

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PENGGUNAAN *INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY* (ICT), DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI DI KABUPATEN PAMEKASAN MADURA

Angga Riski Dilla, Sugeng Listyo Prabowo, Indah Aminatuz Zuhriyah

Pascasarjana, Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang

E-mail: angga.riskidilla@gmail.com, prabowosugeng68@yahoo.co.id, zuhriyah@pgmi.uin-malang.ac.id

Abstrak :

Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Menjelaskan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen. (2) Menjelaskan pengaruh penggunaan *information communication technology* (ICT) terhadap kinerja dosen. (3) Menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen. (4) Menjelaskan pengaruh kepemimpinan transformasional, penggunaan *information and communication technology* (ICT) dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner. Populasi dari penelitian ini dosen Perguruan Tinggi Pamekasan Madura dengan jumlah sampel sebanyak 75 dosen. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *proportionate random sampling*. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan *SPSS for windows 21*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Ada pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen, dibuktikan dengan menolak hipotesis H_0 dengan nilai sig $0.000 < 0,05$ lebih rendah dari nilai probabilitas yang ditetapkan dan hasil koefisien determinasi 57,7%. (2) Ada pengaruh positif penggunaan ICT, dibuktikan dengan menolak hipotesis H_0 dengan nilai sig $0.000 < 0,05$ dan hasil koefisien determinasi 57,7%. (3) Ada pengaruh positif motivasi kerja dibuktikan dengan menolak hipotesis H_0 dengan nilai sig $0.000 < 0,05$ dan hasil koefisien determinasi 57,7%. (4) Ada pengaruh positif kepemimpinan transformasional, penggunaan ICT dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen, dibuktikan dengan menolak hipotesis H_0 dengan nilai sig $0.000 < 0,05$ dan hasil koefisien determinasi 57,7%. Sehingga ada pengaruh dari variabel lain sebesar 42,3% terhadap kinerja dosen.

Kata Kunci: Kepemimpinan transformasional, *Information and Communication Technology* (ICT), motivasi kerja, kinerja dosen.

Abstract:

The aims of this study are: (1) Explaining transformational leadership on lecturer performance. (2) Explaining the effect of using information communication technology (ICT) on lecturer performance. (3) Explaining the effect of work motivation on lecturer performance. (4) Explaining the influence of transformational leadership, use of information and communication technology (ICT) and work motivation on lecturer performance. The approach in this study uses quantitative data collection using a questionnaire/questionnaire. The population of this research is lecturers of Pamekasan Madura University with a total sample of 75 lecturers. The sampling technique in this study used proportionate random sampling. Data analysis used multiple linear regression with SPSS. The results of this study indicate that: (1) There is a positive influence of transformational leadership on lecturer performance, as evidenced by rejecting the H_0 hypothesis with a sig value of $0.000 < 0.05$ lower than the specified probability value and a coefficient of determination of 57.7%. (2) There is a positive effect of using ICT, as evidenced by rejecting the H_0 hypothesis with a sig value of $0.000 < 0.05$ and a coefficient of determination of 57.7%. (3) There is a positive influence on work motivation as evidenced by rejecting the H_0 hypothesis with a sig value of $0.000 < 0.05$ and the coefficient of determination is 57.7%. (4) There is a positive effect of transformational leadership, the use of I C T and work motivation on lecturer performance, as evidenced by rejecting the H_0 hypothesis with a sig value of $0.000 < 0.05$ and a coefficient of determination of 57.7%. So that there is an influence from other variables of 42.3% on the performance of lecturers.

Keywords: Transformational leadership, The use of Information and Communication Technology (ICT), work motivation, lecturer performance.

A. PENDAHULUAN

Salah satu komponen penting dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi adalah dosen. Dosen memiliki tanggung jawab, peran dan tugas sangat urgen dalam mencapai tujuan pendidikan nasional, yakni meningkatkan kecerdasan dalam berbangsa, mengembangkan kinerja dosen di Indonesia. Termasuk ketakwaan/iman, berakhlak baik, kemahiran sains, seni dan teknologi, serta menciptakan sumber daya manusia yang adil, berkembang, sejahtera, dan berpendidikan (Departemen Pendidikan Nasional RI, 2010). Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Pasal 1 ayat 2) dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya (Pasal 1 ayat 2), menyebutkan bahwa dosen adalah ilmuwan atau pendidik profesional dengan tugas utamanya mengembangkan, menciptakan perubahan, menyebarkan sains, seni dan teknologi melalui pelaksanaan tridharma perguruan tinggi (Mangkunegara Anwar Prabu, 2005).

Sehubungan dengan hal itu, upaya meningkatkan mutu, komunikasi dan motivasi kerja dosen yaitu dengan mengevaluasi kinerja, kapasitas dan keahlian dosen. Sebagai pendidik dan ilmuwan profesional, hendaknya memanfaatkan perannya untuk memiliki visi-misi tercapainya pelaksanaan kegiatan belajar mengajar yang selaras dengan prinsip profesionalisme. Sehingga seluruh masyarakat mendapatkan pendidikan yang berkualitas (Rahim, 2011).

Sejak lahirnya Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 dan PP RI Nomor 37 Tahun 2009 mengenai guru dan dosen. Disebutkan bahwa dosen sudah dianggap sebagai profesi. Dosen yang profesional adalah dosen yang juga seorang ilmuwan. Dosen dipandang sebagai salah satu komponen terpenting dalam perguruan tinggi, dan dipandang sebagai fasilitator yang tepat dalam membimbing generasi muda menjadi insan sempurna, cerdas, progresif, dan kompetitif (Departemen Pendidikan Nasional RI, 2010).

Tugas utama dosen adalah melaksanakan Tri dharma perguruan tinggi dengan beban kerja minimal 12 (dua belas) sks dan maksimal 16 (enam belas) sks pada setiap semester, sesuai dengan prasyarat perguruan tinggi. Sedangkan profesor merupakan dosen yang memiliki kedudukan paling tinggi dengan tugas utamanya yaitu menulis buku dan karya ilmiah serta menyebarkan menyebarkan gagasannya untuk mencerahkan masyarakat (Rosnani, t.t. 2020).

Dalam dunia yang kompetitif dan komprehensif. Kualitas dosen sangat penting bagi perguruan tinggi agar mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan. Untuk meningkatkan kinerja, maka dibutuhkan kriteria yang jelas dan motivasi yang kuat bagi dosen dalam melaksanakan tugasnya. Sebagaimana Mitchell menjelaskan bahwa terdapat beberapa aspek dalam kinerja, diantaranya: aspek kapasitas pekerjaan, akurasi waktu, inisiatif, kompetensi, dan komunikasi. Disini, kinerja dosen dianggap sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap dosen untuk memperoleh prestasi kerja yang cukup memuaskan (Ardiana, 2017).

Berdasarkan fakta dilapangan, perguruan tinggi masih mengalami banyak kendala, utamanya aspek kualitas performansinya (kinerja) dosen yang belum efektif. Kesiapan Perguruan Tinggi dan kepemimpinan serta dosen merupakan bagian unsur terpenting yang perlu ditelaah secara mendetail, mengingat salah satu keberhasilan pendidikan yaitu memiliki dosen yang cakap dan kemampuan bekerja dengan konsisten. Kondisi semacam ini, bisa dijadikan kajian evaluasi untuk meningkatkan kualitas perguruan tinggi yang lebih baik (Yodha dkk., 2019).

Sehubungan dengan itu, tugas utama dosen adalah melaksanakan Tridharma perguruan tinggi yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Maka untuk meningkatkan kualitas dosen perlu dibina dan dikembangkan profesi dan kariernya. Pembinaan tersebut dilakukan melalui jabatan fungsional. Sedangkan pelaksanaannya dilakukan dengan memberi tugas, penghargaan dan peningkatan jabatan. Untuk meningkatkan kinerja dosen tentu perlu gaya kepemimpinan yang tepat agar dapat mengatasi problematika yang dihadapi pengikutnya. Sejak awal tahun 1980-an sampai sekarang, kepemimpinan transformasional dianggap sebagai tipe kepemimpinan yang banyak menjadi target penelitian. dan menjadi bagian dari *mindset* kepemimpinan baru (Yodha dkk., 2019).

Bass mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat memberikan inspirasi dan kepercayaan diri. sehingga ia meyakini dapat menciptakan kinerja yang melampaui tujuan yang ditentukan. keyakinan tersebut dapat dibuktikan melalui evaluasi kinerja bawahan yang terus meningkat. Disamping itu, Bass juga menyatakan bahwa terdapat tiga komponen kepemimpinan transformasional yang dapat meningkatkan kinerja unit lebih target yang ditentukan. (*charisma, individual consideration, dan intellectual stimulation*).

Sudah 35 penelitian lebih, menurut Kirkpatrick dan Locke, Suharto, tentang kepemimpinan yang menyatakan adanya hubungan positif dan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pernyataan Shamir, House dan Arthur, lebih dari 20 penelitian menjelaskan terdapat hubungan positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, perilaku, dan tanggapan pegawai (Munir, 2009).

Selanjutnya Munir menyatakan terdapat peran ICT yaitu: 1) penggunaan ICT dapat mengganti peran dosen, yakni melalui penggunaan teknologi dosen dapat melaksanakan tugasnya dengan mudah; 2) Memperkuat peran manusia yakni menyediakan segala informasi berkaitan dengan tugas; 3) dosen dapat Melakukan inovasi terhadap berbagai tugas yang dikerjakan (Tim Fakultas Ilmu Pendidikan, 2009).

Penelitian yang dilakukan oleh Dwijantara menunjukkan variabel Use (Z) yang mencakup kerapnya penggunaan teknologi informasi, waktu pengoperasian, kuantitas pengguna, model implementasi sistem *e-learning*, dan kebutuhan terhadap teknologi informasi mendorong dosen lebih giat untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas. Oleh sebab itu, pengaplikasian teknologi informasi secara konsisten, dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen di FIA UB (Dwijantara, 2021).

Penggunaan teknologi informasi sebagaimana pemikiran Delone dan Mclean menyatakan TIK berpengaruh terhadap kinerja. Pengaruh tersebut dibuktikan dengan kegiatan pembelajaran yang setiap harinya menggunakan media digital. Dosen melakukan presentasi dan memberi materi secara langsung dengan tatap muka dalam kelas atau melalui teknologi *e-learning*. Penerapan media digital tersebut, tentu akan berpengaruh terhadap kinerja dosen, efisiensi waktu pengajaran, serta membantu penghematan waktu dan biaya pendidikan mahasiswa (Yodha dkk., 2019).

Selanjutnya Anwar Prabu Mangkunegara yang mengutip Ernest J. Mc Cormick, menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh untuk meningkatkan, memberi pengarahan dan pemeliharaan sikap yang berkaitan dengan dunia kerja. Sedangkan temuan penelitian oleh agustina menyebutkan bahwa kinerja pegawai pada Dosen Universitas Pepabri Makassar, secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh intensitas pemberian motivasi. Pengaruh tersebut menggambarkan bahwa apabila motivasi yang diperoleh sangat tinggi, tentu kinerja pegawai akan meningkat. selanjutnya Sirajuddin dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kinerja dosen dipengaruhi oleh pemberian motivasi. Titin Eka Ardiana menjelaskan bahwa

kinerja dosen mendapat kontribusi penuh dari pemberian motivasi kerja sebesar 80,6% (Ardiana, 2017).

Beberapa variabel dalam judul tersebut dipilih karena dipandang sebagai bagian penting yang dapat mendukung tujuan pendidikan secara nasional dan bertujuan mengetahui sejauh mana variabel tersebut di terapkan dalam lembaga pendidikan. sedangkan informasi data menurut Portal Madura, mengenai Perguruan Tinggi di Kabupaten Pamekasan. diantaranya, IAIN Madura, Universitas Madura (UNIRA), Universitas Islam Madura (UIM), Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al-Khairat.

Kemudian ada juga Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Falah (STAIFA) Pamekasan, Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al-Mujtama', Sekolah Tinggi Agama Islam Miftahul Ulum Panyepen, Unibraw Cab. Pamekasan, Unair Cab. Pamekasan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pamekasan, Sekolah Tinggi Ilmu Akuntansi Pamekasan, Sekolah Tinggi Ilmu Dakwah dan Komunikasi Al-Hamidy, Akademi Keperawatan Pamekasan, Akademi Kebidanan Aifa Husada Pamekasan, Akademi Komunitas Pamekasan (Rosnani, t.t.).

Dari semua perguruan tinggi diatas, maka objek penelitian yang dipilih dan dilakukan penelitian yaitu di IAIN Madura, UIM (Universitas Islam Madura), Institut Agama Islam Al Khairat. Tiga kampus ini dipilih karena pertama, status kampus yang terbilang favorit dan kuantitas peminatnya yang cukup banyak sampai diluar daerah serta berdiri/diakui keberadaanya cukup lama di pamekasan. kedua, kualitas dan sarana pendidikan yang memadai. ketiga, status IAIN Madura yaitu negeri, berada di wilyah selatan pusat Kabupaten Pamekasan dan status Universitas Islam Madura yaitu swasta, berada di wilyah bagian tengah, serta status Institut Agama Islam Al Khairat yaitu swasta, berada di wilyah bagian utara pusat Kabupaten Pamekasan. (Mangkunegara Anwar Prabu, 2005)

Disamping itu, adanya covid 19 dan pemberlakuan peraturan mengenai pembelajaran jarak jauh/daring menjadi alasan utama bagi peneliti tidak mengambil seluruh perguruan tinggi di kabupaten pamekasan. Dari berbagai pernyataan dan hasil penelitian diatas perlu dilakukan penelitian lanjutan, maka peneliti tertarik untuk menelaah secara mendalam tentang **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Penggunaan *Information and Communication Technology* (ICT), dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Di Kabupaten Pemekasan Madura”**

B. METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan Pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner. Populasi dari penelitian ini dosen Perguruan Tinggi Pamekasan Madura dengan jumlah sampel sebanyak 75 dosen. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *proportionate random sampling*. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan *SPSS (Statistical Product and Service Solution) For Windows 21* (Sugiyono, 2019).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini adalah hasil analisis data yang peneliti lakukan diantaranya: uji prasyarat regresi, model regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi (R^2).

1. Hasil Penelitian

a. Uji Prasyarat Regresi

Pengujian regresi yang digunakan dalam penelitian, yaitu uji normalitas dan uji linieritas, lebih jelasnya sebagai berikut:

Table 1. ANOVA

| | | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---------------------------------|----------------|------------------------------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| Unstandar dized Residual * | (Combined) | | 1229,333 | 73 | 16,840 | 33,680 | ,136 |
| Unstandar dized Predicted Value | Between Groups | Linearity Deviation from Linearity | ,000 | 1 | ,000 | ,000 | 1,000 |
| | Within Groups | | 1229,333 | 72 | 17,074 | 34,14 | ,135 |
| | Total | | ,500 | 1 | ,500 | | |
| | | | 1229,833 | 74 | | | |

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas, menggunakan *One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test* menyatakan nilai *Asym. Sig. (2-tailed)* > 0,05 sehingga dapat dikatakan berdistribusi normal. Hasil uji normalitas pada tabel sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 75 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 4,07668630 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,075 |
| | Positive | ,064 |
| | Negative | -,075 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,651 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,791 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |

Keterangan: Diketahui nilai signifikansi berdasarkan tabel diatas sebesar ,791 > 0,05 maka bisa ditarik kesimpulan bahwa pengujian data berdistribusi normal.

2) Uji Linieritas

Pengujian linieritas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) mempunyai hubungan linier atau tidak signifikan. Jika nilai *sig. deviation from linearity* > 0,05, maka terdapat hubungan linear antara variabel bebas dengan variabel terkait, sedangkan apabila nilai *sig. deviation from linearity* < 0,05 maka tidak ada hubungan linear antara variabel bebas dengan variabel terkait. Adapun uji linieritas sebagai berikut:

Keterangan: Nilai *sig. deviation from linearity* berdasarkan tabel diatas, adalah $0,135 > 0,05$, dengan demikian, ada hubungan linier antara variabel independen dengan variabel dependen.

Table 3. Regresi Linier Berganda Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 33,189 | 9,083 | | 3,654 | ,000 |
| 1 Kepemimpinan transformasional (X1) | ,489 | ,116 | ,359 | 4,197 | ,000 |
| Penggunaan ICT (X2) | ,427 | ,100 | ,368 | 4,257 | ,000 |
| Motivasi kerja (X3) | ,452 | ,101 | ,351 | 4,463 | ,000 |

a. Dependent Variable: kinerja dosen (Y)

b. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh dengan taraf signifikansi 0,05 dengan mengambil keputusan jika probabilitas yang diperoleh $> 0,05$ maka H_0 diterima dan sebaliknya probabilitas $< 0,05$, maka H_a diterima.

1) Uji Regresi Linier Secara Parsial (Uji T)

Tabel 4. Uji Regresi Linier

| No | Hipotesis Nol (H_0) dan hipotesis Alternatif (H_a) | Data | Nilai | Kesimpulan |
|----|--|--|---|---------------------------------|
| 1 | H_0 : tidak ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen H_a : ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen | Probabilitas (sig.) = 0,000 $T_{hitung} = 4,197$ $T_{tabel} (0,025; 71) = 1,993$ | ,000 < 0,05 $T_{hitung} > T_{tabel}$ | H_0 ditolak H_a diterima |
| 2 | H_0 : tidak berpengaruh positif dan signifikan penggunaan ICT terhadap kinerja dosen H_a : berpengaruh positif dan signifikan | Probabilitas (sig.) = 0,000 $T_{hitung} = 4,257$ | ,000 < 0,05 $T_{hitung} > T_{tabel}$ | H_0 ditolak H_a diterima |

| | | | | |
|---|---|--|---------------------------------|---------------------------|
| | penggunaan ICT terhadap kinerja dosen | Ttabel (0,025; 71) = 1,993 | | |
| 3 | H0: tidak berpengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja dosen Ha : berpengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja dosen | Probabilitas (sig.) = 0,000 Thitung = 4,463 Ttabel (0,025; 71) = 1,993 | ,000 < 0,05 Thitung > Ttabel | H0 ditolak Ha diterima |

Pengujian hipotesis secara parsial untuk ketiga variabel dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Keterangan: Standar kesalahan dari persamaan regresi diatas adalah 9,083 untuk beta nol. Persamaan regresi variable kepemimpinan transformasional untuk standar error sebesar 0,116, penggunaan ICT adalah 0,100 dan variable motivasi kerja adalah 0,101. sedangkan nilai *Sig.* variable kepemimpinan transformasional adalah 0,000 dengan nilai signifikansi t test yaitu 4,197, dan nilai *Sig.* variable penggunaan ICT adalah 0,000, dengan nilai signifikansi t test yaitu 4,257, serta nilai *Sig.* variabel motivasi kerja adalah 0,000, dengan nilai signifikansi t test yaitu 4,463. Dengan demikian, nilai signifikansi variable kepemimpinan transformasional, penggunaan ICT dan motivasi kerja lebih rendah dari nilai probabilitas yang ditentukan yaitu 0,05. Maka ketiga variabel tersebut secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi di Pamekasan.

2) Uji Regresi Linear Secara Simultan (Uji F)

Tabel 5. Uji Regresi Linear Secara Simultan

| No | Hipotesis Nol (H0) | Data | Nilai | Kesimpulan |
|----|--|---|-------------------------------------|-------------|
| 1 | Ha: Ada pengaruh kepemimpinan transformasional, penggunaan <i>information and communication technology</i> (ICT) dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen | Probabilitas (sig.) = 0,000 Fhitung = 32,307 Ttabel (2,73) = 3,12 | ,000 < 0,05 Thitung > Ttabel | Ha diterima |

Hasil pengujian untuk hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Table 6. Hasil Uji F ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 1678,833 | 3 | 559,611 | 32,307 | ,000 ^b |

| | | | | | |
|----------|----------|----|--------|--|--|
| Residual | 1229,833 | 71 | 17,322 | | |
| Total | 2908,667 | 74 | | | |

- a. Dependent Variable : kinerja dosen (Y)
- b. Predictors: (Constant), kepemimpinan transformasional (X1), penggunaan ICT (X1), motivasi kerja (X3)

Keterangan : Dalam penelitian ini, hasil Uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai Signifikansi uji F adalah $0.000 < 0,05$. nilai tersebut dinyatakan lebih rendah dari nilai probabilitas α yang ditetapkan sebesar 0,05. sehingga menandakan hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_0 ditolak. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional, penggunaan *information and communication technology* (ICT), dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi di Kabupaten Pamekasan Madura.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

**Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,760 ^a | ,577 | ,559 | 4,162 |

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (x1), Penggunaan *Information and Communication Technology* (X2) Motivasi kerja (X3)

Keterangan: Berdasarkan perhitungan statistic koefisien determinasi, diketahui nilai R square adalah 0,577. Nilai *R square* berasal dari penguadratan nilai koeffisien korelasi atau R yaitu $0,760 \times 0,760 = 0,577$. Koefisien determinasi (*R square*) adalah 0,577. atau 57,7%. Maka nilai tersebut mengartikan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasioanal, (x1), Penggunaan *Information and Communication Technology*,(X2) dan Motivasi kerja, (X3) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Dosen (Y). sebanyak 57,7%. sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini/variabel yang tidak diteliti ($100\% - 57,7\% = 42,3\%$).

2. PEMBAHASAN

a. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Dosen

Penelitian terhadap dosen Perguruan Tinggi di Kabupaten Pamekasan Madura. Mengenai kepemimpinan transformasional yang ada di Perguruan Tinggi tersebut adalah baik dan terbukti berpengaruh positif dan signifikan kepada peningkatan kinerja dosen.

Fakta yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang meliputi empat indikator yaitu karismatik, inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual mampu berpengaruh secara positif dan signifikan kepada kinerja dosen.

Positif ini dibuktikan dengan hasil analisis data statistik melalui analisis regresi linear berganda bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dengan arah positif yaitu 0,489. Berarti, tiap-tiap peningkatan 1% pada *variable* kepemimpinan transformasional (X_1) maka kinerja dosen akan meningkat sebesar 0,489 %.

Nilai koefisien regresi dengan nilai positif adalah menandakan hubungan yang searah antara kepemimpinan transformasional penggunaan ICT dan motivasi kerja lembaga pendidikan, artinya jika kepemimpinan transformasional lembaga pendidikan mengalami peningkatan, maka kinerja dosen tentu akan meningkat.

Adanya pengaruh dibuktikan berdasarkan hasil pengujian statistik dengan 75 responden didapatkan nilai Sig = 0,000 lebih kecil dari nilai Probabilitas sebesar 0,05. sedangkan nilai $t_{hitung} = 4,197$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,993$. karna nilai t_{hitung} lebih tinggi dari nilai t_{tabel} ($4,197 > 1,993$), Maka diputuskan penolakan terhadap hipotesis nol (H_0) dan penerimaan terhadap hipotesis alternatif (H_a). Jadi. Kesimpulannya adalah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Kabupaten Pamekasan Madura.

Adanya pengaruh signifikan dibuktikan dengan hasil perhitungan statistik uji koefisien determinasi (R^2) yang menampilkan besar *R square* sebesar 0,577 atau 57,7%. Artinya, variabel kepemimpinan transformasional (X_1) memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen (Y) sebesar 57,7%. Sedangkan sisanya ($100\% - 57,7\% = 42,3\%$) dipengaruhi oleh variable di luar persamaan regresi atau variable yang tidak diteliti (Arikunto, 2009).

Perhitungan statistik tersebut, digambarkan juga bagaimana penyebaran hasil persepsi dosen perguruan tinggi di kabupaten pamekasan bahwasanya sebanyak 18 responden memberikan pernyataan sangat setuju dan 52 responden menjawab setuju, serta 5 responden menjawab netral. Kemudian tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dari pertanyaan item kepemimpinan transformasional. Sehingga hasil ini, menunjukkan seluruh informan yaitu dosen cukup senang atau setuju dan netral terhadap model kepemimpinan transformasional yang digunakan oleh perguruan tinggi (Tucunan dkk., 2014).

Salah satu bukti terkait kepemimpinan transformasional dalam perguruan tinggi yang baik adalah pemimpin mendorong peningkatan kinerja dosen secara maksimal. Hal ini sesuai dengan kondisi lapangan serta data penelitian yang menunjukkan bahwa dosen merasa senang dengan model kepemimpinan transformasional yang ada di perguruan tinggi kabupaten pamekasan Madura. Kepuasan dosen atau pernyataan setuju atas baiknya kepemimpinan transformasional juga dapat dibuktikan dengan meningkatnya kinerja dosen dan jumlah mahasiswa baru pada setiap tahunnya. Hal ini bisa dilihat melalui mahasiswa yang ikut berpartisipasi dalam mempromosikan perguruan tinggi atas dasar kualitas dosen dan mutu pendidikan yang ada pada perguruan tinggi di kabupaten pamekasan madura.

Urgensi kepemimpinan transformasional dalam perguruan tinggi sudah tidak bisa diragukan lagi. karena hal tersebut sebagai komponen penting untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang efektif dan efisien. Sehingga adanya kepemimpinan yang berkualitas dapat menunjang terhadap kinerja dosen yang diharapkan (Gumilar & Prihatin, 2017).

Kepemimpinan transformasional yang mempengaruhi kinerja karyawan (dosen). Dianggap senada dengan pendapat Bass pada Waldman bahwa Bass mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat memberikan inspirasi dan kepercayaan diri. sehingga ia meyakini dapat menciptakan kinerja yang melampaui tujuan yang ditentukan. keyakinan tersebut dapat dibuktikan melalui evaluasi kinerja bawahan yang terus meningkat. Pendapat Bass didukung oleh Kajian Chen bahwa *idealized influence leaders* dengan inovasi budaya akan menciptakan bawahan yang termotivasi lebih untuk meningkatkan kinerja yang diharapkan.

Oleh karenanya, pemimpin transformasional hendaknya bisa memahami visi organisasinya dengan jelas supaya seluruh bawahannya dapat merasakan ketulusan dan kapasitas dari pemimpinnya (Munandar A. S, 2001).

Bass pada Koh et al, juga menyatakan bahwa terdapat empat komponen kepemimpinan transformasional yang dapat meningkatkan kinerja unit lebih target yang ditentukan. Pertama, karismatik, artinya sosok pemimpin berperilaku baik dengan cara mempengaruhi bawahan, agar bawahan dapat mengagumi, menghormati, sehingga dapat dipercaya. Kedua, inspirasional adalah sosok pemimpin yang berperilaku intens memberikan inspirasi dan motivasi kepada bawahan agar optimis, aktif, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.

Ketiga, Stimulasi intelektual adalah pemimpin yang berperilaku menunjukkan inteligensi, rasional, dan pemecahan masalah secara hati-hati. dengan melihat persoalan-persoalan lama dengan cara pandang baru. pemimpin merangsang kreativitas dan menggerakkan bawahan untuk selalu kreatif dalam mengatasi persoalan yang terjadi. Keempat, perhatian individual, dimana pemimpin berperilaku perhatian terhadap pribadi para bawahan, memperlakukannya secara individual, membimbing, melatih, dan menasehati.

Jadi, kepemimpinan transformasional jelas berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, sebab kepemimpinan transformasional memberikan motivasi dosen untuk meningkatkan kinerja melalui transformasi pemikiran dan sikap untuk mencapai kinerja yang lebih baik, salah satu perilaku yang harus ditunjukkan oleh seorang pemimpin transformasional adalah pengaruh idealisme, motivasi, stimulasi intelektual dan konsiderasi individual.

b. Pengaruh Penggunaan ICT (*Information Communication Technology*) Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan penelitian terhadap dosen Perguruan Tinggi di Kabupaten Pamekasan Madura mengenai Penggunaan ICT (*Information Communication Technology*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen perguruan tinggi di kabupaten pamekasan. Pengaruh tersebut dibuktikan dengan hasil analisis data statistik melalui analisis regresi linear berganda, sedangkan nilai regresi variable Penggunaan ICT (X_2) dengan arah positif adalah 0,427. Berarti, tiap-tiap peningkatan 1% pada variable Penggunaan ICT (X_2) akan mengalami peningkatan kinerja dosen sebesar 0,427 %.

Pengaruh positif dari nilai koefisien regresi adalah menandakan hubungan yang searah antara kepemimpinan transformasional, penggunaan ICT dan motivasi kerja lembaga pendidikan. Artinya, apabila Penggunaan ICT lembaga pendidikan meningkat, maka kinerja dosen juga semakin meningkat.

Adanya pengaruh dibuktikan berdasarkan hasil pengujian statistik dari 75 responden dengan memperoleh nilai Sig = 0,000, lebih kecil dari nilai Probabilitas yakni 0,05. sedangkan nilai $t_{hitung} = 4,257$ lebih tinggi dibanding dengan $t_{tabel} = 1,993$. Dengan demikian, nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4,257 > 1,993$). maka keputusannya adalah adanya penolakan hipotesis nol (H_0) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_a). Secara statistik terdapat hubungan positif antara kedua variabel. Jadi, Penggunaan ICT berpengaruh terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Kabupaten Pamekasan Madura.

Adanya pengaruh signifikan dibuktikan dengan hasil perhitungan statistik uji koefisien determinasi (R^2) yang menampilkan besar *R square* sebesar 0,577 atau 57,7%. Dari nilai tersebut, variable Penggunaan ICT (X_2) mempengaruhi terhadap variable kinerja dosen (Y) sebesar 57,7%. sementara sisanya ($100\% - 57,7\% = 42,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Perhitungan statistik tersebut, dapat digambarkan juga bagaimana penyebaran hasil persepsi dosen perguruan tinggi di kabupaten pamekasan bahwasanya sebanyak 20 responden menjawab setuju dan 54 menjawab sangat setuju, serta 1 responden menjawab netral. Kemudian tidak satu orangpun yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju mengenai item penggunaan ICT, maka hasil ini, menunjukkan seluruh informan yaitu dosen cukup senang atau setuju dan netral terhadap penggunaan ICT yang digunakan oleh perguruan tinggi di kabupaten pamekasan.

Penggunaan ICT sangatlah besar pengaruhnya terhadap hasil kerja dosen dalam mencapai kegiatan pembelajaran yang produktif. Peningkatan hasil kerja dosen dibuktikan dengan meningkatnya keterampilan dosen dalam mengoperasikan teknologi dan mengolah informasi serta penggunaan media teknologi dalam pembelajaran.

Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Lara Bagus Setiawan menunjukkan variabel Use (Z) yang mencakup kerapnya penggunaan teknologi informasi, waktu pengoprasian, kuantitas pengguna, model implementasi sistem e-learning, dan kebutuhan terhadap teknologi informasi mendorong dosen lebih giat untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas. Oleh sebab itu, pengaplikasian teknologi informasi secara konsisten, dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen di FIA UB.

Penelitian ini, mendukung teori munir mengenai peranan teknologi informasi dan komunikasi yaitu: penggunaan ICT dapat 1) Mengganti peran manusia, yakni melaksanakan kegiatan suatu tugas/proses secara otomatis, 2) menguatkan peran manusia yakni menyajikan informasi, proses dan tugas, 3) Melakukan penataan kembali atau inovasi terhadap sebuah proses atau tugas.

Selain itu munir juga menyatakan bahwa manfaat pembelajaran menggunakan teknologi informasi dan komunikasi sebagai berikut: 1) Dosen dapat mengakses materi pembelajaran melalui media ICT (information communication technology), 2) Dosen harus berpotensi serta terampil dalam menggunakan ICT (information communication technology) guna meningkatkan kualitas skill, kompetensi dan profesinya sebagai pendidik.

Para dosen harus punya keterampilan mengoperasikan teknologi atau internet. Melalui internet dapat: 1) meningkatkan pengetahuan, 2) sharing pengetahuan antar dosen, 3) melakukan kerja sama antar dosen di tingkat nasional, 4) publish jurnal, 5) merencanakan waktu untuk melakukan komunikasi, 6) dapat mengikuti kegiatan tingkat daerah dan internasional.

Disisi lain, Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 65 Tahun 2013 tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah. Dosen hendaknya memiliki kreativitas dan inovasi dalam melakukan kegiatan pengajaran. salah satu inovasi tersebut tercantum pada perencanaan pelaksanaan pembelajaran (RPP). Dimana, prinsip menyusun RPP hendaknya dilakukan dengan menerapkan TIK secara efektif, integral, dan terstruktur. Peraturan tersebut menggambarkan bahwa untuk mencapai proses pembelajaran efektif dan efisien, maka dosen secara terampil mengoperasikan TIK dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik (Yodha dkk., 2019).

Dalam penggunaan ICT tersedia media informasi yang sangat banyak untuk di pelajari dan dipahami. Media tersebut dipakai untuk membantu dan menunjang terhadap pemerataan pendidikan dan peningkatan mutu perguruan tinggi. Terutama dalam aspek peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang mempunyai (Munir, 2009).

Dengan demikian, penggunaan ICT atau TIK sangatlah berpengaruh terhadap meningkatnya mutu pendidikan, terlebih kepada peningkatan kinerja dosen sebagai pendidik. Untuk mencapai peningkatan kinerja secara efektif dan efisien, Maka para dosen harus

memanfaatkan ICT sebagai media yang dapat membantu mengembangkan kinerjanya dengan maksimal.

c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan penelitian terhadap dosen Perguruan Tinggi mengenai motivasi kerja, ternyata memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen perguruan tinggi di kabupaten pamekasan (Ardiana, 2017).

Pengaruh tersebut dibuktikan dengan hasil analisis data statistik melalui analisis regresi linear berganda yang menunjukkan besar koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_3) dengan arah positif yaitu 0,452. Tiap-tiap peningkatan 1% pada variable motivasi kerja, dapat mengalami peningkatan kinerja dosen sebesar 0,452 %. Koefisien regresi yang bernilai positif adalah menandakan hubungan yang searah antara kepemimpinan transformasional, penggunaan ICT dan motivasi kerja lembaga pendidikan, artinya apabila motivasi kerja lembaga pendidikan meningkat, maka kinerja dosen juga semakin meningkat (Rosnani, t.t.).

Adanya pengaruh dibuktikan berdasarkan hasil pengujian statistik dengan 75 responden maka diperoleh nilai Sig = 0,000. lebih kecil dari nilai Probabilitas sebesar 0,05. sedangkan nilai $t_{hitung} = 4,463$, lebih tinggi dibanding dengan $t_{tabel} = 1,993$. Dengan demikian, nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4,463 > 1,993$). maka diputuskan terdapat penolakan hipotesis nol (H_0) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_a). Secara statistik dibuktikan terdapat hubungan positif antara kedua variable, sehingga motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Kabupaten Pamekasan Madura (Bahler Patricia, 2004).

Adanya pengaruh signifikan dibuktikan dengan hasil perhitungan statistik uji koefisien determinasi (R^2) yang menampilkan besar *R square* adalah 0,577 atau 57,7%. Dari nilai tersebut, variable motivasi kerja (X_3) dinyatakan memiliki pengaruh kepada variable kinerja dosen (Y) sebesar 57,7%. Sementara sisanya ($100\% - 57,7\% = 42,3\%$) didapat dari variable lain, di luar persamaan regresi atau variable yang tidak diteliti tapi mempengaruhi.

Hasil perhitungan statistik tersebut, dapat digambarkan juga bagaimana penyebaran hasil persepsi dosen perguruan tinggi di kabupaten pamekasan bahwasanya sebanyak 13 responden menjawab setuju dan 51 menjawab sangat setuju, serta 11 responden menjawab netral. Sementara, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dari pertanyaan untuk item motivasi kerja. Sehingga hasil ini, menunjukkan seluruh informan yaitu dosen cukup senang atau setuju dan netral terhadap motivasi kerja yang di terapkan oleh perguruan tinggi di kabupaten pamekasan.

Hasil Penelitian sejalan dengan penelitian Yoeyong Rahsel. bahwa kinerja secara positif dan signifikan di pengaruhi oleh motivasi kerja. Pengaruh tersebut menunjukkan hubungan yang searah antara motivasi kerja dengan kinerja. Artinya, apabila motivasi kerja mengalami peningkatan, akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja. Sebaliknya motivasi kerja mengalami penurunan akan berdampak terhadap rendahnya kinerja.

Meningkatnya kinerja dosen bergantung kepada seberapa intens motivasi kerja yang diperoleh. Perbedaan motivasi kerja dosen terlihat dalam bermacam kegiatan dan prestasi kerja yang telah diperoleh. Maslow dalam Patricia Buhler, mengartikan adanya keterkaitan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja. keterkaitan tersebut dapat dilihat dari meningkatnya kinerja yang dipengaruhi oleh pemberian motivasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Penelitian ini, mendukung teori Abraham Maslow yang menyatakan dasar bawahan bekerja adalah untuk mencukupi kebutuhan psikologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan tersebut bersifat hirarki, yakni suatu kebutuhan akan tampak apabila kebutuhan dasar sebelumnya sudah dipenuhi, setelah

kebutuhan psikologis seperti pakaian, makanan dan fasilitas rumah terpenuhi maka kebutuhan tersebut digantikan dengan kebutuhan rasa aman dan seterusnya. Sehingga tingkat kebutuhan pegawai pasti akan berbeda-beda dalam bekerja,

Disamping itu, pemberian motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan, dapat meningkatkan: 1) karakter dan hasil kerja bawahan. 2) peningkatan produktivitas kerja bawahan. 3) peningkatan kedisiplinan bawahan. 4) peningkatan loyalitas, keterlibatan dan produktivitas karyawan. 5) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan. 6) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya. Dari pembahasan diatas bahwa motivasi kerja harus diperhatikan serta ditingkatkan oleh Perguruan Tinggi agar tercipta kinerja yang lebih baik bagi institusi atau organisasi pendidikan.

Berikut ini adalah ayat Al-Qur'an dan hadits yang berhubungan dengan motivasi kerja:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: "Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung"(QS. Al-Jumu'ah:10).

عَنْ خَالِدِ بْنِ مَعْدَانَ ، عَنِ الْمُفَدَّامِ ، رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ ، عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - ، قَالَ : مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ ، وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ ، عَلَيْهِ السَّلَامُ ، كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ.

Artinya: "Tidaklah seseorang memakan makanan yang lebih baik dari hasil usahanya sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Daud As memakan panganan dari jerih payahnya sendiri." (HR. Bukhari No: 2072).

Ayat dan hadits diatas menjelaskan setiap manusia hendaknya berusaha mencari nikmat dan karunia yang telah berikan kepadanya. Dalam hal ini, dosen harus memiliki semangat dan keinginan yang kuat dalam dirinya untuk mempengaruhi segala aktifitas pekerjaannya disebuah lembaga perguruan tinggi yang ditekuninya. Oleh karenanya, beberapa teori diatas dan hasil penelitian dapat di pahami bahwa kinerja dosen secara positif dan signifikan di pengaruhi oleh motivasi kerja. Dengan adanya motivasi kerja pegawai yang mengalami peningkatan, tentu akan berdampak baik terhadap meningkatnya kinerja dosen di perguruan tinggi.

d. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Penggunaan ICT (Information and communication technology) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Kinerja dapat diartikan sebagai presentasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja dosen merupakan salah satu faktor penting untuk memastikan kualitas manajemen mutu di perguruan tinggi dengan baik.

Fakta dan temuan dilapangan, memperlihatkan bahawa kepemimpinan transformasional, penggunaan ICT, dan motivasi kerja memberikan kepuasan tersendiri terhadap dosen perguruan tinggi. Dapat dilihat melalui data jawaban informan yang menyatakan banyak setuju paling tinggi. Hal tersebut menandakan bahwa dengan adanya dorongan motivasi kerja yang kuat dapat mengarahkan dosen untuk secara terus menerus meningkatkan kinerja dan berpartisipasi bersama dalam mencapai tujuan perguruan tinggi. Dalam penelitian ini, juga ditemukan persetujuan yang menghasilkan persentase rendah yang menandakan bahwa dosen memiliki pendapat netral mengenai peningkatan kinerja yang belum maksimal.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa semakin konsisten penerapan kepemimpinan transformasional, penggunaan ICT, dan motivasi kerja, tentu akan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen perguruan tinggi di kabupaten pamekasan Madura.

Hasil penelitian, mendukung terhadap beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja menurut Mangkunegara, diantaranya: 1) Faktor Personal; terdiri dari kompetensi, lingkungan. 2) Faktor Psikologis; terdiri dari pemahaman, sikap, kepribadian, pendidikan, dan tekad. 3) Faktor perguruan tinggi, terdiri dari SDM, pimpinan, struktur, tugas dan pengakuan.

Beberapa komponen diatas, dianggap berpengaruh terhadap kinerja dosen. sebab pimpinan sebagai pemegang kebijakan dapat membawa perguruan tinggi kearah lebih maju, penggunaan ICT sebagai faktor meningkatkan keterampilan, dan motivasi sebagai faktor menggerakkan semangat kerja dosen. Dengan demikian, hasil penelitian ini sudah menjawab hipotesis keempat bahwa kepemimpinan transformasional, penggunaan ICT, dan motivasi kerja yang ditingkatkan secara terus menerus secara, simultan dapat dinyatakan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.

Penelitian ini diharapkan dapat membantu mengarahkan perguruan tinggi untuk tetap konsisten mempelajari dan memahami serta mendalami lebih lanjut mengenai kebutuhan dosen dan peningkatan kinerja dosen guna menghasilkan mutu pendidikan yang berkualitas.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa:

Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi pamekasan, dengan nilai t-hitung sebesar $4,197 > 1,993$ t-table, serta nilai Sig, t adalah $0,000 < 0,05$. Jadi, kepemimpinan transformasional memberikan motivasi dan mengarahkan dosen serta bawahan untuk mencapai tujuan yang maksimal. Dengan demikian, Semakin diterapkan kepemimpinan transformasional, maka kinerja dosen dan karyawan akan meningkat.

Ada pengaruh positif dan signifikan penggunaan *information and communication technology* (ICT) terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi pamekasan. Dengan nilai t-hitung sebesar $4,257 > 1,993$ t-table, serta nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, semakin ditingkatkan penggunaan *information and communication technology* ICT, maka dapat mempermudah dan meningkatkan kinerja dosen dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran yang efektif dan efisien.

Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi pamekasan. Dengan nilai t-hitung $4,463 > 1,993$ t-table, serta nilai t Sig. $0,000 < 0,05$. Jadi, motivasi kerja dianggap mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja dosen. Dengan kata lain, apabila motivasi kerja mengalami peningkatan, tentu akan berdampak baik terhadap peningkatan kinerja dosen.

Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional, penggunaan *information and communication technology* (ICT), dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi pamekasan. Ketiga variabel (x) tersebut sama-sama berpengaruh terhadap variabel (y) yaitu kinerja dosen. dengan nilai t-hitung $32,307 > 3,12$ t-table, serta nilai t Sig. $0,000 < 0,05$. Maka kepemimpinan transformasional berhubungan dengan nilai nilai moral bawahan sebagai upaya meningkatkan kesadaran dalam mencapai kinerja yang efektif. sedangkan penggunaan ICT berhubungan dengan alat atau kemampuan mengaplikasikan media digital dalam pembelajaran, sehingga media digital tersebut berfungsi mempermudah dan meningkatkan kinerja dosen dalam melaksanakan tugas dengan baik.

REFERENSI

- Ardiana, T. E. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU AKUNTANSI SMK DI KOTA MADIUN. *JURNAL AKUNTANSI DAN PAJAK*, 17(02).
<https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>
- Arikunto, S. (2009). *Prosedur Penelitian*. Bumi Aksara.
- Bahler Patricia. (2004). *Alpha Teach Your Self; Management Skill dalam 24 Jam*. Penerjemah Sugeng Haryanto dkk. Prenada Media Group.
- Departemen Pendidikan Nasional RI. (2010). *Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi*. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- Dwijantara, I. M. M. (2021). *ANALISIS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN KARYAWAN PADA PRAMUDI ANGKUTAN SISWA GRATIS DALAM UPAYA MENINGKATKAN EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERN PERUSAHAAN (STUDI KASUS PADA PT. DAMRI CABANG KLUNGKUNG)*.
- Gumilar, R., & Prihatin, E. (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PELATIHAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN ADMINISTRASI AKADEMIK DI SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) SE-KOTA BANDUNG. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 10(1).
<https://doi.org/10.17509/jap.v17i1.6438>
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Munandar A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press.
- Munir. (2009). *Pembelajaran Jarak Jauh Berbasis Teknologi Informasi dan Teknologi*. Alfabeta.
- Rahim, H. M. Y. (2011). *PEMANFAATAN ICT SEBAGAI MEDIA PEMBELAJARAN DAN INFORMASI PADA UIN ALAUDDIN MAKASSAR*. 6.
- Rosnani, T. (t.t.). *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tim Fakultas Ilmu Pendidikan. (2009). *Pedoman Penilaian Kinerja Dosen*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Tucunan, R. J. A., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2014). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN*.
- Yodha, S., Abidin, Z., & Adi, E. (2019). PERSEPSI MAHASISWA TERHADAP PELAKSANAAN E-LEARNING DALAM MATA KULIAH MANAJEMEN SISTEM INFORMASI MAHASISWA JURUSAN TEKNOLOGI PENDIDIKAN UNIVERSITAS NEGERI MALANG. *Jurnal Kajian Teknologi Pendidikan*, 181–187. <https://doi.org/10.17977/um038v2i32019p181>