. (2019). Pengaruh Media Sosial terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen*. Vol. No.01. Hal : 43-51. 2087-0434.
- Ramawela & Chukwuere. (2020). Cultural influence on the adoption of social media platforms by employees. *Cultural influence on the adoption of social media platforms by employees Journal*. Vol.12, No.3.
- Ramayulis & Mulyadi. (2017). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Jakarta Pusat: Kalam Mulia
- Regen, Ronal, dkk. (2018). The Influence Of Organizational Culture, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance. *Journal of Educational and Learning Studies*. Vol.4, No.2, 2021, pp. 145-153.
- Riduwan, A. (2007). *Rumusdan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rijanto dan Mukaram. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*. Vol. 4, No. 2, 2460-8211.
- Santoso, S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media. Komputindo.
- Silalahi, Ulber. (2017). *Asas-asas Manajemen*. Bandung: Reflika Aditama.
- Sinambela, Poltak, Prof. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Siregar, Syofian. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan perhitungan manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.

- Sudarman, Perizade, Widiyanti. (2019). The Impact Of Organizational Culture And Transactional Leadership Style On Employee Performance In Pt. Pegadaian (Persero) Office Region III Palembang. *International Journal of Scientific and Research Publications*. Volume 9, Edisi 8, 232, 2250-3153.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunjoyo, dkk. (2013). *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset*, Bandung: Alfabeta.
- Taufiq, A. M. (2019). *Dinamika Pemasaran: Jelajahi & Rasakan*. Jakarta: Raja Grafindo. Persada.
- Wibowo, D. H., & Zainul Arifin, S. (2015). Analisis strategi pemasaran untuk meningkatkan daya saing UMKM (Studi pada Batik Diajeng Solo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 29(1).