

**ANALISIS PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI
DAN GRIT TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN
DENGAN ISLAMIC WORK ETHIC SEBAGAI VARIABEL
MODERASI
(STUDI KASUS PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM
NEGERI (PTKIN) SE-SUMATERA BARAT)**

Eva Youanda¹, Hesi Eka Puteri², Reina Tasha Baskara³

eva.youanda@gmail.com¹, dr.hesiekaputeri@gmail.com², reinatasha98@gmail.com³

UIN Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi¹²³

Abstract

This study aims to determine the effect of Information Technology and GRIT on the Performance of Education Personnel with Islamic Work Ethics as a moderating variable. The population of this study is Education Personnel at State Islamic Religious Colleges (PTKIN) throughout West Sumatra. The research sample was taken using the Slovin method, so that 166 samples were obtained. The data analysis technique used is structural equation analysis (SEM) with processing using SmartPLS3 software. The test results using direct effect estimation show that Information Technology and GRIT have a positive and significant effect on Education Personnel Performance, with a p value of $0.000 < 0.05$, and $t_{statistics} > t_{table}$. From the results of the study it can be concluded that Information Technology and GRIT have a contribution to the Performance of Education Personnel by 70.5%. The results of the PLS estimation with single moderation show that Islamic Work Ethics is not proven to strengthen the effect of Information Technology and GRIT on Education Personnel Performance, as evidenced by a significance value > 0.05 , namely 0.641 and 0.290, and $t_{statistics} < t_{table}$, namely 0.052 and 0.77.

Keywords: Education Personnel, GRIT, Islamic Work Ethics, Performance, Information Technology.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Teknologi Informasi dan GRIT terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan dengan Etos Kerja Islami sebagai variabel moderasi. Populasi penelitian ini adalah Tenaga Kependidikan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) se-Sumbar. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan metode Slovin sehingga diperoleh 166 sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis persamaan struktural (SEM) dengan pengolahan menggunakan software SmartPLS3. Hasil pengujian menggunakan estimasi efek langsung menunjukkan bahwa Teknologi Informasi dan GRIT berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan, dengan nilai p value $0,000 < 0,05$, dan $t_{statistik} > t_{tabel}$. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Teknologi Informasi dan GRIT mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan sebesar 70,5%. Hasil estimasi PLS dengan moderasi tunggal menunjukkan bahwa Etika Kerja Islami tidak terbukti memperkuat pengaruh Teknologi Informasi dan GRIT terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan, dibuktikan dengan nilai signifikansi $> 0,05$ yaitu 0,641 dan 0,290, serta $t_{statistik} < t_{tabel}$ yaitu 0,052 dan 0,77.

Kata Kunci: Tenaga Kependidikan, GRIT, Etos Kerja Islami, Kinerja, Teknologi Informasi.

PENDAHULUAN

Permasalahan pada kinerja tenaga kependidikan tidak pernah usai untuk dibahas, terutama pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN), sesuai dengan namanya, PTKIN merupakan instansi pendidikan yang memiliki tingkat religiusitas yang sangat tinggi, seluruh individu yang ada pada lingkungan PTKIN tersebut adalah cerminan dari nilai-nilai keislaman, terutama PTKIN yang ada di Sumatera Barat, Sumatera Barat merupakan provinsi yang memiliki nilai religiusitas yang tinggi, dibuktikan dengan pepatah yang menjadi pedoman masyarakat Sumatera Barat yaitu *“Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah”*, yang artinya ajaran Islam merupakan satu satunya landasan dan pedoman tata pola perilaku dalam seluruh aspek kehidupan, termasuk didalamnya mengenai pekerjaan, sehingga sumber daya manusia yang ada pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Sumatera Barat harus memiliki kinerja yang sangat baik, selaras dengan ajaran-ajaran agama Islam yang menuntut umatnya untuk bekerja dengan baik dan sungguh, dimana perintah ini terdapat dalam Q.S At-Taubah ayat 105, yang artinya:

Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu’min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Dan juga pada An:Nisa ayat 32:

“Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.”

Namun berdasarkan pengamatan awal berupa observasi dan wawancara yang telah dilakukan pada PTKIN di Sumatera Barat, diindikasikan bahwa masih rendahnya upaya tenaga kependidikan dalam peningkatan kinerjanya, salah satu hal yang menunjang kinerja tenaga kependidikan adalah dengan adanya teknologi informasi, pada PTKIN di Sumatera Barat teknologi informasi yang digunakan adalah aplikasi terintegrasi berbasis *web*, aplikasi ini digunakan secara Online dan dinamakan dengan Aplikasi MaNDE pada Universitas Islam Negeri (UIN) Imam Bonjol Padang, Aplikasi e-Santer pada Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Bukittinggi, dan Aplikasi e-Campus pada Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar, karena keterbatasan ilmu di bidang teknologi membuat capaian kinerja tenaga kependidikan menjadi rendah.

Pada penelitian terdahulu, terdapat hasil yang berbeda-beda mengenai pengaruh Teknologi Informasi terhadap kinerja pegawai, beberapa penelitian yang menyatakan bahwa Teknologi Informasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad Hilmi Muzakki, Heru Sosilo, 2016), (Kiki, 2022), (Ratina, Roy, 2018), dan hasil yang berbeda ditemukan oleh (Aminah et al., 2021), (Samsiah et al., 2018), (Ruauw et al., 2022), penelitian mereka

menemukan bahwa teknologi informasi berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai, karena semakin canggih tingkat teknologi yang digunakan akan membuat kinerja pegawai semakin menurun, karena pegawai tidak mampu mengimbangi perkembangan zaman dan kurangnya pelatihan yang diadakan oleh instansi pada tempat bekerja.

Selain itu, berdasarkan survey awal yang sudah dilakukan, yaitu wawancara dengan beberapa pihak yang ada pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Sumatera Barat, yaitu dengan pihak OKPP UIN Imam Bonjol Padang, UIN Sjech M. Djamil Jambek Bukittinggi, dan UIN Mahmud Yunus Batusangkar, masih ada beberapa indikator lain yang membuat kinerja pegawai di lingkungan PTKIN di Sumatera Barat tidak optimal dan masih rendah, diduga masih adanya pegawai yang motivasi kerjanya berorientasi pada besarnya anggaran yang tersedia, kurang meratanya kompensasi antar lembaga-lembaga dan unit, menurunnya motivasi kerja akibat pengaruh kebijakan serta kemampuan/kinerja staf/bawahan pada masing-masing unit berbeda-beda sehingga mempengaruhi kinerja masing-masing pimpinan.

Temuan pada point pertama terkait orientasi kerja hanya berdasarkan kepada anggaran yang tersedia merupakan hal yang bertentangan dengan nilai-nilai Syari'ah, dimana berdasarkan Hadist Riwayat Tabrani dan Bukhari menyatakan bahwa "*Bahwa Allah sangat mencintai orang-orang mukmin yang suka bekerja keras dalam usaha mencari mata pencaharian*", dan juga Hadist lainnya yaitu "*Dari 'Aisyah (Istri Rasulullah), Rasulullah SAW bersabda "Seseorang yang bekerja keras ia akan diampuni Allah"*". (HR. Tabrani dan Bukhari).

Salah satu permasalahan psikologis yang berdasar pada kekuatan mental dan karakter individu untuk mencapai tujuan dalam aktifitasnya adalah kurangnya kegigihan dari individu tersebut. Dimana sifat ini dikenal dengan istilah *GRIT*. Orang-orang dengan *grit* yang tinggi akan lebih disenangi perusahaan, tak hanya itu, orang-orang ini pun akan lebih gigih dalam mencapai tujuan. Istilah ini dicetuskan oleh seorang psikolog bernama Angela Duckworth pada tahun 2016, ia menerbitkan buku yang berjudul *Grit: The Power of Passion and Perseverance*. Angela Duckworth percaya bahwa modal utama dari kesuksesan seseorang adalah ketekunan dan semangat (Duckworth, 2016). Tulisan lain yang membahas tentang *Grit* adalah tulisan Linda Kaplan Thayer dan Robin Koval, penulis buku *Grit to Great* ini menjabarkan *Grit* menjadi singkatan dari *Guts* (Keberanian), *Resilience* (Ketangguhan), *Initiative* (Inisiatif), *Tenacy* (Kegigihan) (Linda Kaplan Thayer, 2018).

Penelitian mengenai pengaruh GRIT terhadap kinerja tenaga kependidikan di PTKIN belum pernah dilakukan, hanya beberapa peneliti yang melakukan penelitian yang berkaitan dengan GRIT, diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Puteri & Arifin, 2020) pada Polteknik Industri, Hesi Eka Puteri juga melakukan penelitian serupa pada tahun 2021 untuk melihat pengaruh GRIT terhadap peran ekstra dosen, yang mana penelitian tersebut merekomendasikan untuk melakukan pengujian lebih lanjut mengenai hubungan GRIT dalam kasus yang komprehensif (Puteri et al., 2021), lalu penelitian yang dilakukan oleh (Ratna Devi Winayanti, 2019) dengan objek perawat Rumah Sakit X, selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Maharani, 2022) pada pegawai kontrak di

Kalimantan, hasil penelitiannya menemukan bahwa GRIT dan dukungan sosial hanya memberikan pengaruh sebesar 7,9% terhadap kinerja pegawai kontrak, sehingga dibutuhkan analisa lebih lanjut mengenai GRIT ini.

Nilai-nilai pada GRIT juga merupakan cerminan dari nilai akhlak dan moral Islami yang terdapat dalam nilai-nilai pada etos atau etika kerja Islam yang biasa disebut dengan *Islamic Work Ethics*, Menurut Ahmad Janan Asifudin dalam (Nurjaya et al., 2021), *Islamic Work Ethics* merupakan karakter atau kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari system keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap mendasar dalam kehidupan. *Islamic Work Ethics* adalah pemahaman tentang fungsi dan kedudukan dalam bekerja, mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban, Islam adalah agama fitrah yang sesuai dengan kebutuhan manusia diantaranya kebutuhan fisik. Salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja. Dengan adanya *Islamic Work Ethics* dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Rizky Firdaus Habibie, 2018), (Dewi & Wahyuddin, 2019), (Intan Permatasari, 2019) dan (Fitri, 2019).

Terjadinya perbedaan pada hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja tenaga kependidikan diduga juga karena berbedanya nilai-nilai etika kerja Islam pada setiap individu, Sehingga dengan adanya *Islamic Work Ethics* ini sebagai variable pemoderasi antara hubungan penggunaan teknologi informasi dan *grit* terhadap kinerja tenaga kependidikan dapat membuat hubungan kedua faktor tersebut semakin kuat dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, sehingga akan dilakukan penelitian lebih mendalam mengenai variabel-variabel tersebut pada kinerja tenaga kependidikan di PTKIN Se- Sumatera Barat.

METODE PENELITIAN

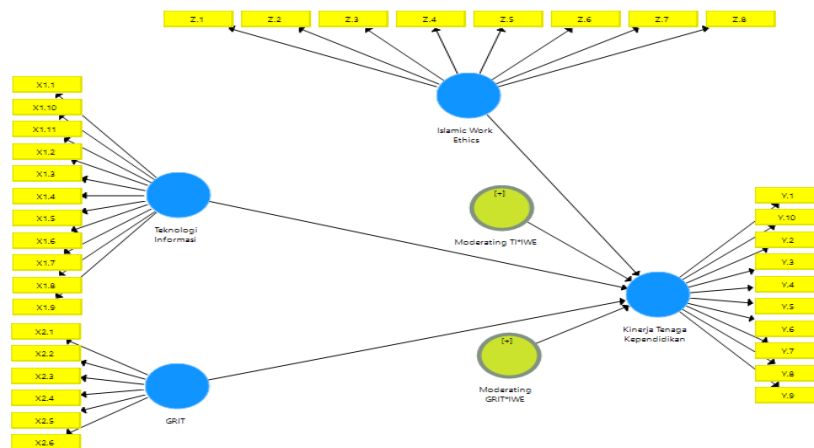
Penelitian ini merupakan kuantitatif dan tingkat eksplanasinya tergolong kedalam penelitian assosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain (Husein, 2003), dalam penelitian ini mengidentifikasi bagaimana pengaruh Teknologi Informasi dan GRIT terhadap kinerja tenaga kependidikan dengan *Islamic Work Ethic* sebagai variabel Moderasi pada PTKIN se-Sumatera Barat. Populasi pada penelitian ini adalah Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) Se-Sumatera Barat, yaitu pada Universitas Islam Negeri (UIN) Imam Bonjol Padang, Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, dan Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar. Sampel penelitian diambil dengan metode Slovin, sehingga dari total 282 tenaga kependidikan diperoleh sampel sebanyak 166 tenaga kependidikan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer dengan metode survei yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada sampel penelitian, Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis persamaan struktural (SEM) dengan pengolahan menggunakan software SmartPLS3.

Kuesioner yang akan disebar bertujuan untuk mengukur 4 variabel, yaitu Teknologi Informasi (X1) menggunakan indikator yang digunakan oleh (Thompson, 1991) yang terdiri dari kemudahan penggunaan, frekuensi pemanfaatan, dampak penggunaan dan manfaat

penggunaan, selanjutnya untuk variabel GRIT, menggunakan indikator yang dikemukakan oleh (Duckworth, 2016) yang terdiri dari konsistensi minat dan ketekunan usaha, lalu pengukuran untuk variabel Kinerja Tenaga Kependidikan menggunakan pedoman (Sasaran Kinerja Pegawai, 2022) yang terdiri dari Orientasi Pelayanan, Inisiatif Kerja, Komitmen, Kerjasama, dan Kepemimpinan, dan variabel terakhir yang akan diukur adalah variabel moderasi yaitu variabel *Islamic Work Ethics*, menggunakan indikator pengukuran yang dikemukakan oleh (Ali, 2015) yang terdiri dari menyadari hal buruk, mengetahui kebaikan, mengetahui pekerjaan yang baik, kondisi yang berkaitan dengan kesejahteraan, mengetahui tanggung jawab dan perilaku baik dalam bekerja.

HASIL

Dalam penelitian ini, peneliti menentukan 4 rumusan masalah, dengan 4 variabel, yakni 2 variabel konstruk independen (X), 1 variabel moderating, dan 1 variabel konstruk dependen (Y). Untuk memudahkan dalam memahami alur pengujian data, terlebih dahulu peneliti merancang model struktural. Berikut adalah model struktural variabel konstruk penelitian sebagai berikut:



Gambar 1 Model Struktural Variabel

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Laten	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha coefficients	Keterangan
Teknologi Informasi	0,517	0,895	0,866	Diterima
GRIT	0,527	0,869	0,818	Diterima
Kinerja Tenaga Kependidikan	0,551	0,923	0,906	Diterima
<i>Islamic Work Ethics</i>	0,549	0,907	0,882	Diterima

Sumber : Pengolahan Data Kuesioner SmartPLS 3 (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel 4.10 diatas, semua konstruk telah memenuhi pengujian validitas. Teknologi Informasi (X1) memiliki nilai AVE $0.517 > 0.50$, GRIT (X2)

memiliki nilai AVE $0.527 > 0.50$, Kinerja Tenaga Kependidikan (Y) memiliki nilai AVE $0.549 > 0.50$, dan *Islamic Work Ethics* memiliki nilai AVE $0.551 > 0.50$. Untuk pengujian reliabilitas diatas, seluruh variabel laten memiliki nilai *composite reliability* > 0.8 , Dan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.8 , artinya seluruh variabel laten independen sesuai dan layak untuk dijadikan variabel yang diuji untuk mengetahui pengaruhnya pada variabel laten dependen yakni Kinerja Tenaga Kependidikan.

Hipotesis 1 : Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Tabel 2 Koefisien Jalur Hipotesis 1

	Sampel Asli (O)	Sampel Mean	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Value
X1>Y	0,341	0,340	0,072	4,739	0,000

Sumber : Pengolahan Data Kuesioner SmartPLS 3 (2023)

Hipotesis ke-1 menguji hubungan antara Teknologi Informasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan, menunjukkan nilai sampel asli (*original sample*) sebesar 0.341 dan t-statistik 4.739. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa t-statistic $>$ t-table (tingkat signifikansi $5\% = 1,974$), dan nilai nilai P Value < 0.005 , maka hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Dari hasil data tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa data sampel variabel laten independen (Teknologi Informasi) berhasil membuktikan hubungan dengan variabel laten dependen (Kinerja Tenaga Kependidikan), atau dengan kata lain X1 memberikan pengaruh signifikan terhadap Y dengan arah hubungan positif.

Hipotesis 2 : Pengaruh GRIT terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Tabel 3 Koefisien Jalur Hipotesis 2

	Sampel Asli (O)	Sampel Mean	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Value
X2>Y	0.569	0.573	0.068	8.391	0,000

Sumber : Pengolahan Data Kuesioner SmartPLS 3 (2023)

Hipotesis ke-2 menguji hubungan antara GRIT terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan, menunjukkan nilai sampel asli (*original sample*) sebesar 0.569 dan t-statistik 8.391. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa t-statistic $>$ t-table (tingkat signifikansi $5\% = 1,974$), dan nilai nilai P Value < 0.005 , maka hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Dari hasil data tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa data sampel variabel laten independen (GRIT) berhasil membuktikan hubungan dengan variabel laten dependen (Kinerja Tenaga Kependidikan), atau dengan kata lain X2 memberikan pengaruh signifikan terhadap Y dengan arah hubungan positif.

Hipotesis 3 : Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan dengan *Islamic Work Ethics* sebagai Variabel Moderasi

Tabel 4.4 Koefisien Jalur Hipotesis 3

	Sampel Asli (O)	Sampel Mean	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Value
Efek Moderasi 1 X1*Z	-0.037	-0.034	0.058	0.641	0.0522

Sumber : Pengolahan Data Kuesioner SmartPLS 3 (2023)

Hipotesis ke-3 yang menguji hubungan antara Teknologi Informasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan dengan pemoderasi *Islamic Work Ethics*, menunjukkan nilai sampel asli (original sample) sebesar -0,037 dan t-statistik 0.641. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa t-statistic < t-table (tingkat signifikansi 5%= 1,974), dan nilai nilai P Value > 0.005, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini ditolak. Dari hasil data tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa variabel Z tidak mampu memoderasi pengaruh X1 terhadap variabel dependen (Kinerja Tenaga Kependidikan), atau dengan kata lain X1*Z tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Y dengan arah hubungan negatif.

Hipotesis 4 : Pengaruh GRIT terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan dengan *Islamic Work Ethics* sebagai Variabel Moderasi

Tabel 4.5 Koefisien Jalur Hipotesis 4

	Sampel Asli (O)	Sampel Mean	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Value
Efek Moderasi 2 X2*Z	0.012	0.011	0.043	0.290	0.772

Sumber : Pengolahan Data Kuesioner SmartPLS 3 (2023)

Hipotesis ke-4 yang menguji hubungan antara GRIT terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan dengan pemoderasi *Islamic Work Ethics*, menunjukkan nilai sampel asli (original sample) sebesar 0.012 dan t-statistik 0.290. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa t-statistic < t-table (tingkat signifikansi 5%= 1,96), dan nilai nilai P Value > 0.005, maka hipotesis keempat dalam penelitian ini ditolak. Dari hasil data tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa variabel Z tidak mampu memoderasi pengaruh X2 terhadap variabel dependen (Kinerja Tenaga Kependidikan), atau dengan kata lain X2*Z tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Y dengan arah hubungan positif.

PEMBAHASAN

Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Berdasarkan perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa variabel konstruk Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri di Sumatera Barat yang dijadikan sampel dalam penelitian. Dapat dilihat bahwa nilai Sampel Asli memiliki arah positif dengan nilai 0.341, dan nilai T-statistic sebesar 4.739 yakni lebih besar dari t-table 1.974, serta P value < 0.05. Dengan demikian Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa Teknologi Informasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan dalam penelitian ini diterima. Dari hasil penelitian ini juga dapat diinterpretasikan bahwa tinggi rendahnya Teknologi Informasi berpengaruh terhadap

Kinerja Tenaga Kependidikan. Arah hubungan positif menunjukkan bahwa pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri yang digunakan sebagai sampel memiliki tingkat Teknologi Informasi relatif tinggi. Semakin tinggi kehandalan penggunaan Teknologi Informasi dalam melakukan pekerjaan, maka akan berpengaruh pada Kinerja Tenaga Kependidikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Budi Purnomo, Amin Wahyudi, 2016), (Muliyati, 2022), dan (Suryani et al., 2021) yang menyatakan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, diperoleh nilai t -hitung sebesar 4.739 dan nilai signifikan sebesar 0,000 dengan demikian Teknologi Informasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan. Maka dapat disimpulkan bahwa, semakin baik penggunaan teknologi informasi dan teknologi yang digunakan akan membuat kinerja tenaga kependidikan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri se- Sumatera Barat.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori pemanfaatan teknologi, bahwa teknologi informasi dapat dimanfaatkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan sebagai sarana organisasi untuk mengurangi ketidakpastian dan keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan, selain itu teknologi informasi dapat menghasilkan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Islam juga sangat mendukung kemajuan umatnya untuk melakukan penelitian dan bereksperimen dalam bidang apapun termasuk dalam bidang teknologi. Selain banyak memuat tentang pentingnya pengembangan Sains, Al-Quran juga dapat dijadikan sebagai inspirasi ilmu dan pengembangan wawasan berpikir, sehingga mampu menciptakan sesuatu yang baru dalam kehidupan.

Sehingga hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa Teknologi Informasi sangat berperan terhadap kinerja tenaga kependidikan dan nantinya akan mampu menambah penilaian pada SKP tenaga kependidikan yang ada pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri se-Sumatera Barat.

Pengaruh GRIT terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Berdasarkan perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa variabel konstruk GRIT berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri di Sumatera Barat yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Dapat dilihat bahwa nilai Sampel Asli memiliki arah positif dengan nilai 0.569 dan nilai T -statistic sebesar 8.391 yakni lebih besar dari t -table 1.974, serta P value < 0.05 .

Dengan demikian Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa GRIT memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan dalam penelitian ini diterima. Dari hasil penelitian ini juga dapat diinterpretasikan bahwa tinggi rendahnya GRIT berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan. Arah hubungan positif menunjukkan bahwa pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri yang digunakan sebagai sampel memiliki nilai GRIT relatif tinggi. GRIT yang merupakan singkatan dari *Guts* (Keberanian), *Resilience* (Ketangguhan), *Initiative* (Inisiatif), *Tenacy* (Kegigihan). (Linda Kaplan Thayer, 2018) dan dianggap mampu menyusun pribadi ideal yang dapat mencapai target-target dalam hidup. akan membuat Kinerja Tenaga Kependidikan semakin baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Puteri & Arifin, 2020) dan penelitian serupa lainnya yang dilakukan oleh Hesi Eka Puteri pada tahun 2021 yang berjudul

Determinants of Extra-role Behaviour of Lectures in Islamic Higher Education.(Puteri et al., 2021) Kedua hasil penelitian yang dilakukan oleh Hesi Eka Puteri dan kawan kawan menyatakan GRIT berpengaruh terhadap perilaku Dosen. Dalam penelitian ini, diperoleh nilai t-hitung sebesar 8.391 dan nilai signifikan sebesar 0,000 dengan demikian GRIT memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan. Maka dapat disimpulkan bahwa, semakin baik dan kuat nilai-nilai GRIT tenaga kependidikan akan membuat kinerja tenaga kependidikan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri se-Sumatera Barat semakin baik.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori GRIT yang diutarakan oleh pencetusnya yaitu (Duckworth, 2016), bahwa Orang-orang dengan grit yang tinggi akan lebih disenangi perusahaan, tak hanya itu, orang-orang ini pun akan lebih gigih dalam mencapai tujuan. Nilai-nilai pada GRIT juga sejalan dengan nilai-nilai keislaman, apabila seorang tenaga kependidikan memiliki semangat, kegigihan, akhlak dan moral yang baik, maka kinerja dari tenaga kependidikan akan lebih maksimal dan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan, karena Sumber Daya Manusia di lingkungan kependidikan selain harus mempunyai kemampuan teknis dibidang pendidikan, juga dituntut untuk mengetahui ketentuan dan prinsip-prinsip agama Islam secara baik serta memiliki akhlak dan moral yang Islami.

Sama halnya dengan pernyataan pada analisis Hipotesis 1, penilaian baru yang tertera pada SKP yaitu Inisiatif Kerja tidak akan membuat nilai dari tenaga kependidikan menjadi relative rendah, karena nilai-nilai GRIT oleh Tenaga Kependidikan sangat baik, pegawai juga mampu mencari alternatif untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan dimoderasi oleh *Islamic Work Ethics*

Berdasarkan perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa pemoderasian yang dilakukan oleh *Islamic Work Ethics* terhadap hubungan antara Teknologi Informasi dan Kinerja Tenaga Kependidikan ($X1*Z$) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri di Sumatera Barat yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Dapat dilihat bahwa nilai sampel memiliki arah negative dengan nilai -0.037 dan T-statistic sebesar 0.641 yakni lebih kecil dari t-table 1.974 P Value > 0,005 yaitu 0,522.

Dengan demikian Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa *Islamic Work Ethics* memperkuat pengaruh Teknologi Informasi terhadap kinerja tenaga kependidikan pada PTKIN se-Sumatera Barat dalam penelitian ini ditolak. Dari hasil penelitian ini juga dapat diinterpretasikan bahwa *Islamic Work Ethics* pada tenaga kependidikan yang dijadikan sampel belum mampu memperkuat hubungan antara Teknologi Informasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan. Peran *Islamic Work Ethics* sebagai pembentukan karakter atau kebiasaan manusia berkenaan dengan pekerjaan, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap mendasar dalam kehidupan tidak mampu membuat tenaga kependidikan menjadi lebih bersemangat dalam menekuni penggunaan teknologi informasi yang telah diatur oleh Universitas.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa *Islamic Work Ethics* memberikan pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap hubungan antara Teknologi Informasi dan Kinerja Tenaga Kependidikan. Yang artinya *Islamic Work Ethics* memperlemah hubungan antara Teknologi Informasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan.

Pengaruh positif dan signifikan antara Teknologi Informasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan yang telah dilakukan pada hipotesis 1 bisa jadi dipengaruhi oleh hal-hal lain yang tidak berkenaan dengan nilai-nilai keislaman, menurut dugaan peneliti, hal ini bisa terjadi karena adanya keterpaksaan untuk mempelajari Teknologi Informasi akibat tuntutan dari pihak Universitas dan juga persaingan didalam Instansi, dan diduga juga dipengaruhi oleh penilaian oleh atasan dan akhirnya akan berakhir kepada gaji, tunjangan ataupun bonus yang didapatkan.

Pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nesla, Renny, 2022), penelitian (Dwi, 2016) dan juga penelitian Bahwa reward maupun punishment memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, sehingga hasil penelitian ini tidak mendukung teori mengenai *Islamic Work Ethics*, yang pada intinya menyatakan bahwa Tujuan utama etika menurut Islam adalah “menyebarkan rahmat pada semua makhluk”, tujuan itu secara normative berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati hidup manusia. Tujuan itu pada hakekatnya bersifat trasendental karena tujuan itu tidak terbatas pada kehidupan dunia tetapi juga kehidupan setelah dunia ini.(Toto Tasmara, 2002).

Pengaruh GRIT terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan dimoderasi oleh *Islamic Work Ethics*

Berdasarkan perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa pemoderasian yang dilakukan oleh *Islamic Work Ethics* terhadap hubungan antara GRIT dan Kinerja Tenaga Kependidikan ($X^2 \cdot Z$) **berpengaruh positif dan tidak signifikan** terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri di Sumatera Barat yang dijadikan sampel dalam penelitian. Dapat dilihat bahwa nilai sampel asli memiliki arah positif dengan nilai 0.012 tetapi memiliki nilai T-statistic sebesar 0.641 yakni lebih kecil dari t-table 1.974. dan P Value >0.05 yaitu 0.772.

Dengan demikian Hipotesis 4 yang menyatakan bahwa *Islamic Work Ethic* memperkuat pengaruh GRIT terhadap kinerja tenaga kependidikan pada PTKIN se-Sumatera Barat dalam penelitian ini ditolak. Dari hasil penelitian ini juga dapat diinterpretasikan bahwa *Islamic Work Ethics* pada tenaga kependidikan yang dijadikan sampel belum mampu memperkuat hubungan antara GRIT terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan secara signifikan. *Islamic Work Ethics* memiliki konsep bahwa mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban, Islam adalah agama fitrah yang sesuai dengan kebutuhan manusia diantaranya kebutuhan fisik. Salah satu cara memenuhi keutuhan fisik itu ialah dengan bekerja.(Ananto Pramandhika, 2011).

Tidak signifikannya pemoderasian oleh *Islamic Work Ethics* terhadap hubungan antara GRIT dan Kinerja Tenaga Kependidikan diduga sama halnya dengan analisis terhadap Hipotesis ke -3, dimana tenaga kependidikan dalam melakukan pekerjaan berdasarkan kepada reward atau karena ancaman punishment oleh atasan, belum semata-mata karena mengharapkan ridho Allah SWT ataupun loyalitas didalam pekerjaan. Dimana penelitian-penelitian terdahulu yang mengkaji pengaruh reward dan punishment terhadap

kinerja pegawai menyatakan bahwa *reward* maupun *punishment* mampu meningkatkan kinerja pegawai, seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh (Pratama & Sukarno, 2021), (Maulana, 2019) dan (Evi Sofiati, 2021).

Temuan Pada Hasil Pengujian *Islamic Work Ethics*

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, dan setelah dilakukan analisis deskriptif terhadap hasil jawaban responden terkait indikator-indikator pada variabel *Islamic Work Ethics*, ditemukan bahwa terdapat jawaban-jawaban yang berbeda dari teori dan nilai-nilai moral, terdapat 12 responden yang menjawab Kurang Setuju dan 3 responden menyatakan Tidak Setuju atas pernyataan terkait nilai-nilai etika kerja Islam yang telah diajukan. Sehingga hal ini bisa menjadi penyebab *Islamic Work Ethics* tidak bisa memperkuat pengaruh antara Teknologi Informasi (X1) dan GRIT (X2) terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan (Y), karena memang nilai-nilai etika kerja Islami belum maksimal diterapkan pada Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) Se- Sumatera Barat.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan tentang pengaruh Teknologi Informasi dan GRIT terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan dengan *Islamic Work Ethics* sebagai variabel moderasi pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri, maka dapat disimpulkan bahwa hanya Hipotesis 1 dan hipotesis 2 yang diterima, sementara untuk hipotesis 3 dan hipotesis 4 ditolak, dibuktikan bahwa *Islamic Work Ethics* tidak mampu memperkuat pengaruh Teknologi Informasi dan GRIT terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan, hal ini karena rendahnya nilai-nilai etika kerja Islami pada tenaga kependidikan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKIN) Se- Sumatera Barat, dibuktikan dengan adanya jawaban responden yang Kurang Setuju dan Tidak Setuju mengenai pernyataan terkait nilai-nilai etika kerja Islami. Dan temuan ini diduga karena *reward* dan *punishment* menjadi hal yang memperkuat hubungan antara kinerja tenaga kependidikan Teknologi Informasi dan GRIT terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Duckworth, A. (2016). *Grit: The Power of Passion and Perseverance*. Penguin Random House.
- Husein, U. (2003). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Raja Grafindo Persada.
- Linda Kaplan Thayer, R. K. (2018). *Grit to Great*. Words.
- Sutabri. (2013). Pengantar Teknologi Informasi. In Sutabri. ANDI.
- Toto Tasmara. (2002). *Membudidayakan Etos Kerja Islam*. Gema Insani Press.

Jurnal:

- Ali, A. J. (2015). Islamic Work Ethic in a Dynamic World. *Religions: A Scholarly Journal*, 2015(1). <https://doi.org/10.5339/rels.2015.work.11>
- Amar, H., & Fikri, Z. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa di Inspektorat Kabupaten Bangka. *KEMUDI : Jurnal Ilmu Pemerintahan*,

- 4(2), 275–291. <https://doi.org/10.31629/kemudi.v4i2.1932>
- Aminah, A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 8(2), 290–305. <https://doi.org/10.37606/publik.v8i2.237>
- Ananto Pramandhika. (2011). Motivasi Kerja Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan. *Jurnal Pendidikan Undip*, 2(4).
- Budi Purnomo, Amin Wahyudi, S. (2016). Analisis Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 106–118.
- Daretmo Sastra Keliat. (2020). *Analisis Pengaruh Perilaku Kerja, Stres Kerja dan Upah Kerja terhadap Kinerja Petugas Kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kab. Karo*. Universitas Sumatera Utara.
- Dewi, A. S., & Wahyuddin, H. (2019). *Pengaruh Islamic Work Ethics Terhadap Kinerja Karyawan dan OCB pada Perum Perhutani KPH Gundih*.
- Dwi, S. (2016). Pengaruh Manajemen Reward dan Punishment terhadap Tenaga Kependidikan di Universitas Pesantren Tinggi Daru 'Ulum Jombang. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 1(2).
- Evi Sofiati. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. (JEMS) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.36085/jems.v3i1.1942>
- Fitri, Y. (2019). The Role of Adversity Intelligence in Encouraging the Implementation of *Islamic Work Ethics* and the Impact on Accountant's Performance and Career Development of Accountants. *KnE Social Sciences*, 3(14), 619.
- Intan Permatasari. (2019). Pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan dengan keadilan organisasional dan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 7(5), 852.
- Kiki, H. (2022). Pengaruh Perkembangan Teknologi Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. *EJournal Ilmu Komunikasi*, 10(4).
- Maharani, S. (2022). *Pengaruh Grit dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak* [Universitas Muhammadiyah Malang]. <http://eprints.umm.ac.id/id/eprint/88673>
- Manampiring, B., & Christoffel Kojo, dan A. S. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Pelestarian Nilai Budaya Sulawesi Utara. *EMBA*, 7(3), 4026–4035.
- Maulana, P. (2019). Pengaruh Pemberian Kebijakan Penghargaan (Reward) Dan Sanksi Hukum (Punishment) Kepada Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sanggau. *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 5(1). <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Muh. Sapril Ahmad, Musran Munizu, M. P. (2021). The Analysis on the Effect of Motivation and Working Environment on Working Discipline and Employee' Performance (The Case of Village Administration Offices at Maros Regency). *HJBS*, 3(4).
- Muhammad Hilmi Muzakki, Heru Sosilo, S. R. Y. (2016). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(2).
- Muliyati. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Pinrang. *Jurnal Cash Flow*, 1(1), 64–77.

- Nesla, Renny, Y. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Derayanesia. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2(2), 278–285.
- Ni Putu Wiarnadi, Gede Putu Agus Jana Susila, Iw. B. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Bali Taman Lovina Resort & Spa. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 7.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9086>
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20–32. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.460>
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 19–27. <https://doi.org/10.33221/jikm.v9i01.473>
- Puteri, H. E., & Arifin, M. (2020). Exploring Personality, Grit and Organizational Citizenship Behavior at Higher Education : the Mediating Roles of Job Involvement. *Journal of Physics: Conference Series*, 1471(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1471/1/012025>
- Puteri, H. E., Putri, A., & Dewi, S. (2021). Determinants of Extra-role Behaviour of Lecturers in Islamic Higher Education. *Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 7(02), 123–136. <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v7i02.4369>. INTRODUCTION
- Ratina, Roy, S. (2018). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2).
- Ratna Devi Winayanti. (2019). *Pengaruh GRIT Terhadap Kinerja Caring Perawat dengan Work Engagement Sebagai Variabel Mediator* [Universitas Airlangga]. <http://repository.unair.ac.id/id/eprint/88837>
- Rizky Firdaus Habibie. (2018). Hubungan etos kerja Islami terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Unit Pegadaian Syariah Bauran. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 12(1), 18–31.
- Ruauw, M., Trang, I., Lumintang, G. G., Kepemimpinan, P. G., Dan, U., Informasi, T., Ruauw, M., Trang, I., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Upah dan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Kerja Tenaga Harian Lepas Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1869–1880.
- Samsiah, S., Marlina, E., & Ardi, H. A. (2018). The influence of knowledge management and information technology on competitive advantage and university performance. *Jurnal Manajemen*, 22(2), 154–167.
- Suryani, N. K., Warmana, G. O., & Wiguna, I. N. A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Penggunaan Tehnologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Imagine*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.35886/imagine.v1i1.159>
- Syamsibar, H. (2022). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kemampuan dan Komitmen Pegawai pada Kantor Bupati Takalar. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 346–352. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/1652%0A>