

Media Sosial, Fasilitas Kerja, dan Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pendidikan Morowali Utara)

Megawati Putri Abdullah^{1*}, Niluh Putu Evvy Rossanty², Andi Indriani Ibrahim³,
Moh. Zeylo Auriza⁴

¹⁻⁴ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Tadulako,
Kota Palu, Indonesia

*Penulis korespondensi: megawatiputriabdullah2806@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of social media and work facilities on employee performance at the North Morowali Regency Education and Culture Office. This is a quantitative study that identifies independent variables, namely social media and work facilities, with dependent variables, namely performance, with a sample size of 80 people. The sampling technique used was saturated sampling, where all members of the population were included in the sample if the population size was relatively small, less than 30 people. A saturated sample is referred to as a census. The results of this study show that: 1) Based on the results of hypothesis testing, it is known that the variables of Social Media (X1) and Work Facilities (X2) have a significant effect on employee performance at the North Morowali Regency Education and Culture Office. 2) Social Media has a positive and significant effect on employee performance at the North Morowali Regency Education and Culture Office. 3) Work Facilities have a positive and significant effect on employee performance at the North Morowali Regency Education and Culture Office.*

Keywords: *Social Media; Work Facilities; Employee Performance; North Morowali; Education and Culture Office.*

Abstrak. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh media sosial dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Morowali Utara. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana penelitian ini melakukan identifikasi terhadap variabel bebas (independen) yaitu media sosial dan fasilitas kerja dengan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja, dengan jumlah sampel sebanyak 80 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel apabila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Sampel jenuh disebut dengan istilah sensus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa variabel Media Sosial (X1), Fasilitas Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Morowali Utara. 2) Media Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Morowali Utara. 3) Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Morowali Utara.

Kata kunci: Media Sosial; Fasilitas Kerja; Kinerja Pegawai; Morowali Utara; Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

1. LATAR BELAKANG

Era globalisasi dan digitalisasi telah membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja. Salah satu dampak yang paling nyata adalah meningkatnya penggunaan media sosial, yang tidak hanya digunakan untuk kepentingan pribadi, tetapi juga menjadi alat penting dalam mendukung aktivitas pekerjaan seperti komunikasi, kolaborasi, dan penyebaran informasi. Hal ini menunjukkan bahwa media sosial telah menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan masyarakat modern, termasuk dalam lingkungan kerja.

Menurut Nabila *et al.* (2020), media sosial merupakan media *online* berbasis *web* yang memungkinkan komunikasi interaktif dua arah. Media sosial menjadi tempat, layanan, dan alat bantu yang memungkinkan setiap orang terhubung, mengekspresikan diri, serta berbagi informasi dengan individu lain melalui internet. Dengan demikian, media sosial membuka ruang interaksi baru yang lebih luas dan fleksibel, termasuk dalam komunikasi antarpegawai di dunia kerja.

Kepemilikan media sosial tidak terbatas pada kelompok tertentu, melainkan hampir dimiliki oleh seluruh lapisan masyarakat tanpa memandang usia, jenis kelamin, atau latar belakang (Primack, 2017). Bagi pegawai, media sosial memberikan kemudahan dalam berbagi informasi dan berkoordinasi dari mana saja dan kapan saja. Namun, penggunaan yang berlebihan dapat berdampak negatif, seperti menurunnya konsentrasi dan terganggunya fokus kerja.

Pesatnya perkembangan media sosial selaras dengan meningkatnya jumlah pengguna internet dan media sosial di Indonesia. Data menunjukkan bahwa pada tahun 2020 jumlah pengguna internet mencapai 196,7 juta orang atau sekitar 73,7% dari populasi (Jatmiko, 2020). Sementara itu, laporan *We Are Social Hootsuite* (2019) mencatat bahwa pengguna media sosial di Indonesia mencapai 150 juta orang, dengan 130 juta di antaranya mengakses melalui perangkat *gadget*. Kondisi ini membuktikan bahwa media sosial telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan sosial maupun profesional, termasuk bagi pegawai instansi pemerintah.

Selain faktor media sosial, fasilitas kerja juga berperan penting dalam mendukung kinerja pegawai. Fasilitas kerja meliputi sarana fisik seperti perangkat teknologi, jaringan internet yang stabil, ruang kerja yang nyaman, serta perlengkapan penunjang lain yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas. Sutrisno (2019) menegaskan bahwa fasilitas kerja merupakan segala sesuatu di lingkungan kerja yang mendukung tercapainya tujuan organisasi, sementara Asri *et al.* (2019) menyatakan bahwa ketersediaan fasilitas yang memadai berdampak positif pada peningkatan prestasi kerja. Sebaliknya, keterbatasan atau kurang optimalnya pemanfaatan fasilitas dapat menimbulkan hambatan bagi pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

Kinerja pegawai sendiri bukan hanya hasil kerja yang dicapai, melainkan juga bagaimana proses kerja berlangsung untuk mencapai hasil tersebut. Menurut Agus dan Fadli (2022), kinerja adalah hasil kerja individu maupun organisasi secara keseluruhan, yang harus dapat diukur dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Oleh karena itu, media sosial dan fasilitas kerja sama-sama menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi efektivitas kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh media sosial dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Morowali Utara.

2. KAJIAN TEORITIS

Media Sosial

Media sosial merupakan suatu perangkat lunak yang diciptakan untuk memudahkan dan dapat menjangkau lebih luas serta dapat digunakan oleh setiap orang dengan mudah, menggunakan aplikasi dan terhubung kedalam suatu perangkat internet. Interaksi itu dapat terwujud teks, audio, gambar-gambar, video dan berbagai media yang lain baik secara individu maupun kombinasi antara berbagai hal yang telah disebutkan terdahulu (Aryanto & Wismantoro, 2020).

Media sosial memungkinkan pengguna untuk berbagi konten secara real-time, sehingga informasi yang dibagikan dapat diakses oleh pengguna lain secara cepat dan luas. Fungsi utama media sosial adalah untuk memfasilitasi interaksi sosial, baik itu berkomunikasi, membagikan konten, atau berpartisipasi dalam diskusi dan komunitas online. Media sosial juga dapat dilihat sebagai sarana untuk bersosialisasi, berbagi ide, dan berpartisipasi dalam komunitas virtual. Media sosial telah menjadi bagian integral dari kehidupan sehari-hari, dengan penggunaan yang sangat luas dan cepat dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk komunikasi, bisnis, pendidikan, dan hiburan (Jannah, 2020).

Media sosial mempunyai beberapa dimensi yang saling mempengaruhi satu dengan yang lain, menurut Nasrullah (2017) media sosial memiliki beberapa dimensi yang mendukung dan berpengaruh terhadap media sosial, dimensi ini saling berkaitan satu dengan yang lain, berikut dimensi media sosial adalah : 1) Social Presence adalah kontak yang ketika terjadi proses komunikasi penilaian responden atas dimensi social presence atau disebut interaksi media sosial. 2) Media Richness adalah mengurangi ketidakjelasan dan ketidaknyamanan informasi melalui proses komunikasi. 3) Self Disclosure adalah sebagai membangun hubungan dekat melalui pengungkapan diri seperti suka, tidak suka, perasaan dan pemikiran. Melalui media sosial masyarakat bisa mengutarakan pengungkapannya.

Fasilitas Kerja

Menurut Asri et al., (2019) Fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Menurut Sofyan (2010), jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari: 1. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan. 2. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya. 3. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya) 4. Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang diperlukan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan, inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.

Kinerja Pegawai

Menurut (Nabawi, 2019) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Mangkunegara dalam Tanuwibowo (2015), mengemukakan bahwa dimensi kinerja, sebagai berikut: 1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. 2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. 3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. 4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan deskriptif asosiatif untuk menganalisis pengaruh media sosial dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Lokasi penelitian ditetapkan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Morowali Utara.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Morowali Utara yang berjumlah 80 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan *sampling jenuh*, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis *skala Likert* lima poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju). Instrumen penelitian mencakup indikator variabel media sosial, fasilitas kerja, dan kinerja pegawai yang telah disesuaikan dengan teori dan penelitian sebelumnya. Uji validitas menunjukkan seluruh item memiliki nilai korelasi lebih besar dari r-

tabel, sedangkan uji *reliabilitas* menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 yang menandakan instrumen *reliabel*.

Data dianalisis dengan bantuan SPSS versi 26 melalui uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas) untuk memastikan kelayakan model regresi. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda menggunakan uji-F untuk menilai pengaruh simultan dan uji-t untuk menilai pengaruh parsial. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%.

Model penelitian yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dengan Y adalah kinerja pegawai, X_1 media sosial, X_2 fasilitas kerja, α konstanta, β_1, β_2 koefisien regresi, e adalah eror.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Morowali Utara (Disdikbud Morut) merupakan perangkat daerah yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang pendidikan dan kebudayaan di wilayah Kabupaten Morowali Utara, Provinsi Sulawesi Tengah. Disdikbud Morut aktif dalam merancang dan melaksanakan berbagai program strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pelestarian budaya di daerah tersebut. Analisis demografis menunjukkan bahwa sampel didominasi oleh responden perempuan (58,75%), dengan kelompok usia terbesar berada pada rentang 20-30 tahun (27,5%), yang mengindikasikan bahwa pada rentan usia 20 tahun sampai dengan 30 tahun rata-rata pegawai yang baru masuk atau yang honor pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Morowali Utara. Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1) sebesar 85%, menunjukkan bahwa pegawai dengan pendidikan strata satu (S1) sudah menjadi prioritas dan dianggap memiliki tingkat analisis yang baik dan mampu memberikan hasil kerja yang maksimal. Dan masa kerja didominasi oleh pegawai yang bekerja pada masa 0-10 tahun, dengan pendapatan/gaji yang terbanyak didominasi oleh pegawai yang pendapatannya/gaji Rp. 1.000.000 – Rp. 2.000.000.

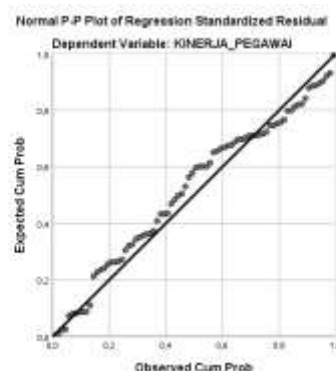
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda.

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,462		,080	,936
	Media Sosial	,607	,596	6,821	,000
	Fasilitas Kerja	,548	,320	3,671	,000
R = 0,862		Sig F = 0,000			
R Square (R2) = 0,744		F Hitung = 111,827			
Adjusted R Square = 0,737					

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang ditunjukkan dalam Tabel 1, di-peroleh model persamaan $Y = 0,462 + 0,607.X_1 + 0,548.X_2$ yang menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 0,462 artinya jika variabel media sosial dan fasilitas kerja sebesar 0 maka kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Morowali Utara pada penelitian ini bernilai sebesar 0,462. Variabel media sosial (X_1) dengan koefisien regresi sebesar 0,607 berarti terjadi pengaruh yang positif antara media sosial dan kinerja pegawai. Artinya semakin efektif penggunaan media sosial oleh pegawai, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Variabel fasilitas kerja (X_2) dengan koefisien regresi sebesar 0,548 berarti terjadi pengaruh yang positif antara fasilitas kerja dan kinerja pegawai. Artinya semakin baik fasilitas kerja yang tersedia bagi pegawai, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan tabel dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa media sosial memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan fasilitas kerja.

Hasil Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas.

Berdasarkan gambar diatas disimpulkan bahwa distribusi normal regresi yang ditujukan pada gambar titik-titik menyebar mengikuti arah garis diagonal penyebarannya, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

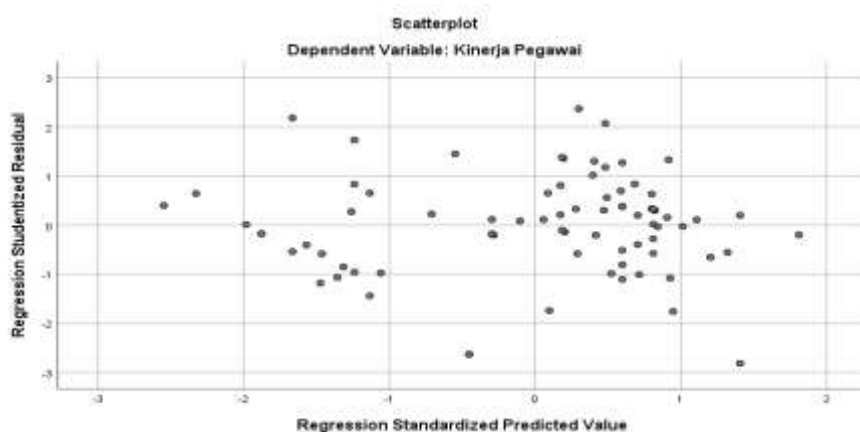
Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas.

No	Variabel Independen	<i>Collinearity Statistic</i>		Keterangan
		<i>Tolerance</i>	VIF	
1	Media Sosial (X ₁)	0,436	2,292	Non Multikolinearitas
2	Fasilitas Kerja (X ₂)	0,436	2,292	Non Multikolinearitas

Dari tabel di atas maka dapat diketahui besarnya nilai korelasi antara variabel bebas (independen) yang ada. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa korelasi antara variabel-variabel independen memiliki $VIF\ 2,292 < 10$ dan nilai $Tolerance\ 0,436 > 0,1$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya variabel saling berhubungan atau korelasi antar variabel bebas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Berdasarkan gambar 2, menunjukkan grafik Scatterplot dalam uji heteroskedastisitas terlihat bahwa titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 dalam sumbu Y tersebar secara acak dengan hasil uji tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model ini dapat dipakai dalam memprediksi variabel dependen yang didasari pada pengaruh variabel-variabel independen.

Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t).

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	,462	5,749		,080	,936
	Media Sosial	,607	,089	,596	6,821	,000
	Fasilitas Kerja	,548	,149	,320	3,671	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 3, hasil uji t yang ditunjukkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan koefisien regresi dengan uji t adalah variabel media sosial (X_1) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,607 sementara tingkat signifikansi sebesar 0,000 dimana $\text{Sig} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut yang menyatakan bahwa variabel media sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel fasilitas kerja (X_2) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,548 sementara nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana $\text{Sig} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut menyatakan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4. Hasil Uji Serempak (Uji F).

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2581,901	2	1290,950	111,827	,000 ^b
	Residual	888,899	77	11,544		
	Total	3470,800	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Media Sosial

Berdasarkan tabel 4, maka F test memperoleh nilai 111,827 pada taraf $\alpha = 0,05$ atau $F \text{ sig.} < 0,000$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara serempak variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dapat disimpulkan bahwa media sosial dan fasilitas kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Morowali Utara.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,862 ^a	,744	,737	3,39767	

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Media Sosial

Berdasarkan tabel 5, maka dapat disimpulkan bahwa Nilai R Square atau koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,744 yang artinya pengaruh media sosial dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Morowali Utara adalah sebesar 74,4% sedangkan 25,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai namun tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Koefisien korelasi (R) memiliki nilai sebesar 0,862 yang artinya bahwa variabel yang diteliti yaitu media sosial dan fasilitas kerja mempunyai hubungan kuat dengan variabel terikatnya (kinerja pegawai) sebesar 86,2%.

Pembahasan

Pengaruh Media Sosial dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Morowali Utara

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa media sosial dan fasilitas kerja secara serempak atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Morowali Utara. Artinya, kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang nyata dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai di lingkungan instansi tersebut.

Media sosial dan fasilitas kerja merupakan dua faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penggunaan media sosial yang terarah mampu mendorong pegawai untuk berkomunikasi dan berkolaborasi secara efektif, berbagi informasi, serta memperluas jejaring profesional yang mendukung pelaksanaan tugas. Ketika media sosial digunakan secara profesional, hal ini dapat meningkatkan kecepatan komunikasi internal, mempercepat pengambilan keputusan, dan memperkuat rasa kebersamaan dalam tim kerja. Di sisi lain, fasilitas kerja yang memadai dan layak juga memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Fasilitas seperti komputer, jaringan internet, ruangan kerja yang nyaman, serta peralatan kantor lainnya terbukti mendukung kelancaran aktivitas pekerjaan. Ketersediaan sarana dan prasarana ini memungkinkan pegawai bekerja secara efisien dan optimal, sehingga mampu menyelesaikan tugas sesuai target dan meningkatkan hasil kerja.

Kondisi ini sejalan dengan temuan dari penelitian terdahulu oleh Khair (2022) dan Abqa dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa media sosial dan fasilitas kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dukungan terhadap komunikasi melalui platform digital dan penyediaan fasilitas fisik

kerja menjadi kombinasi penting dalam mendorong pencapaian kinerja pegawai yang lebih baik.

Pengaruh Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Morowali Utara

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan analisis uji t menunjukkan bahwa variabel media sosial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Morowali Utara, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.

Hasil ini didukung dengan tanggapan responden terhadap variabel media sosial yang terdiri dari dimensi *social presence*, *media richness*, dan *self disclosure*. Tanggapan responden pada masing-masing dimensi menunjukkan kategori baik hingga sangat baik, yang menandakan bahwa media sosial telah digunakan secara positif dalam mendukung aktivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Makkasau dkk. (2020), yang menyatakan bahwa media sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penggunaan media sosial yang terarah dan terkelola dengan baik dapat menjadi faktor pendukung penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang produktif, inovatif, dan efisien.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Morowali Utara

Fasilitas kerja merupakan segala bentuk sarana dan prasarana yang digunakan untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai. Fasilitas kerja yang memadai mencakup peralatan kerja, lingkungan kerja yang nyaman, serta dukungan teknologi yang tepat guna. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa secara parsial fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Morowali Utara.

Berdasarkan hasil pengujian kuesioner diperoleh tanggapan responden pada variabel fasilitas kerja, yaitu mesin dan peralatan kerja, prasarana, perlengkapan kantor, serta perlengkapan inventaris secara keseluruhan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Ketika pegawai didukung oleh fasilitas kerja yang lengkap dan layak, maka pelaksanaan tugas dapat dilakukan lebih optimal. Lingkungan kerja yang nyaman dan alat kerja yang memadai akan meningkatkan motivasi, produktivitas, serta kualitas kinerja pegawai secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tampongangoy dkk. (2017) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik fasilitas kerja yang disediakan, maka semakin tinggi pula semangat kerja dan pencapaian target organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa media sosial (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) secara serempak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Morowali Utara. Media Sosial (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Morowali Utara. Fasilitas Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Morowali Utara. Sehubungan dengan temuan tersebut, diharapkan pegawai dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang mendukung fokus dan konsentrasi, terutama dengan mengelola potensi distraksi dari fitur media sosial seperti video melalui penerapan kebijakan internal atau pedoman pemanfaatan media sosial selama jam kerja, tanpa mengurangi fleksibilitas penggunaan teknologi untuk mendukung tugas. Selain itu, perhatian juga perlu diberikan terhadap kesiapan pegawai dalam mengoperasikan fasilitas kerja, khususnya mesin dan peralatan, melalui penyelenggaraan pelatihan teknis secara berkala maupun saat pengadaan alat baru agar pemanfaatan fasilitas dapat lebih optimal dan berdampak pada peningkatan efisiensi serta kualitas kerja. Di samping itu, penting pula memperhatikan kesenjangan kemampuan dan kecepatan kerja antarpegawai, khususnya pada dimensi kuantitas kerja, dengan menyediakan bimbingan tambahan, pelatihan teknis yang lebih intensif, maupun penyesuaian metode kerja yang lebih efisien. Upaya peningkatan kompetensi melalui pelatihan rutin, pembagian tugas yang proporsional, serta penguatan budaya kerja kolaboratif diharapkan dapat memastikan seluruh pegawai bekerja secara optimal sesuai kapasitas masing-masing serta merasa didukung dalam pengembangan kinerjanya.

DAFTAR REFERENSI

- Abqa. (2023). Peningkatan kinerja pegawai melalui motivasi kerja, budaya kerja dan fasilitas kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen. *Peusangan (Almuslim Journal of Education Management)*, 1(1), 24–32. <https://doi.org/10.51179/psg.v1i1.2026>
- Agus, A., & Fadli, Y. (2022). Pengaruh profitabilitas (ROA) dan leverage (DER) terhadap nilai perusahaan (Tobin's Q) dengan corporate social responsibility (CSR) sebagai variabel

- intervening. *Disclosure: Journal of Accounting and Finance*, 2(1), 17–38.
<http://dx.doi.org/10.29240/disclosure.v2i1.4531>
- Aryanto, & Wismantoro. (2020). *Marketing digital: Solusi bisnis masa kini dan masa depan*. Yogyakarta: CV Kanisius.
- Asri, Ansar, & Munir, A. R. (2019). Pengaruh kompensasi, fasilitas kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar. *Journal of Management*, 2(1).
- Jananh, A. Y. (2020). *Etika komunikasi di media sosial melalui prinsip SMART*. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Jatmiko, L. D. (2020, November 10). APJII: 196,7 juta warga Indonesia sudah melek internet. *Bisnis.com*. <https://m.bisnis.com/amp/read/20201110/101/1315765/apjii-1967-juta-warga-indonesia-sudah-melek-internet>
- Khair, M. M. (2020). Skripsi Muhammad Miftahul Khair_ACC jilid.
- Makkasau. (2021). Pengaruh media sosial terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Belopa Kabupaten Luwu. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo.
http://repository.umpalopo.ac.id/867/1/jurnal_ikcal_akcah_201420190.pdf
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(3), 172.
- Nabila, A., Rahman, A., & Sari, D. (2020). Peran media sosial dalam meningkatkan interaksi komunikasi di era digital. *Jurnal Komunikasi*, 12(1), 45–60.
- Nasrullah, R. (2017). *Media sosial: Perspektif komunikasi, budaya, dan sosioteknologi*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Primack, B. (2017). Use of multiple social media platforms and symptoms of depression and anxiety: A nationally-representative study among U.S. young adults. *Computers in Human Behavior*, 69, 1–9.
- Sofyan. (2010). *Akuntansi keperilakuan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tampongangoy, D. (2018). Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(046), 1–10.
- Tanuwirowo, M. H., & Setiawan, R. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.