

Peningkatan Kinerja Dosen di Era Revolusi Industry 4.0 melalui e-Learning : Sebuah Studi Komparatif pada Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Dhiyan Septa Wihara

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusantara PGRI Kediri
Jl. KH. Achmad Dahlan No. 76 Kediri, 64112, Jawa Timur*

Abstrak

Kemajuan teknologi banyak membawa dampak perubahan pada kehidupan manusia, salah satunya berdampak pada perubahan proses pembelajaran di pendidikan tinggi di Indonesia saat ini. Perubahan kurikulum dilakukan berulang kali untuk menyesuaikan dengan perkembangan yang ada dan ini menuntut kemampuan dari dosen sebagai pengajar sekaligus fasilitator utama dalam memberikan pengetahuan terkini kepada mahasiswa. Universitas Nusantara PGRI merupakan salah satu universitas swasta di Indonesia yang merespon cepat terhadap perubahan itu, salah satunya dengan mengadakan workshop e learning pada tanggal 13 september 2019 untuk menunjang mutu pengajaran dari dosen. Penelitian ini bertujuan melihat kemanfaatan workshop tersebut terhadap kompetensi dosen dengan cara melihat perbandingan sebelum dan sesudah pelatihan tersebut. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik deskriptif komparatif. Sampel dalam penelitian ini diambil secara purposive sampling yaitu seluruh dosen fakultas ekonomi yang berjumlah 38 orang. Instrumen penelitian ini menggunakan kuisioner. Teknik analisis menggunakan uji normalitas data sebagai dasar penentuan analisis selanjutnya. Jika data bersifat normal maka dilakukan uji paired sampel t test dan bila data tidak normal digunakan uji wilcoxon untuk menganalisisnya. Hasil penelitian menyebutkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan kompetensi dosen sebelum dan sesudah mengikuti workshop e learning dilihat dari quantity of work, quality of work, job knowledge, creativeness, cooperation, dependability dan initiative. sedangkan untuk personal quality tidak terdapat perubahan yang signifikan sebelum dan sesudah pelatihan e-learning

Kata Kunci: *e learning, performance, Universitas Nusantara PGRI Kediri Indonesia.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu faktor keberhasilan sebuah negara. Pendidikan formal pada organisasi merupakan upaya mengembangkan kemampuan pegawai agar bekerja sesuai dengan keinginan dan tujuan bersama (Notoadmojo, 2003: 77). Jika dilihat dari sudut pandang bangsa dan negara tentu semua berupaya untuk memberikan

pendidikan formal kepada masyarakat. karena semakin tinggi tingkat pendidikan masyarakat menentukan kekuatan negara dari sisi sumber daya manusia. dan tentu akan berpengaruh bagi pertumbuhan ekonomi suatu negara.

Masyarakat yang berpendidikan akan memiliki peluang lebih luas dalam memilih atau menciptakan lapangan kerja. Pengetahuan yang dimiliki juga akan meningkatkan kreativitas mereka untuk terus mengembangkan ide-ide untuk aktualisasi diri dan memperbesar manfaat pada orang lain.

Fenomena diatas berdampak pada perubahan dalam membangun kebijakan pendidikan terhadap masyarakatnya. Negara disini harus hadir membantu. Mendorong masyarakat untuk meningkatkan kualitas individu melalui pendidikan. Peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia nomor 19 tahun 2016 tentang wajib belajar 12 tahun bagi warga negara. Dirjen belmawa (direktur jendral pembelajaran mahasiswa) pada tahun 2018 mendorong penerapan kurikulum yang berbasis era industri 4.0 dengan harapan akan emnghasilkan lulusan yang yang unggul dan berkarakter dan relevan dengan pembangunan nasional termasuk kebutuhan tenaga pendidik yang terampil beradaptasi dengan era revolusi industri 4.0 `Penerapan kurikulum untuk pendidikan tinggi selalu mengikuti perkembangan. Dan ini membawa dampak secara langsung bagi dosen selaku tenaga pendidik untuk berinovasi dalam kegiatan pembelajaran. Henderson & lentz (2015) mengartikan inovasi sebagai penerapan dari sebuah ide yang inovatif. Artinya inovasi berawal dari ide pribadi yang kemudian membetuk kreativitas yang diterapkan untuk menunjang pekerjaan. Damanpour (1991) menyebutkan bahwa inovasi merupakan "*Development and adoption of new ideas by a firm*" yang artinya adopsi dan pengembangan dari ide baru untuk sebuah perusahaan. Kesamaan dari dua pengertian diatas bahwa inovasi berasal dari ide. Oleh karenanya setiap tenaga pendidik harus memiliki ide untuk mengembangkan kreativitas yang dapat menunjang pekerjaannya.

Perusahaan dalam hal ini institusi pendidikan hendaknya harus memberikan dukungan penuh berupa sarana dan prasarana untuk sebagai wadah bagi kreativitas dosen untuk meningkatkan kemampuannya. Relevansi yang berkemabang saat ini sesuai dengan tuntutan adalah penerapan teknologi informasi sebagai media peningkatan mutu pembelajaran. Penggunaan teknologi Untuk menunjang kinerja dosen meliputi pembelajaran, penelitian dan pengabdian sudah merupakan hal yang wajar karena kebijakan pemerintah saat ini juga menuntut kinerja yang berbasis teknologi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Prabawa dan Rizan (2015) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara teknologi informasi dan inovasi terhadap kinerja PT. Pos Indonesia.

Kinerja menjadi unsur penting bagi sebuah kemajuan institusi. Penerapan teknologi menjadi salah satu instrumen yang digunakan institusi dalam menilai kinerja pegawainya. Misalnya saja saat ini kinerja dosen bisa dipantau secara langsung dari pusat melalui aplikasi SISTER (sistem informasi sumber daya terintegrasi), sistem ini bisa memotret kinerja dosen pada masing-masing perguruan tinggi di seluruh Indonesia. Sehingga bisa menjadi masukan pemerintah dalam mengambil kebijakan pengembangan pendidikan tinggi di Indonesia. memerlukan dukungan teknologi yang dalam menunjakembangan terbaru dalam Secara langsung hal diatas merupakan dukungan negara terhadap pendidikan formal masyarakat. Dari sisi kurikulum pembelajaran juga mengalami perubahan beberapa kali untuk menyesuaikan dengan perkembangan yang ada.

TINJAUAN PUSTAKA

Implementasi e-Learning untuk Meningkatkan Kompetensi Dosen

Implementasi *e-Learning* membutuhkan adanya keterampilan sumber daya manusia dalam menjalankannya. sedangkan *technical skills* adalah kemampuan dalam mengaplikasi pengetahuan. Fenomena ini juga merupakan sebuah revolusi teknologi dibidang pembelajaran yang dapat menggantikan sistem pembelajaran Konvensional (tatap muka) dan tentu berpotensi menimbulkan masalah manajerial yaitu masalah institusi pendidikan itu sendiri, penyatuan teknologi dan bahan ajar, fungsi-fungsi organisasi dan proses pembelajaran yang produktif dengan cara efisien (Wren, 2009:117). Keterampilan teknis adalah keterampilan yang biasanya sering berhubungan dengan segala sesuatu yang bersifat administratif organisasi sebagai penunjang sarana bisnis seperti komputer, mesin maupun peralatan lain (Coates, 2006).

Langford dan Clearly (1996) berpendapat, pemahaman dalam penggunaan suatu alat merupakan yang hal mendasar dalam mendapatkan berbagai macam pengetahuan baik secara teori maupun praktek. Manfaat penerapan e elarning pabgi tenaga pendidik menurut Wena (2009), adalah sebagai berikut.

1. Pendidik merasa terbantu dalam melakukan perubahan materi pengajaran yang sesuai dengan perkembangan terkini.
2. Pendidik banyak memiliki waktu yang bisa digunakan untuk melakukan kegiatan yang bermanfaat seperti penelitian dan pengabdian masyarakat yang bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan kompetensi.
3. Pendidik dapat memantau proses pembelajaran yang dilakukan oleh mahasiswa.
4. Pendidik bisa melihat secara langsung dimanapun dan kapanpun terhadap mahasiswa yang sudah atau belum mengumpulkan tugas.
5. Pendidik bisa langsung memeriksa jawaban mahasiswa kemudian langsung memberikan tanggapan atau hasil dari tugas itu.

Sedangkan penerapan e-learning bagi perguruan tinggi adalah sebagai berikut.

1. Perguruan tinggi memiliki database mareti kuliah yang telah divalidasi sesuai dengan bidang yang dimiliki dosen.
2. Setiap dosen pasti melakukan modifikasi pada materi yang akan disampaikan sesuai dengan tujuan pembelajaran yang sudah disepakati bersama.
3. Dapat dijadikan buku pedoman untuk diterapkan pada proses pembelajaran sesuai dengan kondisi dan metode pembelajaran yang dilakukan dosen.
4. Sebagai faktor pendorong untuk bekerjasama antar sesama pendidik dan juga melatih kedisiplinan pada mahasiswa dalam memecahkan persoalan-persoalan terkait pelaksanaan pembelajaran.

Kinerja Pegawai

Setiap pegawai termasuk Dosen dalam perguruan tinggi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui proses kinerja yang baik, mengingat kinerja perguruan tinggi tergantung dari kinerja pegawainya yaitu dosen itu sendiri (Gibson, et all, 1995). Kinerja dosen setiap semesternya selalu di evaluasi dan dilaporkan kepada koordinator perguruan tinggi pada masing-masing propinsi.baik tidaknya kinerja dosen berpengaruh bagi kesejahteraan dosen dan juga kemajuan institusi. Robbins (2008) mengartikan kinerja sebagai sebuah hasil kerja yang di capai oleh pegawai dalam melakukan proses operasional kerja sesuai dengan standart kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Sedangkan Rivai (2009) kinerja diartikan keadaan dimana setiap orang memiliki kemauan untuk melakukan sesuatu kegiatan yang menghasilkan output sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan uraian ini dapat disimpulkan bahwa

kinerja merupakan komponen penting yang menentukan keberlangsungan sebuah organisasi. Oleh karenanya manajemen harus selalu memantau kinerja pegawainya setiap periode tertentu. Tujuannya adalah menjaga agar kinerja pegawai stabil bahkan meningkat supaya tujuan dari perusahaan juga semakin cepat tercapai. Dengan cara tersebut maka perusahaan bisa memilah dan mengkategorikan produktivitas dari pegawainya. Karena semakin banyak karyawan yang produktif tentu akan menguntungkan perusahaan. Karena pegawai yang produktif biasanya juga memiliki kinerja yang bagus dan untuk melihat kinerja dari pegawai maka perlu dilakukan penilaian kinerja terhadap semua pegawai.

Penilaian Kinerja

Setiap organisasi pasti mengutamakan efektifitas dan efisiensi dalam kegiatan operasionalnya. Oleh karena itu dibutuhkan penilaian kinerja pegawai untuk melihat kemampuan mereka secara individu dalam melakukan pekerjaannya. Instansi perlu membuat kebijakan atau program penilaian prestasi kerja terhadap pegawainya sebagai dasar dalam memberikan reward dan punishment kepada pegawainya. Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan untuk melihat kinerja pegawainya apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan (Dessler, 2008:77).

Dalam penilaian kinerja pegawai tidak hanya menilai hasil fisik atau yang terlihat saja, namun meliputi proses pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dilihat dari semua aspek meliputi kerapian, kedisiplinan, tanggung jawab dan kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan yang dibebankan. Disisi lain juga dilihat kemampuan dalam membangun komunikasi dengan sesama rekan kerja dan atasan dan hal khusus sesuai dengan bidang pekerjaan dosen sebagai tenaga pendidik meliputi pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Gomez (1998:142) mengemukakan bahwa kriteria penilaian kinerja pegawai meliputi

- :
1. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu tertentu. Penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas yang dikerjakan dosen dalam menyiapkan proses pembelajaran. Penggunaan waktu adalah lamanya waktu yang digunakan dosen untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya.
 2. *Quality of Work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan mutu yang harus dihasilkan untuk kegiatan tri dharma dosen. Kualitas kerja dosen dapat dilihat dari kelengkapan surat tugas mengajar, penelitian dan pengabdian masyarakat dan kelengkapan yang mengikutinya. semua berkas tersebut disusun rapi dan harus dikumpulkan tepat waktu.
 3. *Job knowledge*, yaitu pemahaman karyawan pada prosedur kerja dan informasi teknis tentang pekerjaan. Pengetahuan pekerjaan bagi seorang dosen sangat dibutuhkan untuk mempermudah dalam proses pelaporan kinerjanya. kemampuan ini diperoleh dari proses belajar dari dosen yang membentuk sebuah pengalaman. semakin banyak pengaklaman yang dimiliki dosen tersebut berarti kapasitas pengetahuannya juga meningkat.
 4. *Creativeness*, yaitu gagasan dan tindakan yang muncul untuk menyelesaikan persoalan tertentu. Setiap dosen dituntut memiliki cara tersendiri dalam menyelesaikan masalah yang kemungkinan berbeda dengan dosen lainnya.
 5. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain. Kerjasama adalah cara manusia dalam mempengaruhi orang lain untuk membuat saling membantu agar

tercapai tujuan tertentu secara bersama. proses pembelajaran menggunakan e-learning juga membutuhkan kerjasama dosen yang serumpun untuk membuat perangkat pembelajaran bersama.

6. *Dependability* juga dapat diartikan sebagai dimensi kinerja pegawai yang berkenaan dengan kepatuhan terhadap instruksi, inisiatif kerja dan adanya kebiasaan menjaga keselamatan kerja. pimpinan fakultas memberikan instruksi melalui ketua jurusan untuk diseruskan kepada dosen terkait batas pengumpulan laporan kinerja dosen yang didalamnya juga terkait dengan laporan proses pembelajaran yang telah dilakukan.
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan merupakan kemampuan yang muncul dari kesadaran individu untuk selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk mewujudkan tujuan organisasi.
8. *Personal Qualities*, merupakan kemampuan dosen menjaga ritme kerja dengan atau tanpa pengawasan dari pimpinan. Ini menyangkut kepribadian masing-masing dosen dalam meningkatkan kinerjanya secara pasti.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini menggunakan Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik kausal komparatif. Menurut Noor (2015:39) teknik kausal komparatif digunakan untuk mengamati alasan atau penyebab terjadinya suatu kejadian yang diteliti. Penelitian ingin melihat perbandingan kinerja Dosen Fakultas ekonomi universitas Nusantara PGRI Kediri Jawa Timur sebelum dan sesudah mengikuti workshop e learning yang dilaksanakan pada tanggal 13 september 2019.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen fakultas ekonomi universitas Nusantara PGRI Kediri yang beralamatkan di Jln. KH. Ahmad Dahlan No 76 Kota Kediri Propinsi Jawa Timur Indonesia. Jumlah sampel yang diteliti 38 dosen. Sedangkan instrumen penelitian menggunakan kuisioner yang dibagikan satu minggu sebelum pelatihan dan satu minggu sesudah pelatihan e-learning.

Beberapa hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini meliputi.

1. Ada perbedaan kinerja dosen sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan *e-learning* dilihat dari *quantity of work*.
2. Ada perbedaan kinerja dosen sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan *e learning* dilihat dari *quality of work*.
3. Ada perbedaan kinerja dosen sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan *e learning* dilihat dari *job knowledge*
4. Ada perbedaan kinerja dosen sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan *e learning* dilihat dari *creativity*
5. Ada perbedaan kinerja dosen sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan *e-learning* dilihat dari *cooperation*.
6. Ada perbedaan kinerja dosen sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan *e-learning* dilihat dari *dependability*.
7. Ada perbedaan kinerja dosen sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan *e-learning* dilihat dari *initiative*.
8. Ada perbedaan kinerja dosen sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan *e-learning* dilihat dari *personal quality*

TEKNIK ANALISA DATA

Data yang sudah terkumpul kemudian dilakukan Pengujian normalitas data dengan menggunakan uji Kolmogorov smirnov dengan kriteria sebagai berikut, jika nilai

signifikansi atau *Asymp. Sig.* $> 0,05$ maka data tersebut normal dan jika nilai *Asymp. Sig.* $< 0,05$ maka data tidak normal. Perlakuan tersebut menentukan uji hipotesis, jika data tidak normal maka digunakan uji hipotesis non parametrik *Wilcoxon* dan jika data berdistribusi normal maka digunakan uji paired sampel t test. Penggunaan uji *wilcoxon* adalah ketika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* dibawah $0,05$ maka H_0 diterima dan dapat disimpulkan terdapat perbedaan yang signifikan. Sedangkan apabila *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan dapat dikatakan tidak ada perbedaan.

Sedangkan Uji *Paired sampel t test* dasar pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak H_0 menurut Widiyanto (2013) penentuan interpretasi hasil uji paired sampel t tes apabila t hitung $>$ t tabel atau nilai signifikansi (*Asymp.Sig*) lebih kecil dari $0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan Jika t hitung lebih kecil dari t tabel dengan tingkat signifikansi (*Asymp.Sig*) $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.
Hasil Uji Normalitas

Indikator	Sig.		Taraf sig.	Kesimpulan
	Sebelum	Sesudah		
Quantity of work	0,087	0,077	0,05	Normal
Quality of work	0,057	0,075	0,05	Normal
Job knowledge	0,000	0,000	0,05	Tidak
Creativeness	0,000	0,000	0,05	Tidak
Cooperation	0,001	0,000	0,05	Tidak
Dependability	0,001	0,000	0,05	Tidak
Initiative	0,000	0,000	0,05	Tidak
Personal Quality	0,084	0,082	0,05	Normal

Hasil : data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa tas dapat diketahui bahwa variabel *quantity of work*, *quality of work* dan *personal quality* memiliki data yang berdistribusi normal karena nilainya diatas taraf signifikansi $0,05$. Oleh karena itu pada beberapa varibel tersebut pengujian hipotesis dilakukan dengan uji paired sampel t test. Sedangkan variabel *job knowledge*, *creativity*, *cooperation*, *depenability* dan *initiative* datanya tidak berdistribusi normal karena nilainya dibawa taraf signifikansi $0,05$, oleh karena itu pengujian hipotesisnya menggunakan uji *Wilcoxon*.

2. Uji hipotesis

a. Pengujian hipotesis 1 Berikut ini hasil pengujian hipotesis untuk indikator *quantity of work*.

Berdasarkan tabel 2 di bawah dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ atau dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat perbedaan yang signifikan kinerja dosen sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan e-learning dilihat dari *quantity of work*.

Tabel 2.
Hasil uji Paired sampel t test Quantity of work.
Paired Samples Test

		Paired Differences		t	df	Sig. (2-tailed)
		95% Confidence Interval of the Difference				
		Lower	Upper			
Pair 1	quantity of work_before quantity of work_after	-.883	-.170	-2.993	37	.005

Sumber : data primer diolah, 2019

b. Pengujian Hipotesis 2

Berikut ini hasil pengujian hipotesis untuk quality of work.

Tabel 3.
Hasil uji paired sampel t test Quality of work
Paired Samples Test

		Paired Differences		t	df	Sig. (2-tailed)
		95% Confidence Interval of the Difference				
		Lower	Upper			
Pair 1	quality of work _before quality of work_after	-1.054	-.104	-2.470	37	.018

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,018 < 0,05$ atau dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat perbedaan yang signifikan kinerja dosen sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan *e-learning* dilihat dari *quality of work*.

c. Pengujian hipotesis 3

Berikut ini hasil pengujian hipotesis untuk indikator job knowledge.

Tabel 3.
Hasil uji *Wilcoxon* job knowledge.

Test Statistics ^a	
job knowledge_after - job knowledge_before	
Z	-3.753 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,000 < 0,05$ atau dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat

perbedaan yang signifikan kinerja dosen sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan *e-learning* dilihat dari *job knowledge*

d. Pengujian hipotesis 4

Berikut ini hasil pengujian untuk indikator *creativeness*

Tabel 4.

Hasil uji Wilcoxon *creativeness*

Test Statistics^a

	creativeness_after - creativeness_before
Z	-4.400 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,000 < 0,05 atau dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat perbedaan yang signifikan kinerja dosen sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan *e-learning* dilihat dari *creativeness*.

e. Pengujian Hipotesis 5

Berikut ini hasil pengujian hipotesis untuk indikator *cooperation*.

Tabel 5.

Hasil uji Wilcoxon *cooperation*

Test Statistics^a

	cooperation_after - cooperation_before
Z	-4.088 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,000 < 0,05 atau dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat perbedaan yang signifikan kinerja dosen sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan *e-learning* dilihat dari kemampuan *cooperation*.

f. Pengujian hipotesis 6

Berdasarkan tabel 6 di bawah dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,000 < 0,05 atau dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat perbedaan yang signifikan kinerja dosen sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan *e-learning* dilihat dari *dependability*. Berikut ini hasil pengujian untuk indikator *dependability*.

Tabel 6.
Hasil uji Wilcoxon dependability.
Test Statisticsa

	dependability_after - dependability_before
Z	-3.823 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

Sumber : data primer diolah, 2019

g. Pengujian Hipotesis 7

Berikut ini hasil pengujian untuk indikator *initiative*.

Tabel 7.
Hasil uji Wilcoxon initiative.
Test Statisticsa

	initiative_after - initiative_before
Z	-4.373 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,000 < 0,05 atau dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat perbedaan yang signifikan kinerja dosen sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan e-learning dilihat dari *initiative*.

h. Pengujian hipotesis 8

Berikut ini hasil pengujian hipotesis untuk indikator *personal quality*.

Tabel 8.
Hasil uji paired sampel t test personal quality.
Paired Samples Test

	Paired Differences		t	df	Sig. (2-tailed)
	95% Confidence Interval of the Difference				
	Lower	Upper			
Pair 1 personal quality_before - personal quality_after	-.832	.464	-.576	37	.568

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,568 > 0,05 atau dapat disimpulkan bahwa H_1 di tolak dan H_0 diterima yang berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja dosen sebelum dan sesudah pelatihan *e-learning* dilihat dari *personal quality*.

Pembahasan

1. Kinerja dosen berdasarkan *quantity of work*.
berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji paired sampel t-test diperoleh hasil analisis menunjukkan bahwa kuantitas kerja dari dosen mengalami perubahan setelah mengikuti pelatihan *e-learning*. dimana jumlah pekerjaan yang dilakukan bertambah banyak karena dalam sistem *e-learning* yang digunakan banyak sekali komponen kinerja yang harus di isi oleh dosen meliputi Rencana pembelajaran per semester, rencana pelaksanaan pembelajaran, kontrak kuliah, penilaian dan juga tugas secara online. dan setiap dosen wajib mengisi itu semua agar sistem bisa dijalankan sampai selesai.
2. Kinerja dosen berdasarkan *quality of work*
kualitas pekerjaan dosen setelah mengikuti pelatihan *e-learning* juga mengalami peningkatan. perbedaan tersebut dilihat dari 3 hal yaitu ketepatan, kelengkapan dan kerapihan. dimana sebelum dosen menginput semua data komponen pembelajaran harus melengkapi terlebih dahulu seperti mengisi daftar presensi mahasiswa, input mata kuliah yang akan diajarkan dan mengisi materi yang akan disampaikan dan semuanya harus disusun rapi supaya mahasiswa mudah dalam mendownload serta membacanya. setiap dosen juga menyusun materinya secara tepat karena sudah diberi pengarahan pada saat pelatihan *e-learning*.
3. Kinerja dosen berdasarkan *job knowledge*
berdasarkan analisa menyimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan dosen mengalami perbedaan. dimana setelah mengikuti pelatihan *e-learning* setiap dosen menjadi lebih tahu mengenai prosedur pembelajaran melalui online dengan menggunakan media seperti teleconference, video dan audio. setiap dosen juga harus mencari informasi teknis terkait bagaimana menggunakan komponen tersebut. pengetahuan yang dimiliki bersama tentu akan menjadi aset intelektual capital dari sisi sumberdaya manusia yang dalam jangka panjang akan menguntungkan organisasi.
4. Kinerja Dosen berdasarkan *creativity*
Hasil analisis sebelumnya menyebutkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan kinerja dosen dilihat dari sisi kreativitas. Kemampuan dosen dalam menganalisis masalah dalam proses pembelajaran mereka mengalami peningkatan dimana dosen bisa memilih model penugasan yang cocok untuk meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam menyerap materi. Disisi lain banyak dosen yang mulai memiliki ide untuk mengembangkan proses pembelajaran dengan memberikan materi yang unik, atau menyederhanakan materi rumit dalam bentuk sederhana dengan menampilkan video atau gambar bergerak.
5. Kinerja dosen berdasarkan *cooperation*
sebelum mengikuti pelatihan *e-learning* banyak dosen yang lebih suka bekerja secara mandiri dalam menyusun materi perkuliahan termasuk menyusun perangkat pembelajarannya. dengan adanya pelatihan *e-learning* maka setiap dosen harus membentuk kelompok dengan dosen lainnya yang serumpun atau mengajar matakuliah yang sama. kemudian dibentuk koordinator matakuliah untuk mempermudah dalam proses koordinasi. mereka harus berdiskusi mulai dari pembuatan perangkat pembelajaran, penyusunan materi sampai ke pembuatan soal

ujian yang harus memiliki kesamaan dengan dosen dalam tim tersebut. artinya kemampuan bekerjasama juga mengalami peningkatan setelah adanya pelatihan *e-learning*.

6. Kinerja dosen berdasarkan *dependability*.

setiap dosen dalam bekerja pasti berdasarkan instruksi atau petunjuk yang telah ditetapkan oleh pimpinan. biasanya terkait dengan deadline yang harus diberikan kepada dosen dalam menyelesaikan proses pembelajaran seperti jumlah pertemuan, cara mengisi jurnal perkuliahan dan proses penilaian. Wren (2009:385) mengatakan bahwa kepercayaan sangat penting dalam membangun hubungan interpersonal yang disediakan untuk perpaduan kepentingan manajemen dan pekerja. Pihak manajemen dalam hal ini adalah UNP Kediri selalu menghimbau mengenai ketepatan waktu dalam melaporkan kinerja dosen dan memberikan kepercayaan sepenuhnya kepada dosen supaya memiliki kesamaan yang saling menguntungkan antara pihak universitas dan dosen sebagai pekerja dalam institusi tersebut. Adanya pelatihan *e-learning* membuat sebagian besar dosen terutama yang senior mulai memperhatikan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas tersebut. sehingga tanpa adanya pengawasan dan diperingatkan berkali-kali mereka tetap akan mengerjakan apa yang sudah menjadi tugasnya. kalau ini sudah menjadi kebiasaan tentu akan membentuk sebuah budaya kerja yang nantinya bisa meningkatkan kinerja dosen itu sendiri dan fakultas yang menaunginya.

7. Kinerja dosen berdasarkan *initiative*

Berdasarkan hasil analisa sebelumnya menyebutkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan kinerja dosen berdasarkan *initiative*. ini artinya setelah pelatihan *e-learning* banyak dosen yang sebelumnya malas dalam menyampaikan pendapat terkait proses pembelajaran, penyusunan perangkat pembelajaran, materi dan sebagainya mulai berubah menjadi aktif dalam menyampaikan pendapat atau berkontribusi dalam penyusunan perangkat pembelajaran tersebut. penyamaan persepsi ini penting karena masing-masing dosen memiliki pengalaman yang berbeda-beda oleh karenanya dibutuhkan untuk diskusi dan menyampaikan pendapat. Mereka melakukan ini berdasarkan inisiatif sendiri tanpa ada paksaan karena menyadari bahwa perkembangan proses pembelajaran saat ini sudah harus menyesuaikan dengan perkembangan ada perubahan untuk menyesuaikan dengan perubahan teknologi di era industri 4.0 hal ini berarti secara langsung pelatihan *e-learning* tersebut bisa memotivasi dosen agar selalu beradaptasi dengan perkembangan yang ada, dan motivasi yang baik adalah berasal dari pekerjaan itu sendiri sehingga jangan sampai sebuah pekerjaan baru yang diberikan tidak bisa menghasilkan semangat untuk dosen dalam berprestasi, jika ini sampai terjadi maka instansi harus membayar mahal untuk menghasilkan membentuk motivasi kerja para dosen (Sheldrake, 2003:161)

8. Kinerja dosen berdasarkan *personal quality*.

berdasarkan analisis yang telah dilakukan menyimpulkan bahwa *personal quality* dosen tidak mengalami perubahan setelah pelatihan *e-learning*. *Personal quality* digambarkan dengan kemampuan dosen untuk memelihara kinerja dengan stabil meskipun banyak tugas yang dibebankan kepadanya. artinya kemampuan dosen dalam memelihara kinerjanya tidak berbeda meskipun telah mengikuti pelatihan-*elearning* tetap tidak mengalami peningkatan. pemberian tugas kepada dosen kadang membuat mereka kurang bisa mengontrol emosi sehingga berpengaruh kepada kepribadian dan pembawaannya menjadi kurang memiliki kecakapan dalam penyelesaian tugas. untuk itu dibutuhkan semacam pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan semangat kerja para dosen sehingga memiliki *personal quality* yang bagus.

KESIMPULAN

Terdapat perbedaan yang signifikan kinerja dosen sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan *e-learning* dilihat dari *quantity of work, quality of work, job knowledge, creativeness, cooperation, dependability dan initiative*. sedangkan kinerja dosen berdasarkan personal kualiti tidak mengalami perbedaan yang signifikan baik sebelum *pelatihan e-learning* maupun sesudah pelatihan *e-learning*. hal ini dikarenakan bahwa pelatihan *e-learning* hanya fokus kepada pengenalan proses pembelajaran yang terstruktur dengan memanfaatkan teknologi. sedangkan *personal quality* terkait dengan pembentukan kepribadian dan karakter dosen dalam memelihara kinerjanya. untuk itu dibutuhkan pelatihan yang kusus pembentukan karakter dan kepribadian dosen fakultas ekonomi universitas nusantara PGRI Kediri supaya memiliki kecakapan dalam bekerja dan juga dapat memelihara kinerjanya.

KETERBATASAN PENELITIAN

1. Penelitian ini hanya melihat perbedaan satu variabel saja yaitu kinerja dosen. selanjutnya mungkin bisa ditambahkan lagi satu atau dua variabel dengan pengujian yang sama namun setelah itu dianalisis pengaruhnya untuk melihat faktor apakah yang bisa mempengaruhi kinerja dosen.
2. Objek penelitian hanya terbatas pada satu fakultas dalam universitas saja. selanjutnya mungkin bisa ditambahkan jumlah sampelnya pada satu universitas mengingat tuntutan metode pembelajaran berbasis teknologi sudah mulai diterapkan pada beberapa universitas di indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Damanpour, F., (1991), Organizational Innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators, *Academy of management journal*, Vol.34/ No.3.
- Dennis E. Coates, (2006), *The Learning Behavior*. Washington, D.C.: The Brookings Institution.
- Dessler, Gary. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Jakarta : Indeks
- Noor, Juliansyah (2015). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Gomez, Meijia. (1998). *Managing Human Resource*. New Jersey, Prentice Hall, Inc.
- Gibson. et. al., 1995. *Preproject planning process for capital facilities, Journal of Construction Engineering and Management, ASCE*, 121 (3), 312-318
- John C. Henderson & Christine M.A. Lentz (1995) Learning, Working, and Innovation: A Case Study in the Insurance Industry, *Journal of Management Information Systems*, 12:3, 43-64, DOI: 10.1080/07421222.1995.11518090
- Made, Wena. 2009. *Strategi Pembelajaran Inovatif Kontemporer: Suatu Tinjauan Konseptual Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara..
- Prabawa, Andri, L dan Rizan, M (2015). *Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, inovasi, Kepemimpinan dan kinerja perusahaan: studi transformasi Pt. Pos indonesia*. *Jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis Vol3 No.1 ISSN 2302-2663*
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, P. Stephen. 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh)*, alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Salemba Empat: Jakarta
- Widiyanto, M.A. (2013). *Statistika Terapan, Konsep dan Aplikasi SPSS/Lisrel dalam Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka

(Wihara)

Cipta.

Coates, D. E. (2006). *People Skill Training: Are You Getting a Return On Your Investment ?* New Jersey : Performance Support System Inc.

Langford, D. P., & Clearly, B. A. (1996). *Orchestrating Learning with Quality*. Kuala Lumpur: Synergy Books International.

Peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia nomor 19 tahun 2016 tentang wajib belajar 12