

## PERAN KEPEMIMPINAN DAN TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS SIMALUNGUN

<sup>1\*</sup>Yoan Hendrawan Junpridan Saragih, <sup>2</sup>Elfina O P Damanik, <sup>3</sup>Pirma Simbolon, <sup>4</sup>Johanes Wilfrid Pagihutan Purba

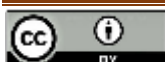
<sup>1,2,3,4</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Simalungun

\*corresponding email: yoanhendrawan84@gmail.com

*Abstract: This research aims to examine in depth the role of leadership and the use of technology in improving the performance of lecturers at Simalungun University. In the era of digital transformation, universities are required to be able to adapt through strengthening visionary leadership and effective use of information technology. These two aspects are considered strategic factors that can influence the quality of implementing the tri dharma of higher education, including educational and teaching activities, research, and community service. This research uses a quantitative approach with a survey design, where data is obtained through a structured questionnaire distributed to lecturers from various faculties. Data analysis was carried out using multiple linear regression to test the partial or simultaneous influence of leadership and technology variables on lecturer performance. The research results show that leadership has a significant and positive influence on lecturer performance. A leadership style that is communicative, participative, and capable of providing motivation has been proven to increase lecturers' abilities in planning, implementing, and evaluating academic activities. Apart from that, the use of technology also makes a significant contribution in supporting increased performance, especially through the use of digital learning platforms, academic information systems, technology-based research tools and online collaboration media. The use of technology allows lecturers to work more efficiently, innovatively and responsively to student needs and academic demands. Simultaneously, these two variables—leadership and technology—are proven to have a strong influence on improving the performance of Simalungun University lecturers. These findings confirm that improving the quality of higher education does not only rely on the individual competence of lecturers, but is also strongly influenced by a conducive work environment, leadership that encourages collaboration and innovation, as well as the adoption of technology that is relevant to current developments. Therefore, universities need to continue to encourage increasing the capacity of academic leaders and strengthening infrastructure and technological literacy to support the optimization of lecturer performance in the future.*

*Keywords: Leadership, Technology, Lecturer Performance.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam peran kepemimpinan dan pemanfaatan teknologi dalam meningkatkan kinerja dosen di Universitas Simalungun. Dalam era transformasi digital, perguruan tinggi dituntut untuk mampu beradaptasi melalui penguatan kepemimpinan yang visioner serta pemanfaatan teknologi informasi yang efektif. Kedua aspek tersebut dianggap sebagai faktor strategis yang dapat memengaruhi kualitas pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi, meliputi kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei, di mana data diperoleh melalui kuesioner terstruktur yang disebarkan kepada dosen dari berbagai fakultas. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial maupun simultan dari variabel kepemimpinan dan teknologi terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dosen. Gaya kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, dan mampu memberikan motivasi terbukti meningkatkan kemampuan dosen dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi aktivitas akademik. Selain itu, pemanfaatan teknologi juga memberikan kontribusi signifikan dalam mendukung peningkatan kinerja, terutama melalui penggunaan platform pembelajaran digital, sistem informasi akademik, perangkat riset berbasis teknologi, dan media kolaborasi daring. Pemanfaatan teknologi memungkinkan dosen bekerja



dengan lebih efisien, inovatif, dan responsif terhadap kebutuhan mahasiswa serta tuntutan akademik. Secara simultan, kedua variabel tersebut—kepemimpinan dan teknologi—terbukti memberikan pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja dosen Universitas Simalungun. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas pendidikan tinggi tidak hanya bertumpu pada kompetensi individu dosen, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan yang mendorong kolaborasi dan inovasi, serta adopsi teknologi yang relevan dengan perkembangan zaman. Oleh karena itu, universitas perlu terus mendorong peningkatan kapasitas pemimpin akademik serta memperkuat infrastruktur dan literasi teknologi untuk mendukung optimalisasi kinerja dosen di masa mendatang.

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Teknologi, Kinerja Dosen**

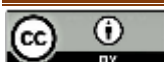
## PENDAHULUAN

Kinerja dosen merupakan komponen fundamental dalam upaya peningkatan mutu pendidikan tinggi. Dosen yang menunjukkan kinerja prima tidak hanya mengelola proses pengajaran secara efektif, tetapi juga berkontribusi secara produktif dalam penelitian dan pengabdian masyarakat. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor - faktor yang memengaruhi kinerja dosen menjadi sangat penting dalam manajemen perguruan tinggi. Salah satu faktor yang mendapat sorotan utama adalah kepemimpinan. Kepemimpinan akademik yang efektif, seperti gaya transformasional, shared leadership, dan digital academic leadership, telah terbukti berkontribusi positif terhadap kinerja dosen melalui mekanisme seperti keterlibatan organisasi, efikasi mengajar, dan kesejahteraan kerja. Penelitian-penelitian terkini yang terindeks di Scopus dan bersifat open access menunjukkan konsistensi temuan ini, misalnya Olabiyi et al. (2025) dalam tinjauan bibliometrik tentang kepemimpinan akademik digital; Yang, Al Mamun, & Salameh (2023) menyelidiki kaitan antara kepemimpinan dan kapabilitas dengan performa di institusi swasta; (Sun et al., 2025) menyoroti dampak kepemimpinan transformasional presiden universitas terhadap kesejahteraan dosen; (Zhang et al., 2025) membahas strategi kepemimpinan untuk mendorong pembelajaran berbasis teknologi; Lager (2025) mengkaji kepemimpinan guru dalam pendidikan tinggi; Jingga et al (2024) mempelajari manajemen perubahan dan performa organisasi di universitas negeri; Nguyen et al (2025) meneliti coaching informal dan kepemimpinan transformasional; Sarwar et al (2022) mengeksplorasi gaya kepemimpinan dan inovasi pada pemimpin perempuan di universitas; Leal Filho et al (2020) menghubungkan kepemimpinan keberlanjutan dengan produktivitas akademik; dan Zhang (2025) melihat kepemimpinan transformasional dalam kaitannya dengan produktivitas penelitian dosen melalui perspektif self - determination. Temuan dari penelitian-penelitian tersebut memperkuat pentingnya kepemimpinan sebagai variabel kunci yang secara signifikan mendukung peningkatan kinerja dosen dalam berbagai konteks institusi pendidikan tinggi.

Dalam konteks perguruan tinggi di Indonesia, beragam pendekatan kepemimpinan telah dikaji untuk menilai sejauh mana masing - masing model berpengaruh terhadap kinerja dosen. Penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah & Awaloedin (2020) menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan tidak bersifat seragam; kepemimpinan yang bersifat umum tidak selalu memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja dosen, sedangkan model kepemimpinan yang lebih spesifik atau terarah justru dapat memberikan dampak yang lebih nyata. Selain itu, sejumlah penelitian lainnya menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berperan positif dalam meningkatkan motivasi, komitmen, serta kinerja dosen, khususnya di lingkungan perguruan tinggi swasta.

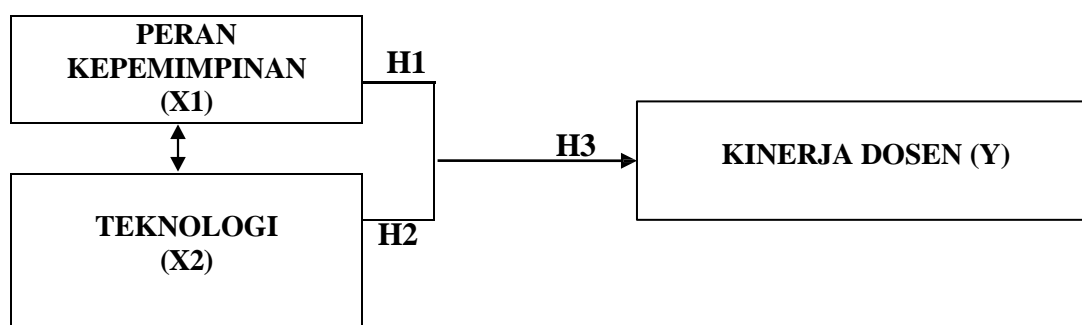
Di sisi lain, kemajuan teknologi informasi (TI) telah menghasilkan perubahan signifikan dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi. Proses digitalisasi mendorong perguruan tinggi untuk mengintegrasikan pembelajaran daring, sistem informasi akademik, serta berbagai platform kolaboratif berbasis digital. Kemampuan dosen dalam mengadopsi dan mengoptimalkan teknologi tersebut menjadi faktor yang semakin penting dalam meningkatkan produktivitas akademik dan efisiensi kerja. Hutasuht dan Falahi (2021) menemukan bahwa pemanfaatan TI memberikan kontribusi positif terhadap kinerja dosen, khususnya pada masa “new normal” setelah pandemi. Selain itu, sejumlah penelitian mengenai persepsi dosen terhadap inovasi teknologi menunjukkan bahwa meskipun terdapat kekhawatiran terkait berkurangnya interaksi humanistik, banyak dosen tetap menilai bahwa teknologi memiliki potensi besar dalam mendukung efektivitas proses pembelajaran.

Namun demikian, meskipun sudah banyak penelitian terkait pengaruh kepemimpinan atau teknologi secara terpisah, masih sedikit studi yang secara simultan menguji kedua variabel ini di



lingkungan perguruan tinggi lokal seperti Universitas Simalungun. Kondisi manajerial dan infrastrukturnya bisa sangat berbeda dari universitas lain, sehingga diperlukan kajian empiris khusus untuk memahami bagaimana kepemimpinan dan pemanfaatan teknologi bersama - sama memengaruhi kinerja dosen di universitas tersebut.

Berdasarkan uraian pada bagian latar belakang, penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi untuk dilaksanakan karena dinamika kepemimpinan dan perkembangan teknologi telah menjadi faktor strategis dalam peningkatan mutu pendidikan tinggi. Secara spesifik, penelitian ini diarahkan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen di Universitas Simalungun, menguji sejauh mana pemanfaatan teknologi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dosen; serta mengevaluasi pengaruh simultan antara kepemimpinan dan teknologi terhadap kinerja dosen sebagai suatu sistem yang saling berinteraksi. Temuan dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan landasan empiris bagi pimpinan Universitas Simalungun dalam merumuskan strategi kepemimpinan yang lebih efektif serta kebijakan pengembangan teknologi yang mendukung efektivitas kerja dan peningkatan performa akademik dosen secara berkelanjutan.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

### HIPOTESIS

H<sub>1</sub> = Peran Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen Universitas Simalungun

H<sub>2</sub> = Teknologi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen Universitas Simalungun.

H<sub>3</sub> = Peran Kepemimpinan dan Teknologi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen Universitas Simalungun

### KAJIAN TEORI

#### Kepemimpinan

##### Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat dipahami sebagai suatu proses di mana seseorang memengaruhi dan mengarahkan perilaku individu maupun kelompok agar bergerak menuju pencapaian tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2017). Northouse (2019) menambahkan bahwa kepemimpinan merupakan kapasitas individu untuk menggerakkan orang lain sehingga mereka bersedia berkontribusi secara sukarela dalam mewujudkan visi bersama. Pada lingkungan perguruan tinggi, kepemimpinan memegang peran penting dalam menentukan arah institusi, membentuk budaya akademik, serta meningkatkan mutu layanan pendidikan.

##### Teori - teori Kepemimpinan

Beberapa teori kepemimpinan yang relevan dalam konteks pendidikan tinggi antara lain:

- Kepemimpinan Transformasional (Bass & Avolio, 1994)  
Kepemimpinan transformasional menggambarkan pemimpin yang mampu memberikan inspirasi serta motivasi kepada anggota organisasi untuk melampaui kepentingan pribadi melalui visi yang kuat, pemberdayaan, serta inovasi. Pendekatan ini sangat sesuai bagi institusi pendidikan yang dituntut adaptif terhadap perkembangan teknologi dan dinamika akademik
- Kepemimpinan Transaksional  
Kepemimpinan transaksional berfokus pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan melalui mekanisme penghargaan maupun sanksi. Dalam konteks perguruan tinggi, gaya ini biasanya

tampak dalam pengaturan tugas, proses evaluasi kerja, serta penerapan kebijakan dan regulasi akademik.

- c. **Kepemimpinan Situasional** (Hersey & Blanchard, 1988)  
Model kepemimpinan situasional menyatakan bahwa efektivitas pemimpin bergantung pada kemampuan menyesuaikan gaya memimpin dengan tingkat kompetensi dan kesiapan bawahan. Dalam lingkungan akademik, dosen yang memiliki otonomi tinggi lebih membutuhkan dukungan dan pemberdayaan daripada pengawasan ketat.
- d. **Kepemimpinan Terdistribusi** (Distributed Leadership)  
Kepemimpinan terdistribusi menekankan bahwa peran kepemimpinan tidak hanya terpusat pada pimpinan puncak, tetapi tersebar di berbagai tingkat organisasi seperti dekan, ketua jurusan, dan ketua program studi. Pendekatan ini berpengaruh terhadap optimalisasi kinerja dosen dalam pelaksanaan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat.

### **Kepemimpinan dalam Konteks Perguruan Tinggi**

Dalam lingkungan universitas, pemimpin akademik seperti rektor, dekan, dan ketua program studi memiliki tanggung jawab untuk:

- a. Membangun budaya akademik yang kondusif,
- b. Menyediakan sarana dan dukungan teknologi,
- c. Mendorong dosen dalam menjalankan Tridharma, serta
- d. Menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif.

Kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi, kedisiplinan, serta produktivitas dosen dalam menjalankan tugas profesionalnya.

### **Teknologi dalam Pendidikan Tinggi**

#### **Definisi Teknologi Pendidikan**

Teknologi pendidikan mengacu pada penggunaan sistem, perangkat, serta aplikasi digital yang dirancang untuk mendukung proses pembelajaran, penelitian, dan administrasi pendidikan (Heinich et al., 2016). Di perguruan tinggi, teknologi tidak hanya diimplementasikan dalam proses pembelajaran, tetapi juga dalam aktivitas penelitian, publikasi ilmiah, maupun layanan administratif kampus.

#### **Transformasi Digital Perguruan Tinggi**

Perubahan digital dalam pendidikan tinggi tercermin melalui pemanfaatan:

- a. Learning Management System (LMS),
- b. Platform konferensi virtual,
- c. Sistem informasi akademik,
- d. Sarana publikasi digital, dan
- e. Perangkat analitik untuk kebutuhan akademik.

Pemanfaatan teknologi tersebut dapat meningkatkan efektivitas proses pembelajaran, mempercepat pelayanan akademik, serta meningkatkan produktivitas riset dosen.

#### **Model Penerimaan Teknologi (Technology Acceptance Model / TAM)**

Davis (1989) menjelaskan bahwa penerimaan teknologi dipengaruhi oleh dua aspek utama:

1. Perceived Usefulness (PU), yaitu keyakinan bahwa teknologi dapat meningkatkan kinerja, dan
2. Perceived Ease of Use (PEOU), yaitu persepsi bahwa teknologi mudah digunakan.

Ketika dosen menilai teknologi sebagai sesuatu yang bermanfaat dan mudah dioperasikan, maka tingkat adopsi dan pemanfaatannya meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja akademik.

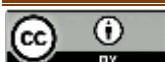
#### **Peran Teknologi terhadap Kinerja Dosen**

Teknologi berkontribusi besar dalam mendukung pekerjaan dosen, antara lain dalam:

1. Pengembangan materi pembelajaran multimedia,
2. Pelaksanaan pembelajaran daring atau hybrid,
3. Akses sumber ilmiah internasional,
4. Penulisan serta publikasi artikel ilmiah,
5. Kolaborasi akademik lintas institusi, dan
6. Efisiensi administrasi akademik.

Pemanfaatan teknologi secara optimal dapat mempercepat pelaksanaan Tridharma dan meningkatkan kualitas serta produktivitas kinerja dosen.

#### **Kinerja Dosen**



## Definisi Kinerja

Kinerja merujuk pada capaian kerja baik dari aspek kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan seseorang dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017). Dalam konteks perguruan tinggi, kinerja dosen tercermin dari kontribusi mereka dalam pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, sebagaimana diamanatkan dalam Tridharma Perguruan Tinggi.

## Indikator Kinerja Dosen

Indikator kinerja dosen mencakup berbagai aspek, yaitu:

1. Pengajaran: mutu pembelajaran, perencanaan RPS, pemanfaatan media, serta proses evaluasi.
2. Penelitian: jumlah publikasi, kualitas artikel, dan keikutsertaan dalam penelitian hibah.
3. Pengabdian kepada Masyarakat: aktivitas pemberdayaan dan kontribusi sosial.
4. Pengembangan Profesional: partisipasi dalam pelatihan, seminar, dan peningkatan kompetensi lainnya.
5. Tugas Penunjang: jabatan struktural, kepanitiaan, dan pembimbingan mahasiswa.

## Hubungan Antara Kepemimpinan, Teknologi, dan Kinerja Dosen

### Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen

Pemimpin yang menerapkan gaya transformasional berpotensi:

1. Meningkatkan motivasi internal dosen,
2. Mendorong inovasi dan kreativitas dalam proses pembelajaran,
3. Memberikan dukungan terhadap aktivitas penelitian, serta
4. Menciptakan iklim kerja yang positif.

Kepemimpinan yang efektif dengan demikian memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja dosen.

### Pengaruh Teknologi terhadap Kinerja Dosen

Pemanfaatan teknologi secara tepat dapat meningkatkan efektivitas, kreativitas, dan mutu kerja dosen. Transformasi digital juga memudahkan akses terhadap informasi ilmiah sehingga mendukung peningkatan kinerja akademik dan profesionalisme dosen.

### Peran Kepemimpinan dalam Pemanfaatan Teknologi

Pemimpin akademik menentukan sejauh mana teknologi dapat diterapkan secara efektif melalui:

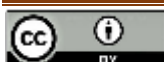
- a) Kebijakan institusional,
- b) Penyediaan infrastruktur pendukung,
- c) Penyelenggaraan pelatihan bagi dosen, dan
- d) Pembentukan budaya akademik yang berbasis digital.

Pemimpin yang visioner mampu mendorong dosen untuk mengintegrasikan teknologi ke dalam aktivitas akademik sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan merupakan pendekatan kuantitatif, yang berfokus pada pengukuran variabel-variabel numerik melalui instrumen penelitian berupa kuesioner. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan prosedur statistik sebagaimana dijelaskan oleh Riduwan (2022). Menurut Sugiyono (2017), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Responden dipilih dari populasi dosen Universitas Simalungun dengan mempertimbangkan kesesuaian karakteristik yang dibutuhkan dalam analisis penelitian. Jumlah sampel ditetapkan menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh sekitar 53 responden dengan tingkat kesalahan sebesar 2%, yang dianggap mampu merepresentasikan populasi secara memadai.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini memanfaatkan data primer yang diperoleh melalui instrumen kuesioner sebagai alat utama, yang dilengkapi dengan wawancara dan observasi apabila diperlukan. Survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang memuat pertanyaan mengenai aspek kepemimpinan, pemanfaatan teknologi, dan kinerja dosen. Instrumen tersebut disebarkan kepada dosen di Universitas Simalungun melalui angket cetak maupun formulir digital menggunakan Google Form untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai persepsi, pengalaman,





serta evaluasi mereka terhadap variable - variabel penelitian. Pengukuran data dilakukan menggunakan skala Likert, yang merupakan skala penilaian untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2017).

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji sejauh mana variabel independen, yaitu peran kepemimpinan dan pemanfaatan teknologi, berpengaruh terhadap variabel dependen berupa kinerja dosen. Melalui teknik analisis ini, peneliti dapat menarik kesimpulan dan melakukan generalisasi mengenai hubungan antarvariabel yang diteliti. Data yang diperoleh melalui observasi dan kuesioner selanjutnya dianalisis dengan memanfaatkan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25 untuk melakukan pengujian regresi dan pengujian hipotesis secara komprehensif.

## HASIL PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Responden adalah dosen yang ada di Universitas Simalungun sebanyak 53 orang yang berasal dari 5 fakultas yang ada di Universitas Simalungun.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, digunakan regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 1. Hasil Regresi Linear berganda**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5,210	1.118	
	X <sub>1</sub>	.421	.131	.435
	X <sub>2</sub>	.368	.131	.381

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan berbagai parameter dalam regresi mengenai pengaruh kepuasan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. maka dapat diberikan sebagai berikut:

$$Y = 5,210 + 0,421X_1 + 0,368 X_2$$

Koefisien produktivitas kerja karyawan lapangan memiliki nilai konstanta sebesar 5,210 yang positif. Ini berarti jika variabel bebas, yaitu peran kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan teknologi (X<sub>2</sub>), tetap konstan, maka produktivitas kinerja dosen (Y) akan memiliki nilai 5,210.

Koefisien regresi peran kepemimpinan (X<sub>1</sub>) memiliki nilai sebesar 0,421, sedangkan koefisien regresi teknologi (X<sub>2</sub>) memiliki nilai sebesar 0,368. Ini menunjukkan bahwa perubahan satu unit dalam peran kepemimpinan (X<sub>1</sub>) akan berkontribusi sebesar 0,421 dalam meningkatkan kinerja dosen (Y), sedangkan perubahan satu unit dalam teknologi (X<sub>2</sub>) akan berkontribusi sebesar 0,368 dalam meningkatkan kinerja dosen (Y).

### Uji Hipotesis

#### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Adjusted R Square adalah ukuran yang digunakan dalam analisis regresi untuk mengevaluasi seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen berdasarkan variabel independen yang digunakan. Nilai Adjusted R Square berkisar antara 0 hingga 1, dan semakin tinggi nilainya, semakin baik model regresi tersebut dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

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

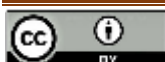
Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 <sup>a</sup>	.551	.534	.392

a. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Dalam penelitian ini, digunakan Adjusted R Square untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen nilai Adjusted R Square yang diperoleh adalah



0,534. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 53,4% variasi dalam kinerja dosen dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan, yaitu peran kepemimpinan ( $X_1$ ) dan teknologi ( $X_2$ ). Sisanya, sekitar 46,6% variasi dalam kinerja dosen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

### Uji T

Uji T digunakan untuk menunjukkan apakah setiap variabel independen dalam model regresi secara individu dapat mempengaruhi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi  $< 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ).

**Tabel 3. Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,210	1.118		4.658	.000
	$X_1$	.421	.043	.435	3.215	.002
	$X_2$	.368	.038	.381	2.811	.007

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Hal ini dapat dilihat dari hasil uji empiris yang menunjukkan bahwa variabel peran kepemimpinan ( $X_1$ ) nilai  $t_{hitung}$  (3,215)  $\geq t_{tabel}$  (2,009) dengan signifikansi sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Selain itu, variabel Teknologi ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  (2.811)  $\geq t_{tabel}$  (2.009) dengan signifikan  $0,007 \geq 0,05$ .

### Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen dalam model memiliki pengaruh bersama terhadap variabel dependen. Model dikatakan fit jika nilai signifikansinya  $< 0,05$  (Ghozali, 2016).

**Tabel 4. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	689,452	2	344.726	21.532	.000 <sup>b</sup>
	Residual	561,182	50	.11.224		
	Total	1,250,634	52			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji F dengan tingkat signifikansi  $0,000 \leq 0,05$  dan nilai F sebesar  $21.532 \geq F_{tabel}$  (3.180), dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen (peran kepemimpinan dan teknologi) terhadap variabel dependen (kinerja dosen). Hal ini berdasarkan pengujian statistik Anova yang menunjukkan bahwa nilai F yang dihasilkan melebihi nilai  $F_{tabel}$  yang ditentukan pada tingkat signifikansi 0,05.

### Pembahasan

#### Pengaruh peran kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja dosen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel peran kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji empiris yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) sebesar  $0,002 \leq 0,05$ . Selain itu,  $t_{hitung}$  (3,215)  $\geq t_{tabel}$  (2,009). yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel peran kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja dosen (Y). Dengan demikian, hipotesis 1 yang menyatakan bahwa peran kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dosen dapat diterima atau terbukti.

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen dipengaruhi oleh efektivitas peran kepemimpinan dalam lingkungan akademik. Implikasi dari hasil tersebut menunjukkan bahwa perguruan tinggi yang berupaya meningkatkan kinerja dosen termasuk Universitas Simalungun Siantar perlu memperkuat kualitas kepemimpinan sebagai salah satu strategi utama. Selain itu,



peningkatan kinerja dosen juga dapat dicapai melalui peningkatan kepuasan kerja, yang berkaitan erat dengan kondisi kerja yang mendukung, penataan beban tugas yang proporsional, serta pengembangan kompetensi dosen secara berkelanjutan. Berbagai langkah strategis dapat dilakukan, seperti penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif untuk menumbuhkan motivasi dan inovasi, penguatan komunikasi melalui pertemuan koordinatif yang terbuka, serta pemberian umpan balik yang konstruktif terhadap kinerja dosen. Universitas juga dapat memperkuat motivasi dosen melalui pemberian penghargaan dan insentif berbasis kinerja, baik dalam bidang pengajaran, penelitian, maupun pengabdian kepada masyarakat.

#### **Pengaruh teknologi dalam mempengaruhi kinerja dosen**

Hasil pengujian empiris menunjukkan bahwa variabel teknologi ( $X_2$ ) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,007, yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa teknologi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen ( $Y$ ). Selain itu, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,811 yang lebih tinggi dibandingkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,009 semakin memperkuat bukti bahwa variabel teknologi memberikan kontribusi yang bermakna terhadap peningkatan kinerja dosen. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa teknologi memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen dinyatakan dapat diterima. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa pemanfaatan teknologi merupakan faktor penting yang berperan dalam peningkatan performa dosen di lingkungan perguruan tinggi.

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja dosen sangat dipengaruhi oleh kemampuan mereka dalam memanfaatkan teknologi. Oleh karena itu, perguruan tinggi termasuk Universitas Simalungun perlu memastikan tersedianya fasilitas teknologi yang memadai serta mendorong optimalisasi penggunaannya sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja dosen. Implementasi teknologi informasi dalam berbagai aktivitas akademik, seperti proses pembelajaran, kegiatan penelitian, maupun pengelolaan administrasi, terbukti dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Dengan dukungan infrastruktur teknologi yang baik dan kompetensi digital yang memadai, dosen dapat menjalankan tugas tridharma secara lebih optimal.

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Temuan tersebut konsisten dengan pandangan Robbins & Judge (2017) serta Yukl (2015), yang menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu mendorong, mengarahkan, dan memengaruhi anggota organisasi dalam mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Dalam lingkungan perguruan tinggi, peran pemimpin baik rektor, dekan, maupun ketua program studi sangat menentukan dalam membangun iklim kerja yang mendukung, menyediakan arahan yang jelas, serta memberikan contoh perilaku profesional bagi para dosen. Oleh karena itu, semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin kuat pula dorongan bagi dosen untuk meningkatkan performanya. Selain itu, kepemimpinan juga berkontribusi terhadap kepuasan kerja, sebagaimana dikemukakan oleh Anggri, Munthe, dan Panjaitan (2022).

Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa teknologi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Temuan tersebut sejalan dengan konsep dalam Technology Acceptance Model (TAM) yang dikemukakan Davis (1989), yang menekankan bahwa penerimaan teknologi ditentukan oleh persepsi kemudahan penggunaan dan kemanfaatannya. Dalam konteks perguruan tinggi, integrasi teknologi informasi dalam aktivitas pengajaran, penelitian, dan administrasi telah terbukti meningkatkan efektivitas serta efisiensi pelaksanaan tugas dosen (Laudon & Laudon, 2016; Sari, 2021). Temuan ini juga didukung oleh berbagai penelitian open-access terindeks Scopus, seperti Abid et al. (2024) yang menyoroti peran fitur dan dukungan LMS dalam meningkatkan kinerja pengajar, serta Sum et al. (2022) yang menegaskan bahwa kesiapan digital dan pola pemanfaatan teknologi berkontribusi pada efektivitas pembelajaran daring selama masa pembelajaran darurat. Penelitian lain oleh Inamorato dos Santos et al. (2023) menunjukkan bahwa kompetensi digital akademisi memiliki implikasi langsung terhadap kualitas pedagogis, sementara Sun et al. (2025) menemukan bahwa kecocokan antara tugas dan teknologi (task-technology fit) berperan sebagai katalis peningkatan kinerja dosen dalam lingkungan digital. Selain itu, Furqon (2023) juga menegaskan bahwa penggunaan LMS yang optimal berdampak positif pada praktik pengajaran dan hasil akademik. Secara keseluruhan, temuan-temuan tersebut memperkuat argumen bahwa penguatan infrastruktur TI,





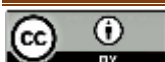
peningkatan literasi digital, dan optimalisasi penggunaan platform digital merupakan strategi penting untuk mendukung kinerja dosen di perguruan tinggi.

Temuan penelitian ini juga konsisten dengan hasil-hasil studi sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh E. Sugiarti (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dalam membentuk kinerja dosen, terutama melalui perannya dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan arahan, serta memfasilitasi pengembangan profesional. Sejalan dengan itu, penelitian Sari (2021) menegaskan bahwa pemanfaatan teknologi informasi turut memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran maupun produktivitas akademik dosen. Kedua penelitian tersebut memperkuat argumen bahwa kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan penguasaan teknologi informasi merupakan faktor strategis yang secara simultan dapat meningkatkan kinerja dosen dalam berbagai aspek tridharma perguruan tinggi.

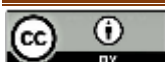
Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa teknologi merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja dosen. Temuan ini menegaskan bahwa dalam era digital saat ini, kapasitas dosen untuk mengadopsi dan memanfaatkan teknologi menjadi determinan utama dalam peningkatan performa akademik. Penguasaan teknologi tidak hanya berperan dalam pelaksanaan pembelajaran daring dan hybrid, tetapi juga memfasilitasi produktivitas dosen dalam publikasi ilmiah berbasis digital, pengelolaan data akademik, serta efisiensi tugas administratif lainnya. Dominasi pengaruh teknologi tersebut mencerminkan pergeseran paradigma kerja dosen yang semakin bergantung pada literasi digital dan kemampuan mengintegrasikan berbagai platform teknologi ke dalam aktivitas tridharma. Meskipun demikian, peran kepemimpinan tetap menjadi elemen penting yang tidak dapat diabaikan. Kepemimpinan yang efektif berfungsi sebagai fasilitator, pengarah, sekaligus pendorong agar proses adopsi teknologi dapat berlangsung secara optimal. Pemimpin yang mampu menyediakan dukungan, kebijakan yang jelas, serta lingkungan kerja yang kondusif akan memperkuat kesiapan dosen dalam memanfaatkan teknologi secara maksimal, sehingga kinerja institusi secara keseluruhan dapat meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abid, A., et al. (2024). An evaluation framework and comparative analysis of the Learning Management System (LMS). PLOS ONE
- Al-Fatih, S., Nainggolan, P., & Napitu, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Sinarmas Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 65–84. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.338>
- Anggri, Munthe, R. N., & Panjaitan, P. D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 33–42. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.352>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Sage Publications.
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319–340.
- E.Sugiarti (2020), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen, 3(20)
- Frizi, F. R., & Jaelani, D. (2024). Peran Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Perangkat Desa Di Desa Cicangkanghilir, Kecamatan Cipongkor Kabupaten Bandung Barat. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 168-175
- Furqon, M. (2023). The impact of Learning Management System (LMS) usage on academic outcomes and teaching practices. *TEM Journal*, 12(2), 1082–1089
- Gultom, E. I. K., & Saragih, M. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 1(1), 47–54. <https://doi.org/10.36985/accusi.v1i1.1>
- Heinich, R., Molenda, M., Russell, J. D., & Smaldino, S. E. (2016). Instructional media and technologies for learning (10th ed.). Pearson.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988). Management of organizational behavior: Utilizing human resources (5th ed.). Prentice-Hall.
- Hutasuhut dan Falahi (2021). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Era New Normal. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 1(1), 35–49.



- Illah, I. A., Setyowati, T., & Rusdiyanto, R. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Restasi Kerja Aparatur Desa Di Desa Paleran Kecamatan Umbulsari Kabupaten Jember. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(1), 312-323
- Inamorato dos Santos, A., et al. (2023). The digital competence of academics in higher education: Evaluation and policy recommendations. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*.
- Jinga, A. A., et al. (2024). Exploring the impact of leadership influences and change management on organizational performance in public universities. *Heliyon*.
- Lager, K. (2025). Teacher leadership in a high-quality practice: implications for higher education teaching leadership. *Frontiers in Education*.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2016). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm*.
- Leal Filho, W., et al. (2020). Sustainability leadership in higher education institutions. *Sustainability (MDPI)*
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nguyen, G. T., et al. (2025). Employee informal coaching and job performance in higher education: the moderating role of transformational leadership. *PLOS ONE*.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Olabiyyi, O. J., van Vuuren, C. J., Du Plessis, M., Xue, Y., & Zhu, C. (2025). Digital academic leadership in higher education institutions: A bibliometric review based on CiteSpace. *Education Sciences*, 15, 846
- Pratiwi, Y. E., Satoto, E. B., & Puspitadewi, I. (2024). Pengaruh Ambiguitas Peran, Konflik Peran, dan Kesesuaian Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Jember). *Jurnal Daya Saing*, 10(2), 206-213
- Pulingan, L., Amanda, D., Siregar, A., & Cahyadi, W. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Pln (Persero) Kota Tebing Tinggi. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(1), 324-333
- Pulingan, L., Amanda, D., Siregar, A., & Cahyadi, W. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Pln (Persero) Kota Tebing Tinggi. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(1), 324-333
- Purwanto S.K, (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 47–58.
- Rejekiyyah, S., & Kusumawati, Y. T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(2), 361-376
- Riduwan, M. B. A. (2022). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*.
- Robbins & Judge (2017), *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior* edisi 16
- Saragih, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 2(1), 49–58. <https://doi.org/10.36985/accusi.v2i1.52>
- Saragih, Y. H. J., Sipayung, T., & Simbolon, P. (2025). Peran Sumber Daya Manusia Dan Teknologi Terhadap Pengembangan Wisata Taman Hewan Di Kota Pematang Siantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(1), 172-182
- Sari, S. N. N. (2021), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Me-Manage Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, 2(1), 51-63
- Sarwar, U., et al. (2022). Impact of leadership styles on innovative performance of female leaders in Pakistani universities. *PLOS ONE*
- Setiarini, A., Nastiti, R., Wahdah, R., & Yulianti, F. (2025). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dosen Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada STIKES Suaka Insan Banjarmasin. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(1), 348-360
- Setiarini, A., Nastiti, R., Wahdah, R., & Yulianti, F. (2025). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dosen Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada STIKES Suaka Insan Banjarmasin. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(1), 348-360
- Sidauruk, I. P., Parinduri, T., & Munthe, R. N. (2022). *Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan*



- Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Mengajar Guru Di SMA SWASTA Teladan Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 4(1), 43–53. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.353>
- Simatupang, P., & Sihite, T. S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Swasta Teladan Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(2), 289-296
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Sum, M. Q., et al. (2022). The use of technology in higher education teaching by academics during the COVID-19 emergency remote teaching period: A systematic review. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 19.
- Sun, T. Y., et al. (2025). The impact of presidents' transformational leadership on faculty occupational well-being: mediating roles of job crafting and teaching efficacy. *Frontiers in Psychology*.
- Tamba, A., Saragih, R., & Haloho, B. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Jorlang Hataran. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(1), 399-407
- Tamba, A., Saragih, R., & Haloho, B. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Jorlang Hataran. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(1), 399-407
- Tedy Ardiansyah dan Dipa Teruna Awaloedin (2020). Model Kepemimpinan Tepat dalam Mempengaruhi Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Indonesia. *Jurnal Sosial dan Humaniora (Populis)*, 6(1), 1–18.
- Yang, M., Al Mamun, A., & Salameh, A. A. (2023). Leadership, capability and performance: A study among private higher education institutions in Indonesia. *Heliyon*, 9(3), e13026.
- Yukl, G. (2015). *Leadership in Organizations*
- Zhang, S. (2025). Transformational leadership and scientific research productivity among academic staff: a self-determination perspective. *Cogent Social Sciences / or related open access outlet* (2025).
- Zhang, Y., et al. (2025). Enhancing faculty members' technology-enhanced teaching: leadership strategies and institutional enablers. *Frontiers in Education*.

