JURNAL EMAK
Penerbit ADM RUMAH PENGETAHUAN
Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi dan Keuangan

The Effects of Using Social Media and Transfer of Knowledge on the Performance of Employees of the Investment Service and One-Stop Integrated Services in Central Bengkulu Regency

Pengaruh Pengunaan Media Sosial dan Transfer Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bengkulu Tengah

Alek Sulaiman Efindi [1]; Ratnawili [2]
[1] *Study Program of Management Faculty of Economic and business, Universitas Muhammadiyah Bengkulu*
[2] *Department of Management, Faculty of Economic and business, Universitas Muahammadiyah Bengkulu*
Email: [1] alexbengkulu09@gmail.com ; [2] ratnawili@umb.ac.id;

How to Cite :
Efindi. S, A., Ratnawili, R. (2023). Pengaruh Pengunaan Media Sosial dan Transfer Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bengkulu Tengah Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 4(3). DOI: https://doi.org/10.53697/emak.v4i3

ARTICLE HISTORY
Received [15 Juni 2023]
Revised [30 Juni 2023]
Accepted [02 Juli 2023]

KEYWORDS
Social Media, Transfer of knowledge, Employee performance

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK

Penelitian Tujuan dari Penelitian ini Untuk Mengetahui Pengaruh Pengunaan Media Sosial dan Transfer Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bengkulu Tengah. Penelitian ini Menggunakan Metode jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi Dalam Penelitian Ini Adalah Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bengkulu Tengah yang Berjumlah 40 Orang dengan Pengambilan Sampel Menggunakan Total Sampling dan Teknik Pengumpulan Data Menggunakan Observasi, Wawancara dan Kuesioner. Berdasarkan Hasil Penelitian dan Hipotesis Menunjukan Bahwa Media Sosial (X_1) yaitu $t_{hit}>t_{tabel}$(4.643 > 1.664) dan (sig α = 0,000 < 0,050), dan Transfer pengetahuan (X_2) yaitu $t_{hit}>t_{tabel}$ (2.092 > 1.664) dan (sig α = 0,040 < 0,050), Secara Parsial Kedua Variabel Media Sosial dan Transfer pengetahuan Mempunyai Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja pegawai. Hasil Uji f Menunjukan Bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu (21.589 > 3.965) dan (sig α = 0.000 < 0,050), Secara Simultan Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the use of social media and knowledge transfer on the performance of employees of the Investment and One-Stop Services Office in Central Bengkulu Regency. This research uses a quantitative research type method using a quantitative descriptive approach. The population in this study were employees of the Investment and One-Stop Service Office of Central Bengkulu Regency, totaling 40 people by taking samples using total sampling and data collection techniques using observation, interviews and questionnaires. Based on the research results and hypotheses, it shows that social media (X1) is t_hit>t_table (4.643 > 1.664) and (sig α = 0.000 <0.050), and knowledge transfer (X_2) is t_hit>t_table (2.092 > 1.664) and (sig α = 0.040 <0.050), Partially Both Social Media Variables and Knowledge Transfer Have a Significant Influence on Employee Performance.

The results of the f test show that Fcount > Ftable, namely (21,589 > 3,965) and (sig α = 0,000 <0.050), simultaneously have a significant effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dari pencapaian sebuah organisasi.Tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat berfungsi dengan baik. Salah satu sumber daya manusia organisasi adalah pegawai. Oleh karena itu, setiap organisasi atau perusahaan harus mempertim-bangkan bagaimana pegawai tersebut diberikan tanggung jawab penuh untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada masing-masing individu pegawai. Untuk melakukan pekerjaan dengan baik di sebuah perusahaan, pimpinan membutuhkan pekerja terampil atau sumber daya manusia. Tentunya untuk menunjang hasil kerja dan mempertahankan kesuksesan dalam organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya kinerja perusahaan yang baik tentunya akan membuat kinerja pegawainya juga baik, dan hal tersebut tentunya akan berpengaruh pada masa kini maupun masa yang akan datang.

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Masram & Mu'ah, 2017)

Perkembangan teknologi informasi saat ini meningkat drastis. Teknologi cenderung menimbulkan perubahan besar-besaran dalam kehidupan manusia. Pergeseran ini telah menyebabkan perubahan dalam berbagai mode komunikasi manusia yang bersifat interpersonal. Pertemuan tatap muka dapat diadakan dalam jarak yang sangat jauh melalui gambar ke gambar. Pertumbuhan ini juga dibarengi dengan peningkatan kepemilikan smartphone di hampir semua kelompok umur di atas balita. Munculnya berbagai media sosial seperti Blog,Web,Email, Twitter, dll memicu penggunaan smartphone ini. Penggunaan media sosial tentunya berdampak pada kehidupan bermasyarakat, media sosial memberikan dampak serta pengaruh yang sangat banyak terhadap penggunanya yang diantaranya adalah sebagai media untuk berkomunikasi. Media sosial juga dapat menyambung tali silahturahmi dengan kerabat, saudara, ataupun teman-teman yang lama sudah tidak bertemu.

Media sosial seperti web, blog, Twitter, dan email telah menjadi bagian integral dari kehidupan modern kita. Di era digital ini, penggunaan media sosial telah mengubah cara kita berkomunikasi, bekerja, dan berinteraksi. Tidak terkecuali bisnis dan organisasi, mereka menggunakan media sosial untuk berkomunikasi dengan pelanggan, menjalin kemitraan, dan mempromosikan produk mereka. Namun, penggunaan media sosial di tempat kerja juga menimbulkan berbagai masalah. Beberapa di antaranya termasuk gangguan di tempat kerja, penurunan produktivitas, kecanduan, dan pengunaan yang tidak tepat. Selain itu, transfer pengetahuan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Transfer pengetahuan dapat terjadi antara pegawai yang lebih berpengalaman dan pegawai baru, atau antara orang yang bekerja di berbagai bagian organisasi. Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh penggunaan media sosial dan transfer pengetahuan terhadap kinerja pegawai menjadi sangat penting dan relevan. Studi ini mengharapkan pemahaman yang lebih baik tentang dampak penggunaan media sosial di tempat kerja dan bagaimana transfer pengetahuan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam kaitan ini, penting untuk mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat memengaruhi penggunaan media sosial dan penyampaian informasi di tempat kerja. Misalnya, lingkungan kerja yang kondusif, kebijakan perusahaan yang jelas tentang penggunaan media sosial dan dukungan manajemen dalam menyampaikan informasi.

Berdasarkan wawancara mengenai kinerja, media sosial dan transfer pengetahuan kepada bapak (Mihardi Yanto Amd) selaku pegawai di bagian pelayanan perizinan dan non perizinan pada

tanggal 28 November 2022, didapatkan beberapa informasi diantaranya mengenai permasalahan tekait dengan kinerja pegawai, dimana ditemukan beberapa indikasi yang menunjukkan permasalahan kinerja pegawai, antara lain: Masih ada terlihat pegawai yang suka menunda pekerjaan dan indikasi lain terlihat dari perilaku beberapa pegawai yang tidak bersungguh-sungguh dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sedangkan permasalahan mengenai pengunaan media sosial dan transfer pengetahuan yaitu pemanfaatan media sosial yang kurang karena informasi yang diberikan masih secara manual melalui papan informasi dan juga sulitnya menentukan waktu pelaksanaan transfer pengetahuan. Sama halnya dengan bapak (Jery Gustian Pratama S.Pd) selaku tenaga pendamping, menyatakan bahwa per-masalahan mengenai kinerja bisa terlihat dari pegawai yang mengerjakan pekerja-an lain pada jam kerja seperti bermain media sosial, contohnya: bermain Faceb-ook, youtube, tiktok, whatsapp dan game online. Selain itu permasalahan mengenai pengunaan media sosial dan transfer pengetahuan yaitu, pemanfaatan media sosial masih kurang karena tidak semua pegawai mampu menguasai OSS (Online Single Submission) dan tidak meratanya kegiatan transfer pengetahuan. Fenomena seperti itu jika dibiarkan berkelanjutan dapat mempengaruhi buruknya kinerja pegawai dalam jangka panjang.

Dalam beberapa penelitian, kinerja juga ditentukan oleh faktor eksternal organisasi, salah satunya adalah media sosial (Anderson, 2012). Faktor kinerja lainnya yang masih terkait dengan media sosial adalah pengetahuan (Kasmir, 2016) dan transfer pengetahuan (Cao et al., 2016) Berdasarkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti penjelasan di atas, penulis membatasi dua faktor kinerja yang akan menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini yakni: (1) media sosial dan (2)transfer pengetahuan. Pertama, media sosial. Teknologi media sosial dapat mengakibatkan kinerja perusahaan menjadi lebih besar (Anderson, 2012, hal. 6). Kehadiran media sosial menurut McAfee telah merambah tempat kerja, memfasilitasi komunikasi organisasi, dan pengetahuan kerja yang tidak bisa dilakukan di masa lalu. Kedua, transfer pengetahuan. Transfer pengetahuan terbentuk sebelum terbentuk kinerja (Cao et al., 2016). Pegawai melakukan transfer pengetahuan bertujuan untuk meningkatkan kinerja (Hoesada, 2013, hal. 2).

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut Seymour, kinerja merupakan tindakan tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur. Sedangkan Stoner (1986), mendefiniskan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi. (swasto1996 dalam P.Siagian, 1997)

Menurut (Huseno, 2016), kinerja adalah sebuah aksi bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Media Sosial

Menurut Maxmanroe, n.d(dalam Fahri & Fahri, 2019). Media Sosial adalah media online (daring) yang dimanfaatkan sebagai sarana pergaulan sosial secara online di internet. Media sosial merupakan media online tempat pengguna dapat dengan mudah berpartisipasi, berbagi, dan membuat konten, termasuk blog, jejaring sosial, wiki, forum, dan dunia virtual. Blog, jejaring sosial, dan wiki adalah bentuk media sosial paling umum yang digunakan orang di seluruh dunia. Pendapat lain mengatakan bahwa media sosial adalah media online yang mendukung interaksi sosial dan media sosial menggunakan teknologi berbasis web yang mengubah komunikasi menjadi dialog interaktif.

Media sosial adalah sebuah media online, dengan para penggunanya bisa dengan mudah berpartisipasi, berbagi, dan menciptakan isi meliputi blog, jejaring sosial, wiki, forum dan dunia virtual (Arif Marsal, 2020). Blog, jejaring sosial dan wiki merupakan bentuk media sosial yang paling umum digunakan oleh masyarakat di seluruh dunia. Blog, jejaring sosial dan wiki merupakan bentuk

social media yang paling umum digunakan oleh masyarakat di seluruh dunia. Social media sebagai sebuah kelompok aplikasi berbasis internet yang membangun di atas dasar idelogi dan tekhnologi Web 20 dan memungkinkan penciptaan dan pertukaran. (dalam Anita Novialumi, 2019).

Transfer Pengetahuan

Istilah transfer pengetahuan merupakan istilah yang bermakna proses untuk memindahkan pengetahuan dari suatu sumber pengetahuan kepada orang lain seperti orang-orang yang bekerja di organisasi.Transfer pengetahuan adalah cara yang efektif bagi organisasi untuk dapat mengembangkan kompetensi dan untuk memperluas basis pengetahuan (Al-Salti & Hackney, 2011). Transfer pengetahuan bermakna keahlian, pengetahuan, skill, dan kemampuan yang di transfer dari dasar pengetahuan (sebagai contoh, universitas, perguruan tinggi, pusat penelitian atau organisasi teknologi penelitian) untuk mereka yang membutuhkan pengetahuan (sebagai contoh perusahaan, usaha sosial, atau organisasi non-profit) (Howlett et al., 2013).

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang akan menjelaskan hubungan pengaruh antara pengunaan media sosial (variabel X1) dan transfer pengetahuan (variabel X2) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) dengan alasan harus penelitian kuantitatif. Jadi, secara ilmiah jenis penelitian ini memiliki nilai pasti untuk mengukur seberapa besar nilai pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Adapun tipe dalam penelitian ini, yaitu menggunakan deskriptif kuantitatif, karena deskriptif kuantitatif ini merupakan sebuah penelitian yang bertujuan untuk menguraikan peristiwa yang ada dan terjadi sampai sekarang, penelitian ini berbeda dengan eksperimen karena tidak menjalankan perubahan mengenai variabel bebas yang mendeskripsikan situasi seadanya. Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bengkulu Tengah yang akan dilaksanakan pada bulan Maret 2023 sampai dengan selesai.

Bagian analisis ini akan membahas mengenai bentuk tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebarkan kepada responden. Dari sebaran jawaban responden selanjutnya akan diperoleh satu kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikonfirmasikan pada tabel interval penelitian,

Adapun perhitungan rata-rata dari responden menggunakan rumus sebagai berikut :

$x = \frac{\sum x}{N}$

Keterangan
X = angka rata-rata
N = jumlah skor
∑x = nilai responden

Hasil rata-rata jawaban responden tersebut dikonfirmasikan pada interval penelitian menetapkan rentang interval penelitian tersebut. Dihitung berdasarkan rumus sebagai berikut :

$I = \frac{R}{K}$

Keterangan :
I= Interval
R= *Range* (nilai tertinggi-nilai terendah)
K= Jumlah kategori
$= \frac{5-1}{5} = 0.8$

JURNAL EMAK
Penerbit ADM RUMAH PENGETAHUAN
Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi dan Keuangan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga penulis bisa menggambarkan mengenai tanggapan responden (media Sosial dan Transfer Pengetahuan) terhadap kinejra Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bengkulu Tengah. Berdasarkan estemasi regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 24,0 For Windows, maka diperoleh tabel dibawah ini :

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.914	1.338		2.179	.032
	Media sosial	.478	.103	.473	4.643	.000
	Transfer pengetahuan	.094	.045	.213	2.092	.040

Sumber: Output SPSS 24,0

Koefisisen Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya presentase sumbangan pengaruh variabel bebas Media Sosial (X_1), dan Transfer Pengetahuan (X_2), terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) maka dari perhitungan komputer menggunakan SPSS 24,0 didapatkan uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2 Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,599[a]	,359	,343	1,082
a. Predictors: (Constant), *media social, transfer pengetahuan*				
b. Dependent Variable: kinerja pegawai				

Sumber: Output SPSS 24,0

Pengujian Hipotesis Dengan Uji T

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t dapat dilihat pada table sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji T

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.914	1.338		2.179	.032
	Media sosial	.478	.103	.473	4.643	.000
	Transfer pengetahuan	.094	.045	.213	2.092	.040

Sumber: Output SPSS 24.0

Pengujian Hipotesis Dengan Uji F

Untuk menguji pengaruhh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat digunakan uji F sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50.588	2	25.294	21.589	.000[b]
	Residual	90.212	37	1.172		
	Total	140.800	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), media social, transfer pengetahuan

Sumber: Output SPSS 24,0

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bengkulu Tengah. melalui penyebaran kuesioner terhadap 40 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh media sosial dan transfer pengetahuan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bengkulu Tengah.

Dilihat dari responden berdasarkan usia yang paling mendominasi usia 31 - 45 Hal ini dikarenakan diusia tersebut pegawai sudah memiliki pengalaman yang banyak sehingga mempermudah dan mempercepat proses proyek yang akan dijalankan. Dilihat berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang responden kemudian jumlah responden perempuan sebanyak 22 orang responden. Dilihat berdasarkan Tingkat Pendidikan yang paling mendominasi ialah S1 Sebanyak 25 Responden, Hal ini dikarenakan di pendidikan tersebut konsumen sudah memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam melakukan pekerjaannya.

Dari hasil tanggapan responden mengenai variabel media sosial (X1) transfer pengetahuan (X2) dan Kinerja pegawai (Y) termasuk kategori cukup baik. hal dikarenakan media social sangat berpengaruh untuk menambah ataupun mentransfer pengetahuan yang ada sehingga nantinya dapat menunjang kinerja pegawai untuk lebih baik lagi terutama kinerja pegawai yang ada di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bengkulu Tengah.

Adapun hasil dari pengujian hipotesis secara parssial (uji t) dan uji hipotesis secara simultan (uji f) akan dijabarkan sebagai berikut:

Pengaruh media sosial (X_1) Terhadap kierja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa variabel media sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap transfer pengetahuan Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bengkulu Tengah. Jika media sosial semakin ditingkatkan maka transfer pengetahuan akan semakin tinggi. Penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Tongkowo, dkk (2022:2) menyatakan Media sosial adalah sebuah media online, dengan para

penggunanya bisa dengan mudah berpartisipasi, berbagi, dan menciptakan isi meliputi blog, jejaring sosial, wiki, forum dan dunia virtual. Blog, jejaring sosial dan wiki merupakan bentuk media sosial yang paling umum digunakan oleh masyarakat di seluruh dunia. Pendapat lain mengatakan bahwa media sosial adalah media online yang mendukung interaksi sosial dan media sosial menggunakan teknologi berbasis web yang mengubah komunikasi menjadi dialog interaktif.

Hasil penilitian Subawa dan Utama (2013), penelitian ini telah menemukan bahwa media sosial berpengaruh signifikan terhadap transfer pengetahuan. Media sosial berpengaruh signifikan terhadap Transfer pengetahuan guru sekolah dasar di Kecamatan Malalayang. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2005) bahwa Media sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Transfer pengetahuan.

Pengaruh transfer pengetahuan (X_2) Terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa variabel transfer pengetahuan (X2) bepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bengkulu Tengah. Jika transfer pengetahuan semakin ditingkatkan maka terhadap kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti dengan lingkungan kerja yang mendukung membuat pegawai nyaman dalam bekerja dan gaji yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan pegawai. Penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Melly (2011:109) transfer pengetahuan merupakan proses mengkonstruksi, mengekspresikan, memahami, atau mengintegritasi pengetahuan. Kemudian transfer pengetahuan merupakan suatu bagian dari manajemen pengetahuan yang diartikan sebagai suatu kegiatan bertukar gagasan, hasilpenelitian, pengalaman dan keterampilan di antara individu di dalam suatu organisasi, bisnis, sektor pubik, atau komunitas yang lebih luas, untuk memungkinkan pengembangan produk dan kebijakan baru yang inovatif.

Pendapat diatas didukung dengan hasil penilitian (Sanger, 2013). Menyatakan bahwa transfer pengetahuan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penilitian Jusni (2008:39-52) dan Munizu (2006:67). Menyatakan bahwa terdapat positif dan signifikan antara transfer pengetahuan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh media sosial (X_1), dan transfer pengetahuan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hasil analisis penilaian responden terhadap Variabel Media sosial (X_1) memiliki nilai rata-rata pada kategori cukup baik, dan variabel Transfer pengetahuan (X_2) memiliki nilai rata-rata pada kategori cukup baik, serta variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai pada kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa Media sosial, dan Transfer pengetahuan pada Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bengkulu Tengah dinilai baik dan berdampak baik terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa variabel Media social (X_1) dan Transfer pengetahuan (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bengkulu Tengah dinilai baik dan berdampak baik terhadap kinerja pegawai. Artinya secara bersama-sama atau simultan variabel media social dan transfer pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bengkulu Tengah dinilai baik dan berdampak baik terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Media sosial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bengkulu Tengah. Dengan adanya keterlibatan kerja antar pegawai maka kepuasan kerja yang diberikan semakin baik.
2. Transfer pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bengkulu Tengah. Transfer pengetahuan sangat diperlukan pegawai dengan adanya Transfer pengetahuan yang diberikan maka akan berdampak terhadap kinerja pegawai.
3. Media sosial dan transfer pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bengkulu Tengah. Semakin baik media sosia dan transfer pengetahuan yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja kerja.

Saran

1. Pada variabel media sosial (X1) Disarankan agar dinas lebih meningkatkan lagi kemampuan menggunakan media sosial. Agar pegawai mampu berfikir lebih maju dan lebih moderenisasi jika mereka mampu menggunakan media sosial dengan baik. pekerjaannya sehingga pegawai bisa bekerja sama dengan setiap pegawai lain dengan baik dan bisa berdampak pada kepuasan kerja pegawai.
2. Pada variabel transfer pengetahuan (X2) Disarankan perusahaan dapat lebih aktif dalam mencari dan memahami apa yang diinginkan oleh pegawai agar dapat meningkatkan transfer pengetahuan pegawai yang lebih efektif. Dengan cara perusahaan harus memberikan semacam kegiatan seminar dan arahan orang yang lebih maju agar nantinya dengan adanya transfer pengetahuan kemampuan pegawai bisa maksimal dan berdampak terhadap kinerja pegawai pegawai.
3. Pada variabel kinerja pegawai (Y) Disarankan perusahaan harus lebih memperhatikan pegawainya agar semua pegawai bisa menjaga hubungan antar pegawai lain ketika hubungan pegawai terjaga dengan baik maka akan berdampak terhadap kinerja pegawai.
4. Disarankan bagi peneliti selanjutnya khususnya penelitian yang sama perlu dipertimbangkan untuk faktor-faktor lain diluar variabel media sosial dan transfer pengetahuan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bengkulu Tengah sehingga akan menghasilkan penelitian selanjutnya yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Anderson. (2012). *Anderson_202012_20The_20impact_20of_20social_20media*.

Anita Novialumi. (2019). *No Title*. *10*(01), 43–51.

Argote, L., & Ingram, P. (2000). Knowledge transfer: A basis for competitive advantage in firms. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *82*(1), 150–169. https://doi.org/10.1006/obhd.2000.2893

Arif Marsal, F. H. (2020). *Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap*. *4*(1), 25–26.

Ashraf, N., & Javed, T. (2014). Impact of Social Networking on Employee Performance. *Business*

Management and Strategy, *5*(2), 139. https://doi.org/10.5296/bms.v5i2.5978

Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia / Wilson Bangun*. erlangga. https://doi.org/xiv, 420 hlm :ilus ;26 cm.

Cao, X., Guo, X., Vogel, D., & Zhang, X. (2016). Exploring the influence of social media on employee work performance. *Internet Research*, *26*(2), 529–545. https://doi.org/10.1108/IntR-11-2014-0299

Copper, donald r. (1997). *metode penelitian bisnis*.

Erwina, E., & Mira, M. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (Pam) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, *2*(2), 75. https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.251

Fahri, M. U., & Fahri, M. U. (2019). *Media sosial*.

Ginting, P., & Situmorang, S. H. (2006). Filsafat Ilmu dan Metode Penelitian. In *Universitas Sumatera Utara Press. Medan* (Issue March).

Howlett, R. J., Gabrys, B., Musial-Gabrys, K., & Roach, J. (2013). Innovation through Knowledge Transfer 2012. *Smart Innovation, Systems and Technologies*, *18*(1). https://doi.org/10.1007/978-3-642-34219-6

Huseno, T. (2016). KINERJA PEGAWAI TUN HUSENO.pdf. In *Kinerja Pegawai* (p. 85).

I Akcah, RS Hamid, S. M. (2021). Pengaruh media sosial terhadap kinerja guru belopa kabupaten luwu. *Ekonomi, Fakultas Bisnis, Dan Muhammadiyah, Universitas*.

Junco, R. (2012). Too much face and not enough books: The relationship between multiple indices of Facebook use and academic performance. *Computers in Human Behavior*, *28*(1), 187–198. https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.08.026

Kasmir. (2016). Indikator Kinerja Karyawan. *Dk*, *53*(9), 1689–1699.

Mark Kilgour, S. L. S. and R. L. (2014). *QUERY FORM JOURNAL : VOL / ISSUE NO : Corporate Communications : An International Journal ARTICLE NO : ARTICLE TITLE : The social media transformation process : curating content into strategy AUTHORS : Note to Editors : Note to Authors : Mark Kilgour , Sh*. *2009*.

Martinkenaite, I. (2012). Antecedents of knowledge transfer in acquisitions. *Baltic Journal of Management*, *7*(2), 167–184. https://doi.org/10.1108/17465261211219796

Masram, & Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia m. In *Zifatama Publisher*. https://www.academia.edu/40825681/Buku_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Profesional

Muis, D. U. (2017). *Pengaruh Penggunaan Media Sosil Terhadap Transfer Pengetahuan dan Kinerja ;Studi pada Kalangan Guru di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang .1-14*Mustafa, S. E., & Hamzah, A. (2011). Online Social Networking: A New Form of Social Interaction. *International Journal of Social Science and Humanity*, *July*, 96–104. https://doi.org/10.7763/ijssh.2011.v1.17.

Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, *3*(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942

P.Siagian, S. (1997). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.

Palacios-Marqués, D., Peris-Ortiz, M., & Merigó, J. M. (2013). The effect of knowledge transfer on firm performance: An empirical study in knowledge-intensive industries. *Management Decision*, *51*(5), 973–985. https://doi.org/10.1108/MD-08-2012-0562

Smale, A. (2008). Global HRM integration: A knowledge transfer perspective. *Personnel Review*, *37*(2), 145–164. https://doi.org/10.1108/00483480810850515

Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. ALFABETA,cv.

Taufiq, M. (2019). *Pengaruh pengunaan media sosial dan transfer pengetahuan terhadap kinerja dosen di ITM (Institut Teknologi Medan) skripsi oleh :Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area Medan.*

Trainor, K. J., Andzulis, J., Rapp, A., & Agnihotri, R. (2014). Social media technology usage and customer relationship performance: A capabilities-based examination of social CRM. *Journal of Business Research*, *67*(6), 1201–1208. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.05.002