

### Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Era New Normal

---

Julianto Hutasuhut\*, Adrial Palahi

Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah, Medan, Indonesia.

\*email korespondensi: [Julianto@umnaw.ac.id](mailto:Julianto@umnaw.ac.id)

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima: 20 Juli 2021 Direvisi: 22 Juli 2021 Disetujui: 29 Juli 2021	Fungsi, peran dan kedudukan dosen pada era New Normal saat ini semakin strategis terkait kebijakan sistem pembelajaran daring. Maka sebagai pendidik profesional dosen juga harus memiliki keterampilan dan pengetahuan untuk memanfaatkan teknologi informasi supaya dapat menghasilkan kinerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh terhadap kinerja dosen. Dugaan awal yang diajukan, teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Objek penelitian yaitu dosen tetap Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah. Jumlah sampel ditetapkan 107 orang dengan menggunakan teknik random sampling. Jenis penelitian yang dipilih yaitu penelitian <i>assosiatif</i> berdasarkan pendekatan metode kuantitatif. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala Likert. Teknik analisis data yang dipilih uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier, uji t serta uji koefisien determinasi (uji R Square). Hasil penelitian, berdasarkan uji regresi diperoleh persamaan $Y = 23,027 + 1,112 X$ Teknologi Informasi. Hasil uji t. pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen karena nilai t hitung yaitu 8,523 dan lebih besar t tabel (1.659). Hasil uji R Square. teknologi informasi dapat menjelaskan kinerja dosen sebesar 40,7% sisanya 59,3% dipengaruhi variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.
Kata Kunci: Teknologi Informas, Kinerja Dosen	

#### PENDAHULUAN

Pada era New Normal saat ini fungsi, peran dan kedudukan Dosen dirasakan semakin sangat strategis dalam pembangunan nasional terutama pada bidang pendidikan. Pada era New Normal (Normal Baru) ini kegiatan belajar mengajar yang bisanya dilaksanakan secara tatap muka langsung (*luring*), yakni pendidik dan peserta didik hadir secara fisik di ruang-ruang kelas, sekarang ini terpaksa beralih dengan kegiatan pembelajaran melalui media elektronik (*e-learning*) atau daring. Dengan keterpaksaan ini para dosen dan peserta didik dituntut harus dapat meningkatkan kerjasama yang lebih solid yaitu dengan membangun kompetensi, keterampilan teknologi informasi dan literasi TIK. Dengan kondisi ini diharapkan kualitas capaian pembelajaran tetap dapat dipelihara. Ringkasnya dalam sistem daring ini dan untuk membangun pembelajaran yang lebih baik transformasi peran dosen untuk

menjalankan pendidikan dan pengembangan potensi mahasiswa akan lebih memungkinkan tentu dengan keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik tentang teknologi informasi.

Selanjutnya perlu dipahami, bahwa menurut Undang-undang No.14 Tahun 2005, pembangunan pendidikan adalah upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur, dan beradab berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Berdasarkan kebijakan ini, dosen adalah aktor utama pelaku pendidikan, dan sebagai SDM profesional dan ilmuwan dengan tugas utamanya mentransformasikan, mengembangkan, menyebarluaskan IPTEK dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Maka untuk pelaksanaan tugas-tugasnya perlu dievaluasi, dinilai kinerjanya agar hasil kerjanya lebih kreatif, inovatif dan bermanfaat bagi masyarakat dan kemajuan peradaban bangsa.

Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan manajemen kinerja, banyak hal yang secara empiris dapat meningkatkan kinerja misalnya perhatian terhadap teknologi informasi. Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah sebagai salah satu organisasi pendidikan tidaklah terlepas dari dan persaingan dan permasalahan kinerja. Untuk dapat menyikapi berbagai tantangan, idealnya pihak manajemen harus segera meresponnya secara proaktif dengan meningkatkan kualitas para dosen sesuai dengan visi, misi dan tujuannya. Hal ini juga perlu ditindaklanjuti karena dosen adalah ujung tombak pelayanan kepada stakeholders pendidikan. Maka untuk mewujudkan maksud tersebut organisasi perlu mengetahui bagaimana tingkat pengetahuan dan keterampilan dosen memanfaatkan teknologi informasi yang dapat dinilai dan dievaluasi dari kinerjanya. Maka berdasarkan latar belakang ini, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah.

Penelitian ini dianggap penting karena secara empiris kecanggihan teknologi dan sumber daya yang melimpah ternyata tidak menjamin tercapainya sebuah tujuan organisasi. Melihat fenomena ini maka penulis berpendapat, pembangunan SDM akan kurang efektif jika hanya berorientasi kepada *hardskill* tetapi harus dibarengi dengan pembangunan *softskill* yaitu pembangunan pemanfaatan teknologi informasi. Tak dapat dipungkiri, perkembangan teknologi informasi telah memberikan warna baru dalam kehidupan organisasi termasuk organisasi pendidikan dan menjadikannya sebagai tantangan baru bagi insan akademis. Maka organisasi harus menyadari, modernisasi teknologi adalah sebuah keharusan yang mesti dipenuhi untuk dapat bersaing.

Secara etimologi istilah informasi berasal dari bahasa Inggris yaitu “*to inform*” artinya memberitahu. Maka secara umum informasi dimaknai sebagai data yang telah diproses menjadi sesuatu yang mempunyai arti dan berguna bagi manusia untuk mengambil keputusan yang tepat. Dan untuk tetap dapat meningkatkan pelayanannya maka organisasi harus menyadari bahwa, kemajuan teknologi informasi juga berdampak, telah banyak mengubah paradigma dan gaya hidup

masyarakat dalam mengambil keputusan untuk memilih produk yang dapat memuaskan kebutuhan dan keinginan para konsumennya.

Dalam bidang pendidikan peranan teknologi informasi telah merubah perilaku belajar sehingga melahirkan inovasi dalam pembelajaran seperti *e-learning*. Tetapi perkembangan belum diimbangi dengan kemampuan menggunakannya. Alhasil kecanggihan teknologi informasi belum sesuai kontribusinya terhadap kemajuan pendidikan. Kurikulum 2013 menegaskan supaya tenaga pendidik lebih inovatif dan kreatif maka dalam melaksanakan proses pembelajaran, disarankan penggunaan teknologi informasi. Bawaneh, (2011) mempertegas hal ini, teknologi informasi saat ini tidak dapat dipisahkan dari proses pembelajaran karena perkembangan teknologi informasi berdampak besar terhadap peran lembaga pendidikan. Kemudian Budiman (2017) menyimpulkan, perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat tidak bisa dihindari lagi pengaruhnya terhadap dunia pendidikan. Era global menuntut supaya menyesuaikan dengan perkembangan teknologi dalam usaha peningkatan mutu pendidikan, terutama penyesuaian penggunaannya dalam proses pembelajaran.

#### **METODE**

Berdasarkan data yang digunakan penelitian ini digolongkan kepada penelitian asosiatif dengan pendekatan metode kuantitatif. Data bersumber dari sampel, instrument penelitian menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala Likert. Data diolah melalui uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana, uji t dan uji koefisien determinasi (Uji R). Populasi penelitian adalah para dosen tetap yang mengajar di Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah dengan jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 107 orang. Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah yang beralamat di Jalan Garu II kampus A, kampus B dan kampus C mulai bulan Oktober 2020 s/d Desember 2020.

Penjelasan variabel penelitian, dapat diuraikan dari beberapa pendapat ahli seperti yang dijelaskan oleh: Wairisal, (2012) yang mengutip pendapat Haag & Keen, teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu orang bekerja dengan informasi dan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi. Teknologi informasi menggabungkan komputasi (komputer dengan jalur komunikasi) berkecepatan tinggi, yang membawa data, suara dan video. Sutabri (2012) mengatakan, teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan. Lebih spesifik Darmawan (2012). mengatakan, teknologi informasi adalah hasil rekayasa manusia terhadap proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima sehingga lebih cepat, lebih luas sebarannya dan lebih lama penyimpanannya. Selanjutnya dalam kegiatan pendidikan, Gunawan dan Widiati (2019), menjelaskan, para pendidik sebagai agen pembelajaran perlu menguasai/ menerapkan teknologi informasi dalam pembelajaran. *Association for Educational Communications and Technology (AECT)* yang mewadahi teknologi pendidikan, merumuskan kompetensi yang harus dimiliki pendidik di era-21 ini meliputi: 1. *Content Knowledge* (penguasaan konten pengetahuan): mampu

menciptakan, menggunakan, menilai, dan mengelola aplikasi dan proses pendidikan secara teoritik dan praktik. 2. *Content Pedagogy* (penguasaan konten pedagogi): kemampuan mengimplementasikan dan melaksanakan proses teknologi pendidikan yang efektif berdasarkan pedagogi kontem-porer. 3. *Learning Environments* (kemampuan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif): pendidik harus mampu memfasilitasi belajar dengan menciptakan, menggunakan dan mengelola lingkungan belajar yang efektif. 4. *Professional knowledge and Skills* (penguasaan pengetahuan dan keterampilan): memiliki kemampuan mende-sain, mengembangkan, melaksanakan dan mengevaluasi lingkungan belajar dengan dukungan para praktisi. 5. *Research* (kemampuan penelitian): kemampuan menggali, mengevaluasi, mensintesis dan menerapkan metode inkuiri untuk meningkatkan hasil belajar dan kinerja.

Dari aspek pemanfaatan teknologi informasi, Santosa (2013) dalam risetnya mengutip pendapat Jogiyanto, peran utama Sistem Teknologi Informasi dalam suatu organisasi yaitu: 1. Efisiensi 2. Efektivitas 3. Komunikasi 4. Kompetitif. Putra (2014) dari hasil risetnya menjelaskan, persepsi tentang kemudahan penggunaan didefinisikan sebagai tingkat dimana seseorang meyakini bahwa penggunaan teknologi informasi merupakan hal yang mudah dan tidak memerlukan usaha keras dari pemakainya. Selanjutnya Putra (2014) juga mengutip penjelasan Chin dan Todd yang mengatakan beberapa dimensi tentang kegunaan teknologi informasi. dapat dibagi kedalam dua kategori, yaitu: (1) Kegunaan dengan estimasi satu faktor, dan (2) Kegunaan dengan estimasi dua faktor (kegunaan dan efektifitas). *Kegunaan dengan estimasi satu faktor meliputi dimensi*: a. Menjadikan pekerjaan lebih mudah b. Berguna (usefull) c. Menambah produktifitas d. Mempertinggi efektifitas e. Mengembangkan kinerja pekerjaan. *Kegunaan dengan estimasi dua faktor oleh Chin dan Todd dibagi menjadi dua kategori lagi yaitu kegunaan dan efektifitas, dengan dimensi-dimensi masing-masing yang dikelompokkan sebagai berikut*: a. **Kegunaan meliputi dimensi**: 1). Menjadikan pekerjaan lebih mudah (makes job easier), 2). Berguna (usefull), 3). Menambah produktifitas (increase productivity). b. **Efektifitas meliputi dimensi** 1). Mempertinggi efektifitas (enchance my effectiveness), 2). Mengembangkan kinerja pekerjaan (improve my job performance). Gunawan (2019) juga mengutip pendapat Wibowo, dimensi kemanfaatan terdiri dari dimensi kegunaan yaitu menjadikan pekerjaan lebih mudah, bermanfaat, serta menambah produktivitas. Sedangkan dimensi efektivitas yaitu mempertinggi efektivitas dan mengem-bangkan kinerja pekerjaan.

Selanjutnya tentang kinerja seperti dikemukakan Gomes yang dikutip Yanti (2018), kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Dia juga mengutip pendapat Mathis & Jackson, bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja memiliki dimensi berbeda-beda untuk setiap jenis pekerjaan yang berlainan, karena setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik. Berdasarkan penjelasan ini maka pada hakikinya kinerja merupakan implementasi dari sebuah rencana kerja baik pada tingkat individual ataupun organisasional.

Dalam konteks Perguruan tinggi yang merupakan bagian dari organisasi pendidikan fenomena kinerja meliputi kinerja tenaga pengajarnya (baca dosen). Supaya dapat mewujudkan visi, misi dan tujuannya sebuah organisasi harus melakukan evaluasi atau penilaian kinerja dari berbagai input yang diproses. Dalam hal ini termasuk kinerja tenaga pengajar (dosen) karena mereka adalah ujung tombak pelayanan. Hal ini seperti yang dikutip oleh Retnowati (2017) dalam UU. Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen) disebutkan, dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Demikian luas dan kompleksnya tugas dosen maka tugas-tugas seorang dosen harus dievaluasi dan dinilai supaya memberi manfaat yang bernilai tinggi bagi *stakeholders* pendidikan. Dengan penjelasan ini maka kinerja dosen merupakan faktor utama dalam menentukan kualitas hasil pendidikan. Dengan kata lain jika kinerja dosen berkualitas baik maka hasil proses pendidikan akan efektif dalam memajukan sebuah peradaban secara berkesinambungan. Lubis (2012) mempertegas, dengan mengutip penjelasan Depdiknas Tahun 2004, kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan tugasnya dalam konteks Tridharma Perguruan Tinggi yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian. Kinerja dosen juga dapat dikatakan sebagai perilaku yang dipersyaratkan kepada dosen yang meliputi kemampuan, keterampilan, prakarsa, ketepatan waktu, kualitas/kuantitas hasil kerja dan berkomunikasi.

Berdasarkan peraturan ini maka dosen sebagai pendidik profesional idealnya dapat memenuhi beban kerja yang distandarkan yaitu minimal 12 SKS dan maksimal 16 SKS pada setiap semester. Adapun aktivitas yang menjadi penilaian utama kinerja dosen adalah kegiatan tridharma perguruan tinggi, kegiatan unsur penunjang, kegiatan dosen dengan tugas tambahan dan kewajiban khusus profesor beserta bukti fisik sesuai masa berlaku.

Penilaian kinerja dosen dapat dilakukan publik namun idealnya adalah dilakukan oleh atasan, rekan kerja dan mahasiswa. Wihara (2019) mengutip penjelasan Gibson, setiap pegawai termasuk dosen dituntut dapat memberikan kontribusi positif melalui proses kinerja yang baik, mengingat kinerja perguruan tinggi tergantung dari kinerja pegawainya yaitu dosen. Kinerja dosen setiap semesternya harus dievaluasi dan dilaporkan karena baik tidaknya kinerja dosen berpengaruh bagi kesejahteraan dosen dan juga kemajuan institusi. Chandra (2018) menjelaskan, penilaian kinerja dosen bertujuan: a). Meningkatkan kualitas pengajaran, b). Mengembangkan diri dosen, c). Meningkatkan kepuasan mahasiswa, d). Meningkatkan kepuasan kerja, e). Merealisasikan tujuan universitas/ fakultas/Prodi, serta f). Meningkatkan penilaian masyarakat. Wihara (2019) memperjelas, tugas profesional dosen yaitu: (a). melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat; (b). merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta mengevaluasi hasil pembelajaran, (c). meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni juga menjelaskan, untuk melaksanakan tugas profesional dosen, Dikti tahun 2010 menerbitkan pedoman beban kerja yang diwajibkan persemester,

meliputi: 1).bidang pendidikan, 2).bidang penelitian dan pengembangan ilmu, 3).bidang pengabdian kepada masyarakat dan 4).penunjang tridharma perguruan tinggi. Fauzan (2012) menjelaskan, kinerja dosen tidak terlepas dari kualitas kerja dosen itu sendiri, sehingga perlu dinilai dari aspek pembelajaran. Maka kinerja dosen dapat diartikan, kualitas hasil kerja yang dilakukannya dalam proses belajar mengajar. Adapun dimensi kinerja dosen: kemampuan, prakarsa/inisiatif, ketepatan waktu, kualitas hasil kerja dan komunikasi. Multazam (2018) menjelaskan, pedoman Beban Kerja Dosen yaitu: 1. Melaksanakan perkuliahan/tutorial dan menguji serta menyelenggarakan pendidikan di laboratorium, praktik bengkel/studio/kebunpercobaan/teknologi pengajaran. 2. Membimbing seminar mahasiswa, 3. Membimbing KKN, PKN, PKL, 4. Membimbing tugas akhir termasuk laporan hasil penelitian tugas akhir, 5. Pengujian ujian akhir, 6. Mengembangkan bahan pengajaran, 7. Menyampaikan orasi ilmiah, 8. Membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan. Dari penjelasan ini, dimensi yang dapat dijadikan menilai kinerja dosen adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu(efisiensi) dan kebutuhan supervisi dalam aktivitas kerja serta dampak interpersonal.

Dari berbagai penjelasan, peraturan dan UU tersebut dapat dikatakan hampir seluruh cara pengukuran kinerja dosen mempertimbangkan tiga aspek, yaitu kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu atau kesesuaian hasil kerja dengan standar waktu yang ditetapkan. Robbins (2013), indikator kinerja karyawan secara individu adalah: a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian f. Komitmen kerja. Nafi'ah dan Putri (2017) mengutip pendapat Wibowo, terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif dan peluang. Akbar (2018) mengutip pendapat Bernardin, berhasil tidaknya kinerja yang dicapai suatu organisasi, dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan, baik secara individual maupun secara kelompok, dengan asumsi, semakin baik kinerja karyawan maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik. Dia juga mengutip pendapat Mathis & Jackson, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1. Kemampuan 2. Motivasi 3. Dukungan yang diterima 4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan 5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan beberapa penjelasan tersebut dapat dikatakan kinerja dosen akan maksimal jika dosen memiliki kemampuan, sikap dan perilaku kerja yang memadai sesuai dengan kebutuhan organisasi. Maka kinerja dosen dapat diukur dari: a). **Hasil kerja** yang dicapai oleh dosen selama bertugas pada suatu program studi dari satu semester ke semester berikutnya, dapat dilihat dari banyaknya capaian yang dapat direalisasikan dosen atas program kerja dari program studi yang telah disusun bersama warga kampus. b). **Kualitas kerja** dosen dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya selama bertugas pada program studi tertentu. c). **Inisiatif** dosen dalam mencari strategi untuk merealisasikan program kerja yang dicanangkan oleh program studi tertentu. d). **Kerja sama** dengan dosen, karyawan dan masyarakat dalam merencanakan dan melaksanakan tujuan program studi. e). **Keberhasilan dosen** dalam setiap kegiatan program studi terutama dalam mencari solusi dalam memecahkan masalah yang dihadapinya selama melaksanakan tugasnya. f).

**Kemampuan dosen** dalam mengatasi tekanan dan intervensi dari pihak luar dan atasan, serta membangkitkan dan mengelola motivasi yang ada dalam dirinya dan lingkungannya

Berdasarkan penjelasan ini, maka dapat dikatakan pemanfaatan teknologi informasi dalam sistem pembelajaran daring saat ini akan lebih potensial untuk dapat mengatasi kendala jarak, waktu, tempat, dan mengefektifkan pendistribusian materi pembelajaran, serta akan memperkaya kualitas pembelajaran. Maka selanjutnya perhatian terhadap teknologi informasi dan aspek pemanfaatannya perlu dinilai melalui sistem kinerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur (instrumen penelitian) mampu melakukan fungsi ukurnya. Untuk menguji validitas data dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) dengan  $r$  tabel. *Corrected Item-Total Correlation* merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item ( $r_{hitung}$ ) dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  ( $\alpha=0,05$ ). Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka suatu item dapat dinyatakan valid dan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka suatu item dinyatakan tidak valid. Sugiyono (2016) menegaskan, jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya di bawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas terhadap 35 orang dapat diperhatikan dari tabel berikut ini:

**Tabel 1. Uji Validitas - Variabel Teknologi Informasi**

Pernyataan	Corrected Item Total Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Kriteria Signifikan	Keterangan
Item 1	0,613	0,30	0,05	Valid
Item 2	0,472	0,30	0,05	Valid
Item 3	0,690	0,30	0,05	Valid
Item 4	0,710	0,30	0,05	Valid
Item 5	0,658	0,30	0,05	Valid

Sumber: Data Diolah, 2020

Dari tabel 1 pada kolom *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) diketahui bahwa dari kelima item pertanyaan memiliki nilai di atas atau lebih besar dari 0,30. Maka dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan yang akan dijadikan sebagai instrument penelitian telah memenuhi kriteria yang ditentukan dengan kata lain sudah valid. Nilai tertinggi terdapat pada item 4 sebesar 0,710 dan nilai validitas terendah pada item 2 sebesar 0,472.

**Tabel 2. Uji Validitas - Variabel Kinerja Dosen**

Pernyataan	Corrected Item Total Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Kriteria Signifikan	Keterangan
Item 1	0,609	0,30	0,05	Valid
Item 2	0,552	0,30	0,05	Valid
Item 3	0,435	0,30	0,05	Valid
Item 4	0,534	0,30	0,05	Valid
Item 5	0,632	0,30	0,05	Valid
Item 6	0,498	0,30	0,05	Valid
Item 7	0,622	0,30	0,05	Valid
Item 8	0,625	0,30	0,05	Valid
Item 9	0,389	0,30	0,05	Valid
Item 10	0,633	0,30	0,05	Valid
Item 11	0,625	0,30	0,05	Valid

Sumber: Hasil penelitian, 2020

Dari tabel 1 pada kolom *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) diketahui bahwa dari kesebelas item pertanyaan memiliki nilai di atas atau lebih besar dari 0,30. Maka dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan yang akan dijadikan sebagai instrument penelitian telah memenuhi kriteria yang ditentukan dengan kata lain sudah valid. Nilai tertinggi terdapat pada item 10 sebesar 0,633 dan nilai validitas terendah pada item 9 sebesar 0,389.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur (*instrument*). Reliabilitas suatu hasil ukur dapat dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* (secara umum nilainya adalah  $> 0,7$ ). Ghazali (2013) menjelaskan, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,6$ . Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* yang dapat dilihat pada Output SPSS *Item Total Statistic*. Kriteria reabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika  $r_{alpha}$  positif atau  $> r_{tabel}$ , maka pernyataan dikatakan reliabel.
2. Jika  $r_{alpha}$  negatif atau  $< r_{tabel}$ , maka pernyataan dikatakan tidak reliabel.
3. Jika  $r_{alpha} > 0,7$  = sangat kuat, jika  $0,5 \geq r_{alpha} \leq 0,7$  = kuat, jika  $0,5 < r_{alpha} > 0$  = sedang, dan jika  $r_{alpha} \leq 0$  = lemah.

**Tabel 3. Hasil Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Kriteria	Keterangan
Teknologi Informasi (X)	0,627	$> 0,60$	Reliabel
Kinerja Dosen (Y)	0,779	$> 0,60$	Reliabel

Sumber: Hasil penelitian, 2020

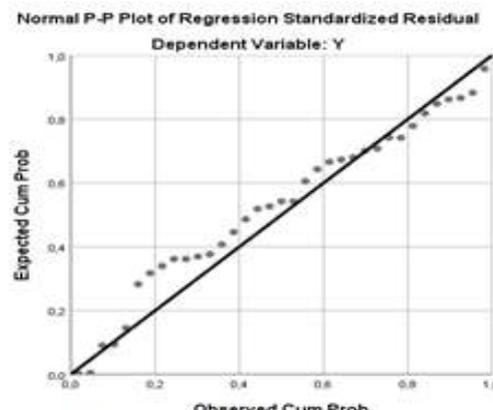
Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Teknologi Informasi (X) dan Kinerja Dosen (Y) lebih besar dari 0,50. Maka dapat disimpulkan kedua instrument yang akan dijadikan sebagai instrument telah memenuhi unsur reliable atau terpercaya.

### Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik pada suatu model regresi diperlukan uji asumsi klasik. Ghozali (2005) menjelaskan, syarat model regresi yang baik adalah tidak terjadinya masalah asumsi klasik dalam model. Oleh karena itu, sebelum melakukan analisis model regresi maka terlebih dahulu akan dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi pengujian berupa: uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik yang harus dipenuhi dalam penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

#### a. Uji Normalitas.

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan apakah model regresi yang dipilih memiliki data yang telah terdistribusi secara normal atau tidak normal (*outlier*). Normalitas data dapat dianalisis dari output SPSS grafik *Histogram* dan *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Grafik ini akan menunjukkan apakah penyebaran titik berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Selain itu juga dapat dianalisis dengan dan dengan uji **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**. Jika nilai sig > 0,05, maka nilai residual berdistribusi normal. Dan jika nilai sig < 0,005, maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:



Sumber: Hasil penelitian, 2020.

Gambar 1. P-Plot Uji Normalitas

Berdasarkan hasil Uji Normalitas dengan pendekatan grafik diatas, dapat diketahui bahwa data memiliki distribusi atau penyebaran yang normal, hal ini dapat dilihat dari penyebaran titik berada disekitar sumbu diagonal dari grafik.

Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,91065805
Most Extreme Differences	Absolute	,143
	Positive	,085
	Negative	-,143

Test Statistic	,143
Asymp. Sig. (2-tailed)	,067 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil penelitian, 2020

Berdasarkan data tabel 4, diketahui nilai probabilitas Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,067 dan > dari nilai *standardized* yaitu 0,05. Dengan hasil uji keseluruhan variabel yaitu sebesar 0,067 maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini sudah terpenuhi dan variabel residual berdistribusi normal.

**b. Uji Heterokedastisitas.**

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (homoskedastisitas). Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi yang dipilih terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas dan untuk mengetahui adanya heterokedastisitas dapat dianalisis dengan menggunakan uji *Glejser* dan dari chart/grafik *Scatterplot* (pola sebaran) dengan menganalisa apakah titik-titik (pola) menyebar di atas atau dibawah angka 0 pada sumbu Y (vertikal). Jika variabel independen tidak signifikan secara statistic dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali,2011). Berikut ini adalah hasil uji heterokedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

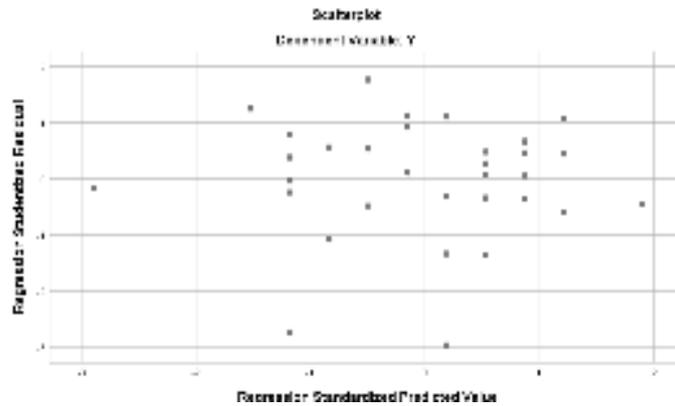
**Tabel 5. Uji Heterokedastisitas Metode Glejser**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,666	3,679		1,540	,133		
	Teknologi Informasi	-,114	,197	-,100	-,579	,567	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber: Hasil penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5 uji, heteroskedastisitas diperoleh nilai signifikansi 0,567 sehingga dapat disimpulkan pada model yang dipilih tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**  
 Sumber: Hasil penelitian, 2020

Dari gambar 2 dapat dinyatakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas karena titik-titik data tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol). Dan titik-titik tidak membentuk pola tertentu yang jelas.

**Analisis data**

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier sederhana yaitu dengan persamaan  $Y = \alpha + \beta X$ . Riduan dan Sunarto (2009: 108) menjelaskan, pengaruh X terhadap Y dapat dirumuskan dalam sebuah persamaan yaitu  $Y = a + bx + e$ . Selanjutnya dengan menggunakan bantuan program SPSS, hasil persamaan regresi yang diperoleh adalah berdasarkan data pada tabel berikut ini:

**Tabel 6. Analisis Regresi Sederhana**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	<b>23.027</b>	2.755		8.357	.000		
Teknologi Informasi	<b>1.112</b>	.131	.638	8.523	.000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 6, maka dapat ditetapkan persamaan regresi yaitu  $Y = 23,027 + 1,112 x \text{ Teknologi Informasi}$ . Dan dari persamaan ini dapat dijelaskan interprestasinya yaitu:

- a) Konstanta (a) sebesar 23,027 menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel Teknologi Informasi nilai Kinerja Dosen adalah sebesar 23,027satuan.
- b) Teknologi Informasi(X) sebesar 1,112 menunjukkan, variabel Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen. Dan jika variabel Teknologi Informasi meningkat sebesar 1,112satuan maka nilai kinerja dosen secara linier juga akan meningkat sebesar 1,112satuan.

## Uji t

Untuk menjawab hipotesis dianalisis dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Hal ini dapat dianalisa dari output SPSS tabel "Coefficient(a)" dengan kriteria t hitung harus > dari t tabel. Riduwan dan Sunarto (2013). apabila nilai signifikan < dari derajat kepercayaan maka Ho ditolak dan Ha diterima. Adapun hasil analisisnya sebagai berikut:

**Tabel 7. Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	23,027	2.755		8.357	.000		
Teknologi Informasi	1.112	.131	.638	<b>8.523</b>	.000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS (2020)

Dari tabel 7, diketahui bahwa variabel Teknologi Informasi memiliki taraf signifikan 0,000 dan < 0,05. Artinya Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel, diketahui bahwa tingkat signifikan penelitian ini sebesar 5% (0,05), dengan jumlah df adalah sebesar 107 ( $n=k-1$  atau  $107-2-1$ ), dan berdasarkan data tersebut maka besarnya t tabel adalah 1,659. Selanjutnya diketahui nilai t hitung Teknologi Informasi sebesar 8,523. Dan jika dibandingkan dengan t tabel diperoleh hasilnya  $8,523 > 1,659$ . Maka dapat disimpulkan, variabel Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen atau Ha diterima dan Ho ditolak.

### Uji Koefisien Determinasi (uji R)

Uji R dapat dijelaskan dengan menganalisa nilai (**R**) yang secara umum berkisar antara 0-1. Jika hasilnya mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Untuk analisisnya dapat dilihat pada output SPSS tabel "Model Summary" kolom *Adjusted R. Square*. Sugiono (2011) mengatakan, untuk menjelaskan penafsiran koefisien korelasi antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat Y. Hal tersebut dapat ditentukan dengan kriteria sebagai berikut :

**Tabel 8. Penafsiran Koefisien Korelasi**

Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0.00 - 0.199	Sangat Rendah
0.20 - 0.399	Rendah
0.40 - 0.599	Sedang
0.60 - 0.799	Kuat
0.80 - 1.000	Sangat Kuat

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan R sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 9. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 <sup>a</sup>	.407	.401	2.913

a. Predictors: (Constant), Teknologi Informasi

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 20.0 (2020)

Berdasarkan tabel 8 dapat dijelaskan interpretasi sebagai berikut:

1. R menunjukkan korelasi berganda, yaitu Teknologi Informasi (X) terhadap Kinerja Dosen (Y) adalah sebesar 63,8%, artinya model regresi yang dipilih memiliki hubungan yang erat, dan semakin besar nilai R maka hubungannya semakin erat.
2. R Square (R<sup>2</sup>) menunjukkan koefisien determinasi adalah sebesar 0,407 (40,7%) sedangkan sisanya sebesar 0,593 (59,3%). Hal ini memiliki arti bahwa 40,7% variabel Kinerja Dosen dapat dipengaruhi oleh variabel Teknologi Informasi sedangkan sisanya 59,3% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.
2. Adjusted R square merupakan nilai R<sup>2</sup> yang disesuaikan sehingga gambarnya lebih mendekati mutu penajakan model dalam populasi. Dari tabel di atas dapat dinyatakan bahwa *adjusted r square* (r<sup>2</sup>) adalah 40,1% dan sisanya 59,9% dijelaskan oleh faktor lain.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah, maka dapat diambil kesimpulan penelitian yaitu: 1) Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen. 2) Pemanfaatan Teknologi Informasi dapat mempengaruhi Kinerja Dosen sebesar 0,407 (40,7%) sedangkan sisanya sebesar 0,593 (59,3%) dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini. 3). Dari kedua kesimpulan ini juga dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini berhasil mengkonfirmasi beberapa konsep teoritis yang dijelaskan beberapa ahli yaitu pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh dan erat kaitannya dengan tingkat kinerja yang dihasilkan individu dalam suatu organisasi.

## **Keterbatasan**

Keterbatasan penelitian ini antara lain, yang menjadi sampel hanya dosen Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah. Untuk penelitian selanjutnya peneliti menyarankan untuk memperluas sampel dengan melibatkan *stakeholders* pendidikan lainnya seperti karyawan administrasi, peserta didik dan bahkan dapat memperluas sampelnya tidak hanya dalam lingkungan kerja institusi terkait.

## **Implikasi Penelitian**

Fenomena pembelajaran daring yang masih bersifat kontradiktif dan melihat sarana dan prasarana teknologi informasi yang tersedia saat ini sebaiknya segera dapat dimutakhirkan. Aspek lain yang perlu ditindaklanjuti segera adalah pelatihan tentang pengetahuan dan keterampilan para dosen dalam pemanfaatan teknologi informasi. Jika kedua aspek ini diperhatikan secara serius akan menjadi sumber kreatifitas dan inovasi bagi para dosen dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada para *stakeholders*.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Akbar, Surya, (2018). Analisa Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Jurnal Jiaganis: 3(2), 1-17.
- Bawaneh, Samsi.S., (2011). Does using computer technology improve students' performance? Evidence from a management accounting course. International Journal of Business and Social Science. 2(10).
- Budiman, Haris. (2017). Peran Teknologi Informasi Dan Komunikasi Dalam Pendidikan. Jurnal Pendidikan Islam: Al-Tadzkiyyah: 8(1), 31-43.
- Candra, Surya. (2018). Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode TOPSIS. Jurnal RESTI: 2(1), 322-329,
- Darmawan, D. (2012). "Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi". Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Fauzan, Mohammad. (2012). Peningkatan Kinerja Dosen Berbasis Modal Sosial Dan Dukungan Organisasional Di PTS Kota Semarang. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE): 19(2), 188-202.
- Geovannie, H.L., Kertahadi dan Dewantara, R.Y. (2016). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kesesuaian Tugas. Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual Instansi Pemerintahan. Jurnal Perpajakan (JEJAK): 8(1), 1-8.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Suprpto dan Widiati, Sri., (2019). Tuntutan Dan Tantangan Pendidik Dalam Teknologi Di Dunia Pendidikan Di Era 21. Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang. 594-601.
- Lubis, Saadah, (2012). Analisis Profesionalisme Guru Berdasarkan Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen. Jurnal Administrasi Publik PPS UMA: 1(1), 52-66
- Multazam, Muhammad dkk. (2018). Rancang Bangun Sistem Informasi Evaluasi Kinerja Dosen Dalam Perkuliahan Untuk Meningkatkan Kualitas Proses Pembelajaran. 7(2),74-87, Jurnal Teknologi Informasi Dan Komunikasi.
- Nafi'ah dan Putri, D., (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Tetap Insuri Ponorogo. Jurnal Al-Adabiya: Jurnal Kebudayaan dan Keagamaan. 12(2), 208-227.
- Putra, Iwan Setya, (2014). Analisis Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen Kampus Atas Sistem Akademik Berbasis Web Pada Stie Kesuma Negara Blitar. Jurnal Kompilek 6(2), 224-235.

- Retnowati, T.H., Mardapi, Dj., Kartowagiran, B., Suranto, (2017). Model Evaluasi Kinerja Dosen: Pengembangan Instrumen Untuk Mengevaluasi Kinerja Dosen. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*: 21(2), 206-214.
- Riduwan dan Sunarto. (2013). *Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins. Stephen P. (2013). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prehalindo.
- Santosa, D.A., (2013). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individu Mahasiswa Program Pendidikan Strata Satu Jurusan Akuntansi Di Stie Perbanas Surabaya. *Artikel Ilmiah*, 1-15.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sutabri, Tata. (2014). *Pengantar Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Wairisal, Lambertus P., (2012). Analisis Perilaku Penggunaan Teknologi Informasi (Studi Pada Dosen Universitas Pattimura Ambon). *Jurnal Aplikasi Manajemen*:10(4),761-771.
- Wihara, Dhiyan S. (2019). Peningkatan Kinerja Dosen di Era Revolusi Industry 4.0 melalui eLearning: Sebuah Studi Komparatif pada Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*: 4(2), 166-178.
- Yanti, Dyah A.W., 2018. Pengaruh Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Hang Tuah Surabaya. *Jurnal: Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan* 8(2), 107