

**Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui, Pendidikan, Kompetensi, Dan Knowledge Sharing Dalam Penerapan Sistem Informasi Akademik
(Studi Kasus Di Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi)**

Isrofiati¹, Edy Dwi Kurniati², Nurmiyati³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Prodi Manajemen,
Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI
Email: iis_isrofiati@gmail.com

ABSTRACT

In the increasingly rapid development of information technology, the education sector is experiencing the digital transformation, such as academic information systems (Siakad). Siakad is an academic system built to make easy to be used for academic users, in order to do some academic activities. This study intended to assess the performance of educational staff through education, competence, and knowledge sharing in the implementation of the Academic Information System in Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI University. A survey-based research method was used in this study, involving 45 respondents from the total educational staff. Data were collected by distributing a questionnaire by google form to all educational staff using a likert scale. The data analysis method employed was multiple linear regression with the aid of IBM SPSS Statistic 25 versions. The results of this study indicate that the variables of education has a significant value of $(0,30 < 0,05)$, indicating that H_a is accepted and H_o is rejected. This means that the education variable significantly affects the performance of the academic information system. Similarly, the competence variable has a significance value of $(0,25 < 0,05)$ indicating that H_a is accepted and H_o is rejected. This means that the competence variable significantly affects the performance of the academic information system. However the knowledge sharing variable has a significance value of $(0,87 > 0,05)$, resulting in the rejection of H_a and the acceptance of H_o , indicating that knowledge sharing does not significantly affect the performance of the academic information system.

ABSTRAK

Di tengah perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat, sektor pendidikan mengalami transformasi digital, salah satunya yaitu sistem informasi akademik (Siakad). Siakad merupakan suatu sistem akademik yang dibangun untuk memudahkan pengguna dalam kegiatan administrasi akademik secara online. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui, pendidikan, kompetensi, dan knowledge sharing dalam penerapan Sistem Informasi Akademik di Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI. Metode penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah metode survei kepada seluruh tenaga kependidikan sebanyak 45 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarluaskan kuesioner melalui *google form* kepada seluruh tenaga kependidikan dengan menggunakan skala likert. Metode analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistik 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan mempunyai nilai signifikansi $(0,30 < 0,05)$ dari penelitian ini H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variabel pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sistem informasi akademik. Sedangkan variabel kompetensi mempunyai nilai signifikansi $(0,25 < 0,05)$ dari penelitian ini H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sistem informasi akademik. Dan variabel *knowledge sharing* mempunyai nilai signifikansi $(0,87 > 0,05)$ dari penelitian ini H_a ditolak dan H_o diterima, artinya variabel *knowledge sharing* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sistem informasi akademik.

Kata kunci : pendidikan; kompetensi; knowledge sharing; dan sistem informasi akademik

1. PENDAHULUAN

Di tengah perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat, sektor pendidikan mengalami transformasi digital. Sistem Informasi Akademik (Siakad) menjadi bagian tak terpisahkan dari institusi pendidikan terutama perguruan tinggi, untuk mengelola data akademik dan administrasi mahasiswa yang sebelumnya dilakukan secara manual. Penelitian yang telah dilakukan oleh Prihandoyo M T (2018) dan Alfarizi, *et al.*, (2023)

Siakad bertujuan meningkatkan layanan mahasiswa serta kinerja dan kualitas layanan pendidikan. Selain itu, Siakad memberikan berbagai manfaat bagi perguruan tinggi dalam pengelolaan data pengajaran, nilai, dan informasi akademik lainnya, serta meningkatkan efisiensi dan akurasi sesuai tuntutan era digital. Penggunaan sistem informasi akademik menjadi solusi penting bagi organisasi pendidikan dalam menghadapi tantangan saat ini. Penelitian yang dilakukan oleh Anggraini.N, (2022) dan

Alfarizi, et al., (2023) pemanfaatan teknologi mempermudah akses informasi dan berdampak pada sumber daya manusia, sementara implementasi Siakad meningkatkan efisiensi kerja dan memudahkan akses data bagi semua pihak terkait.

Pada awal Semester Gasal Tahun Akademik 2021/2022, Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (Undaris) mulai menggunakan Sistem Informasi Akademik (Siakad) dari Sevima. Dengan demikian, diharapkan penerapan Siakad memungkinkan mendukung efektivitas dan efisiensi pengelolaan data akademik serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian menurut Setyorini & Suliman, (2021) bahwa Siakad mempercepat pengelolaan data akademik dan memantau perkembangan studi mahasiswa. Penelitian menurut Hikmawati *et al.*, (2023) penerapan Siakad meningkatkan kepuasan layanan kepada *stakeholder*. Penelitian yang telah dilakukan oleh Agustina *et al.*, (2022) menekankan pentingnya teknologi informasi agar tetap kompetitif. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Anggraini. W, (2020) dan Zulkhairi, (2020) menunjukkan bahwa Siakad memenuhi kebutuhan akademik, meningkatkan kinerja, serta kualitas pelayanan. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Anggraini.N, (2022) dan Suryanil *et al.*, (2021) menyatakan bahwa teknologi informasi akademik meningkatkan kinerja pegawai, sementara penelitian yang telah dilakukan oleh Aristana, I. N., & Dewi, (2022) menyatakan bahwa teknologi informasi yang lebih tinggi belum tentu meningkatkan kinerja secara signifikan.

Perguruan Tinggi sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia, termasuk dosen dan tenaga, kependidikan. Lulusan berkualitas dihasilkan melalui proses yang luar biasa, dimana tenaga kependidikan harus memiliki kinerja maksimal dan produktif. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Musdalifah, M., Chaerat, M., & Syahri, (2021) bahwa tenaga kependidikan memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa dan dosen, oleh karena itu, kualitas kinerja mereka penting untuk keberhasilan perguruan tinggi.

Penerapan teknologi baru dalam dunia pendidikan menimbulkan tantangan bagi tenaga kependidikan yang menjadi penggerak utama dalam pengelolaan administrasi akademik di perguruan tinggi. Sehingga kinerja tenaga kependidikan harus dioptimalkan karena peranannya sangat penting dalam kegiatan administrasi, hal tersebut sesuai dengan penelitian menuruti(Khatimah, (2023) bahwa tenaga kependidikan adalah kunci layanan kepada mahasiswa, dosen, dan masyarakat, sehingga peningkatan kinerja tenaga kependidikan menjadi tanda keberhasilan organisasi pendidikan. Kinerja menurut penelitian Djaya, (2021) daniSusilawati, A. D., & Subroto, (2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok berdasarkan kecakapan, pengalaman, kemampuan, dan pemanfaatan waktu secara optimal, yang dapat diukur dan diamati untuk menilai prestasi yang telah

dicapai. Indikator kinerja sistem informasi akademik menurut penelitian Qudsyyah, Y., Sutedi, A., Septiana, Y., & Mubarok, (2022) meliputi efektivitas pengelolaan data, kecepatan respons, kepuasan pengguna, kualitas laporan, dan kemampuan adaptasi.

Pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk membantu tenaga kependidikan beradaptasi dengan perubahan teknologi. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Sinaga, K., & Sitinjak, (2021), Ningtias, P. D., & Diatmika, (2021), Prakasa, A., & Hermawati, (2023) dan Sa'diyah, (2018) pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mengembangkan potensi individu, yang berfungsi sebagai sarana untuk memperoleh pengetahuan, meningkatkan kompetensi kinerja, produktivitas, dan etos kerja. Pendidikan juga menekankan sebagai landasan penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Penelitian tersebut menunjukan bahwa pentingnya pendidikan dalam pengembangan kompetensi tenaga kependidikan. Pendidikan yang baik memungkinkan tenaga kependidikan memahami dan menerapkan teknologi informasi dengan efektif, dengan demikian, pendidikan sekaligus pelatihan berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja tenaga kependidikan dalam menggunakan Siakad. Permasalahannya banyak tenaga kependidikan yang lulusan SMA/SMK sering kali kurang mampu menerima inovasi dibandingkan yang memiliki ijazah SI atau Diploma khususnya dalam penggunaan Siakad. Sehingga penelitian ini perlu untuk menilai bagaimana pendidikan formal dan informal dapat mempengaruhi kemampuan tenaga kependidikan dalam menggunakan Siakad. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui pemahaman yang lebih baik tentang Siakad akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, serta mendukung pengembangan dengan penggunaan teknologi saat ini. Menurut penelitian Huda, K. (2024) pegawai yang memiliki pendidikan cenderung lebih mudah menerima inovasi karena akses pengetahuan yang lebih baik dapat mempengaruhi sikap mereka.

Kompetensi juga dipahami sebagai faktor penting yang memengaruhi kinerja tenaga kependidikan. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Sawitri *et al.*, (2019), Fanny, (2020) dan Sahrin *et al.*, (2024) menunjukan bahwa kurangnya kompetensi teknis pada tenaga kependidikan adalah kendala dalam penerapan teknologi informasi di sebuah organisasi pendidikan. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan sangat penting untuk mendukung implementasi Siakad yang optimal. Kompetensi menurut Anggraini.N, (2022) adalah kemampuan individu untuk berkinerja memuaskan di lingkungan kerja, mencakup kemampuan mentransfer dan menerapkan keterampilan serta pengetahuan dalam situasi baru, sekaligus meningkatkan manfaat yang telah disepakati.

Sedangkan menurut Oktaviani & Aprianti, (2022) kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan, pengetahuan, dan sikap untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan efektif. Sedangkan kompetensi menurut Khatimah, (2023) adalah suatu keahlian yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan efisien. Penggunaan teknologi oleh organisasi pendidikan dapat mempengaruhi kompetensi pegawai yang mencakup kemampuan teknis, analitis, komunikasi, dan adaptasi yang semuanya mempengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi mencakup keterampilan teknis dan *soft skills* seperti komunikasi dan kolaborasi, studi tersebut menunjukkan hubungan positif terhadap penerapan sistem informasi akademik. Tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi tinggi mampu menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi, termasuk penggunaan Siakad. Menurut hasil penelitian Sugiyanto & Santoso, (2018) kompetensi berpengaruh positif terhadap sumber daya manusia dengan indikator kompetensi meliputi pengetahuan, pemahaman, keterampilan, siakp, inisiatif, dan komitmen. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Airyq et al., (2023) bahwa kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku. Kompetensi tenaga kependidikan kurang optimal karena jarang dilakukan pelatihan, sehingga penggunaan Siakad kurang maksimal. Dengan meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan, maka dapat memastikan bahwa semua staf mampu menggunakan Siakad secara optimal, maka ittindakan administrasi akademik dapat tercapai. Hal ini jugaikan berdampak baik dan positif pada kepuasan mahasiswa dan kualitas layanan pendidikan di organisasi pendidikan.

Knowledge sharing atau berbagi pengetahuan telah diakui sebagai praktik yang mampu meningkatkan kinerjaiorganisasi. Menurut Andika, (2024) *Knowledge sharing* adalah proses transfer, penyebaran, dan pertukaran pengetahuan, pengalaman, keterampilan, dan informasi berharga antara individu di dalam suatu organisasi. *Knowledge sharing* memungkinkan transfer pengetahuan antar individu, yang mampu meningkatkan kapasitas kolektif dalam pengelolaan sistem informasi akademik. Penelitian menurut Hapis et al., (2024) *Knowledge sharing* melibatkan berbagi pengetahuan, keahlian, pengalaman, baik formal maupun non formal sukarela untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Indikator *knowledge sharing* meliputi kemauan berbagi ilmu, membantu orang lain, dan belajar dari orang lain. Peningkatan kinerja tenaga kependidikan tidak hanya bergantung pada pendidikan dan kompetensi, tetapi juga kultur berbagi pengetahuan yang kuat. Pada kenyataannya banyak tenaga kependidikan enggan berbagi ilmu dikarenakan komunikasi yang kurang efektif antara pegawai, dosen, dan mahasiswa menyebabkan kesalah pahaman kemampuan kolektif dalam mengelola informasi

akademik, serta membantu mengatasi tantangan selama implementasi Siakad. Sehingga *knowledge sharing* sangat penting untuk menciptakan budaya kolaboratif yang mendukung penggunaan Siakad. Jika *knowledge sharing* diterapkan memungkinkan akan meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan dalam mengoperasikan Siakad melalui pertukaran informasi yang membantu pemahaman sistem secara menyeluruh. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Zhao et al., (2024) bahwa *Knowledge sharing* meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan dalam mengoperasikan Siakad melalui pertukaran informasi yang membantu pemahaman sistem secara menyeluruh. Akan tetapi berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mardillah, A. I., & Rahardjo, (2017) bahwa *Knowledge sharing* tidak berpengaruh langsung pada kinerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat (*dependen*) kinerja sistem informasi akademik (Y) dan tiga variabel bebas (*independen*) pendidikan(X1), kompetensi(X2), dan *knowledge sharing* (X3)

Kinerja sistem informasi akademik (Y)

Menurut Taufandri, M. J. P, et al., (2022) kinerja sistem informasi akademik adalah ukuran efektivitas dan efisiensi sistem informasi akademik dalam mengelola data akademik, seperti data mahasiswa, data dosen, jadwal perkuliahan, dan hasil nilai. Sedangkan menurut Prihandoyo M T (2018) sistem informasi akademik adalah sistem yang diterapkan oleh suatu institusi pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan layanan kepada mahasiswa. Sistem ini juga berbagai manfaat bagi perguruan tinggi, termasuk dalam pengelolaan data pengajaran, data nilai, dan informasi lain yang berkaitan dengan proses akademik. Sedangkan sistem informasi akademik menurut Alfarizi, et al., (2023) merupakan suatu sistem yang dibuat oleh manusia untuk mengolah data dan informasi yang berkaitan dengan akademik pada instansi pendidikan dan memberikan layanan yang terkomputerisasi untuk meningkatkan kinerja dan kualitas layanan. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja sistem informasi akademik merupakan sebuah sistem informasi yang biasanya diterapkan oleh suatu organisasi atau institusi pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas layanan serta mampu mengelola suatu data, sehingga mampu meningkatkan kinerja serta kualitas layanan melalui proses terkomputerisasi secara efektif dan efisien.

Pendidikan (X1)

Menurut Sa'diyah, (2018) Pendidikan sebagai landasan untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan dimasa yang akan datang. Sedangkan menurut Prakasa, A., & Hermawati, (2023) pendidikan merujuk pada seluruh

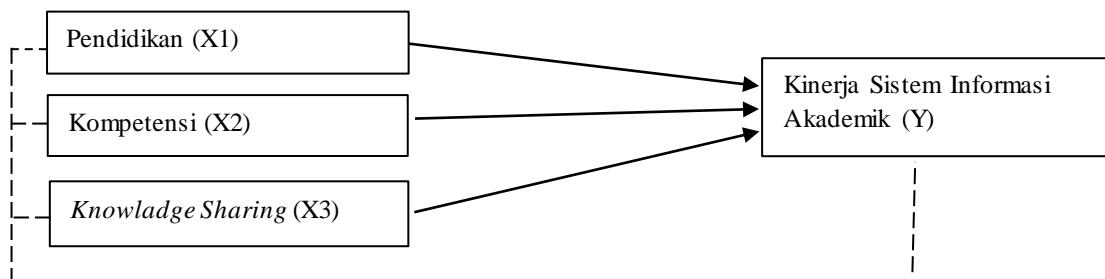
aktivitas yang bertujuan untuk memberikan, mendapatkan, memperbaiki, dan meningkatkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja, sesuai dengan keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan untuk berbagai jenjang dan kualifikasi pekerjaan. Sedangkan menurut Astutik, (2019) pendidikan adalah proses bimbingan, pembinaan dan pertolongan yang bertujuan agar seseorang dapat melaksanakan tugasnya secara mandiri tanpa terlalu bergantung pada orang lain. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Pendidikan adalah landasan utama untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang mencakup aktivitas yang meningkatkan kompetensi, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja yang membuat individu menjadi mandiri dalam melaksanakan tugas.

Kompetensi (X2)

Menurut Anggraini.N, (2022) kompetensi adalah kemampuan individu untuk berkinerja memuaskan di lingkungan kerja, mencakup kemampuan mentransfer dan menerapkan keterampilan serta pengetahuan dalam situasi baru, sekaligus meningkatkan manfaat yang telah disepakati bagi organisasi. Sedangkan menurut Khatimah, (2023) kompetensi adalah suatu keahlian yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan efisien, kompetensi tersebut meliputi kemampuan teknis, kemampuan analitis, kemampuan komunikais serta kemampuan adaptasi, bagaimana hal tersebut mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu yang mencakup keterampilan penting yang diperlukan untuk berkinerja secara efektif di lingkungan kerja serta mampu memberikan kontribusi positif bagi perusahaan atau organisasi.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan Sugiyono, (2019).



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Sumber : Data diolah, 2024

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang digunakan pada rumusan masalah penelitian. Hal tersebut dikarenakan jawaban yang diberikan baru didasarkan teori yang relevan dan belum menggunakan fakta-fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan rumusan masalah

Knowledge Sharing (X3)

Menurut Mardillah, A. I., & Rahardjo, (2017) *knowledge sharing* adalah proses dimana individu dalam sebuah organisasi berbagi pengetahuan, baik yang bersifat pengetahuan yang melekat dalam individu seperti pengalaman dan keahlian (*tacit*) maupun pengetahuan yang dapat dipelajari secara jelas dalam bentuk tertulis dan lisan, seperti prosedur dan kebijakan (*explicit*). Proses ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi individu dan kinerja karyawan dengan memenuhi kebutuhan informasi dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan baik. Menurut Hapis *et al.*, (2024) *knowledge sharing* adalah sebuah proses dimana *explicit knowledge* atau *tacit* dikomunikasikan kepada individu lainnya, salah satu *knowledge sharing* tercipta jika ad kemauan untuk saling berbagi ilmu, mampu dan memiliki keinginan untuk membantu orang lain serta belajar dari orang lain. Sedangkan menurut Zhao *et al.*, (2024) *knowledge sharing* adalah proses dimana individua atau kelompok saling bertukar informasi, pengalaman, dan pengetahuan untuk meningkatkan pemahaman dan pembelajaran dalam konteks tertentu, proses ini melibatkan komunikasi dan kolaborasi antara anggota untuk mencapai tujuan bersama dalam pembelajaran dan pengembangan pengetahuan. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan adalah proses dimana individua atau kelompok dalam sebuah organisasi saling bertukar pengetahuan, guna meningkatkan kompetensi, kinerja, pemahaman, dan pembelajaran. Proses ini mencakup komunikasi, kolaborasi, kemauan untuk berbagi, serta belajar satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama dalam pengembangan pengetahuan.

penelitian, hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

H_0 : Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sistem informasi akademik.

H_1 : Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja sistem informasi akademik.

H_0_2 : Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sistem informasi akademik.

H_{a2} : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sistem informasi akademik.

H_0_3 : *Knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sistem informasi akademik.

H_{a3} : *Knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja sistem informasi akademik.

3. METODOLOGI

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian penelitian yang berbasis positivisme, dimana digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengambilan sampel dilakukan secara random, data dikumpulkan berupa instrument penelitian, lalu dianalisis secara statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yaitu variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*).

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di salah satu Universitas Swasta di Kabupaten Semarang Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (Undaris) yang berlokasi di Jl. Tentara Pelajar No. 13 Ungaran, Kab. Semarang. Peneliti mengumpulkan data dari tenaga kependidikan yang merupakan staf pengguna dari sistem Siakad di Undaris. Waktu penelitian dilaksanakan terhitung sejak Oktober 2024 sampai dengan Januari 2025.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan. Sedangkan sampel bagian dari populasi yang memiliki jumlah karakteristik serupa dan digunakan untuk mewakili populasi dalam penelitian sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan Sugiyono, (2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian tenaga kependidikan yang berjumlah 45 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono, (2022). Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 orang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode survei kepada seluruh tenaga kependidikan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui *google form* kepada seluruh tenaga kependidikan dengan menggunakan skala likert. Sugiyono, (2019).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas yaitu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrument, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrument yang digunakan dalam suatu penelitian. Sedangkan uji reliabilitas yaitu tingkat kepercayaan instrument yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di lapangan Arsi A & Herianto, (2021). Uji instrument disebarluaskan kepada 20 orang, berikut hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan oleh peneliti.

Tabel.1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item/pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Variabel Pendidikan X1	P1	0,562	0,444	Valid
	P2	0,633	0,444	Valid
	P3	0,739	0,444	Valid
	P4	0,817	0,444	Valid
	P5	0,744	0,444	Valid
Variabel Kompetensi X2	P1	0,900	0,444	Valid
	P2	0,917	0,444	Valid
	P3	0,819	0,444	Valid
	P4	0,697	0,444	Valid
	P5	0,795	0,444	Valid
Variabel Knowledge Sharing X3	P1	0,937	0,444	Valid
	P2	0,932	0,444	Valid
	P3	0,746	0,444	Valid
	P4	0,808	0,444	Valid
	P5	0,886	0,444	Valid
Variabel Kinerja, Pada Penerapan Sistem Informasi Akademik Y	P1	0,509	0,444	Valid
	P2	0,889	0,444	Valid
	P3	0,949	0,444	Valid
	P4	0,759	0,444	Valid
	P5	0,714	0,444	Valid

Sumber: Output program SPSS statistik 25, 2024

Tabel.2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Variabel pendidikan X1	0,715	Reliabel
Variabel kompetensi X2	0,881	Reliabel
Variabel <i>knowledge sharing</i> X3	0,911	Reliabel
Variabel kinerja, sistem informasi akademik Y	0,819	Reliabel

Sumber: Output program SPSS statistik 25, 2024

Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dilakukan dengan cara membandingkan dengan R tabel pada $DF = N - 2$ dan probabilitas 0,05. Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa R hitung lebih besar dari R tabel berdasarkan uji signifikan 0,05, artinya item-item nilai-nilai diatas valid dan reliabel.

a. Hasil Uji Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana didalam penelitian ini berguna untuk mengetahui keeratan hubungan antara (X) dan (Y) Sugiyono, (2019). Adapun metode yang digunakan dalam analisis regresi berganda, yaitu *pearson* atau *product moment pearson*.

Tabel 3. Hasil uji korelasi sederhana

Correlations					
		Pendidikan	Kompetensi	Knowledge Sharing	Kinerja Sistem Informasi Akademik
Pendidikan	Pearson Correlation	1	.752 **	.690 **	.748 **
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45
Kompetensi	Pearson Correlation	.752 **	1	.657 **	.740 **
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45
Knowledge Sharing	Pearson Correlation	.690 **	.657 **	1	.684 **
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45
Kinerja Sistem	Pearson Correlation	.748 **	.740 **	.684 **	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	
Informasi Akademik	N	45	45	45	45

Sumber: Output program SPSS statistik 25, 2024

Pada hasil pengolahan uji korelasi sederhana antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen masing-masing bernilai positif dengan nilai signifikansi 0,000 dan dibawah nilai

signifikansi 0,05 maka dapat dikatakan "kuat" karena terletak pada interval nilai koefisien korelasi 0,60-0,799.

b. Hasil Uji Korelasi Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Berganda Model iSummary

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate	R Square Change	F Change	Change Statistic	Sig. f Change
1	,811a	,658	,633	1,294	,658	26,342	df 1 3 df 2 41 ,000

Sumber: Output program SPSS statistik 25, 2024

Pada hasil pengolahan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji korelasi berganda antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen diperoleh koefisien korelasi R

sebesar 0,811. Berdasarkan interpretasi nilai koefisien apabila terletak pada interval 0,80-1000 yang berarti “sangat kuat”

c. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	B	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficient		<i>t</i>	Sig.
		Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1,555	2,233			,696	,490
	Pendidikan	326	146	338		2,242	,030
	Kompetensi	330	143	334		2,312	,026
	<i>Knowledge Sharing</i>	262	149	231		1,756	,087

Sumber: Output program SPSS statistik 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diuraikan sebagai berikut:

Konstanta: denga nilai 1,555 menunjukan nilai kinerja terhadap penerapan sistem informasi akademik ketika semua variabel independen bernilai 0. Pendidikan XI: Nilai koefisien sebesar 0,326. Hal ini menunjukan bahwa variabel lain bernilai tetap dan variabel pendidikan X1 mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja sistem informasi akademik Y mengalami kenaikan sebesar 0,326. Kompetensi X2: Nilai koefisien sebesar 0,330. Hal ini menunjukan bahwa variabel lain bernilai tetap dan variabel kompetensi X2 mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja sistem informasi akademik Y mengalami kenaikan sebesar 0,330.

Knowledge sharing X3: Nilai koefisien sebesar 0,262. Hal ini menunjukan bahwa variabel lain bernilai tetap dan variabel *knowledge sharing* X3 mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja sistem informasi akademik Y mengalami kenaikan sebesar 0,262.

d. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai determinasinya, maka semakin baik variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisensi determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model iSummary**

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate	R Square Change	F Change	Change Statistic	Sig. f Change
1	,811a	,658	,633	1,294	,658	26,342	3,41 ,000

Sumber: Output program SPSS statistik 25, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel.3 dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai koefisien determinasinya adalah 0,633 atau 63,3%. Artinya bahwa variabel bebas dalam penelitian ini (Pendidikan (XI), kompetensi (X2), dan *Knowledge sharing* (X3)) mampu menjelaskan variabel terikat (kinerja sistem informasi akademik (Y) sebesar 63,3%, sedangkan sisanya sebesar (100% - 63,3% = 36,7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan pada penelitian ini.

e. Hasil Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas (X) yaitu pendidikan,

kompetensi, dan *knowledge sharing* berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja sistem informasi akademik. Adapun kriteria dari uji statistik t:

- a. Jika nilai signifikan uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.
- b. Jika nilai signifikan uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Menggunakan derajat kebebasan $df=n-k-1$ ($45-4-1=40$).

Berikut hasil uji t menggunakan program aplikasi SPSS:

**Tabel 7. Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	1,555	2,233		,696
	Pendidikan	326	146	338	2,242
	Kompetensi	330	143	334	2,312
	<i>Knowledge Sharing</i>	262	149	231	1,756

Sumber: Output program SPSS statistik 25, 2024

Hasil pengolahan data tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji variabel pendidikan XI terhadap kinerja sistem informasi akademik Y mempunyai nilai t hitung sebesar 2,242 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel sebesar 2,021 ($2,242 > 2,021$) dan memiliki nilai signifikan sebesar 0,030 lebih kecil dari 0,05 dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel *knowledge sharing* berpengaruh dan signifikan. Hasil pengolahan uji variabel kompetensi X2 terhadap kinerja sistem informasi akademik Y mempunyai nilai t hitung sebesar 2,312 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel sebesar 2,021 ($2,312 > 2,021$) dan memiliki nilai signifikan sebesar 0,026 lebih kecil dari 0,05 dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel kompetensi berpengaruh dan signifikan. Hasil pengolahan uji variabel *knowledge sharing* X3 terhadap kinerja sistem informasi akademik Y mempunyai nilai t hitung sebesar 1,756

yang memiliki nilai lebih kecil dari t tabel sebesar 2,021 ($1,756 < 2,021$) dan memiliki nilai signifikan sebesar 0,087 lebih kecil dari 0,05 dalam penelitian ini H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel *knowledge sharing* tidak berpengaruh dan signifikan.

f. Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel *independen* secara bersama-sama, apakah semua variabel bebas yang dimasukan mempunyai pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat, dalam pengambilan keputusan apabila F hitung lebih besar dari F tabel dan signifikasi lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa ketiga variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji t menggunakan program aplikasi SPSS:

Tabel 8. Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132,326	3	44,109	26,342	,000 ^b
	Residual	68,652	41	1,674		
	Total	200,978	44			

Sumber: Output program SPSS statistik 25, 2024

Pada hasil pengolahan data tabel diatas diketahui bahwa nilai f hitung sebesar 26,342 dan f tabel memiliki nilai 2,610 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pendidikan X1, kompetensi X2, dan *knowledge sharing* X3 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja sistem informasi akademik Y. Hal ini ditunjukkan dengan diketahuinya f hitung sebesar 26,342 yang lebih besar dari f tabel dengan nilai 2,610 dan mempunyai nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pembahasan

Pengaruh Pendidikan (XI) Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Penerapan Sistem Informasi Akademik (Y).

Nilai koefisien sebesar 0,326 yang berarti jika pendidikan meningkat 1 unit, maka kinerja sistem informasi akademik diprediksi akan meningkat sebesar 0,326 iunit, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai P-value untuk pendidikan 0,030 ($< 0,05$), yang berarti pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada penerapan sistem informasi akademik. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., & Safi'i, (2023) menunjukkan bahwa pendidikan mempengaruhi kualitas tenaga kerja di institusi pendidikan

mencakup pelatihan penggunaan perangkat lunak, pemahaman data akademik, serta penerapan kebijakan informasi akademik.

Pengaruh kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Penerapan Sistem Informasi Akademik (Y).

Nilai koefisien sebesar 0,330 yang berarti jika kompetensi meningkat 1 unit, maka kinerja sistem informasi akademik diprediksi akan meningkat sebesar 0,330 unit, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai p-value untuk kompetensi 0,026 ($<0,05$), yang berarti kompetensi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada penerapan sistem informasi akademik. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Nurlindah et al., (2020) dan Numberi, (2022) bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap penerapan teknologi informasi.

Pengaruh Knowledge Sharing (X3) Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Penerapan Sistem Informasi Akademik (Y).

Nilai koefisien sebesar 0,262 unit yang berarti jika *knowledge sharing* meningkat 1 unit, maka kinerja sistem informasi akademik diprediksi akan meningkat sebesar 0,262 unit, dengan asumsi variabel lain konstan. Namun nilai p-value untuk *knowledge sharing* $0,087 > 0,05$ yang berarti *knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada penerapan sistem informasi akademik. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang di dilakukan oleh Mardillah, A. I., & Rahardjo, (2017) bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh langsung pada kinerja karyawan. Tetapi berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Zhao et al., (2024) menunjukkan bahwa *Knowledge sharing* meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan dalam mengoperasikan Siakad melalui pertukaran informasi yang membantu pemahaman sistem secara menyeluruh yang berarti penelitian ini tidak sejalan.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dijelaskan pada bagian hasil, maka kesimpulan dari penelitian yang berjudul **Peningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui, Pendidikan, Kompetensi, Dan Knowledge Sharing Dalam Penerapan Sistem Informasi Akademik Di Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI** sebagai berikut:

- Pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sistem informasi akademik artinya tingkat pendidikan tenaga kependidikan secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka dalam mengoperasikan dan menerapkan sistem informasi akademik. Pentingnya pendidikan

dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi tenaga kependidikan dalam mengelola sistem informasi akademik.

- Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sistem informasi akademik, artinya kompetensi secara langsung meningkatkan kinerja mereka dalam menggunakan dan menerapkan sistem informasi akademik, Pentingnya pengembangan dan peningkatan kompetensi tenaga kependidikan untuk mencapai kinerja yang optimal dalam mengoperasikan sistem informasi akademik
- Knowledge sharing* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sistem informasi akademik, artinya peningkatan aktivitas berbagi pengetahuan di antara tenaga kependidikan tidak secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka dalam mengoperasikan dan menerapkan sistem informasi akademik, hal ini mengindikasikan bahwa faktor lain mungkin lebih berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan dalam penerapan sistem informasi akademik.

5.2. Saran

Salah satu upaya meningkatkan kinerja tenaga kependidikan yaitu memfasilitasi *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan. Walaupun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* tidak memiliki pengaruh yang signifikan, penting untuk membangun budaya berbagi pengetahuan. Universitas dapat mengadakan forum atau seminar yang memfasilitasi diskusi dan pertukaran informasi antar tenaga kependidikan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan kompetensi dalam mengelola sistem informasi akademik (Siakad)

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianti, F., Hapis, A., Siswadi, F., & Lestari, A. (2024). *Pengaruh Knowledge Sharing Dan Pemberdayaan*. Jurnal Ekonomi Sakti E-ISSN 2685-1849, 90-107.
- Agustina, R., Gustiana, R., & Hestiawati, R. (2022). *Pengaruh Kualitas Sistem Dan Kualitas Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Banjarmasin*. DINAMIKA EKONOMI: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 15(2), 359–374. <https://www.jurnal.stienas-ypb.ac.id/index.php/jdeb/article/view/395>
- Airyq, I. M., Hubeis, A. V. S., & Sukmawati, A. (2023). *Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen, 9(1), 285–295. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.1.285>

JURNAL MANEKSI VOL 14, NO. 01, MARET 2025

- Alfarizi, M., Al-farish, M., Taufiqurrahman, M., Ardiansah, G., Elgar, M., & Encep, M. (2023). *Implementasi Sistem Informasi Akademik Untuk Meningkatkan Efisiensi Dan Kualitas Pendidikan*. Karimah Tauhid, Volume 2 Nomor 1 (2023), e-ISSN 2963-590X, 2, 46-50.
- Andika, A. (2024). *Meningkatkan Knowledge Sharing Di Organisasi: Studi Literatur Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Knowledge Sharing*. Behaviour and Information Technology, IX No 3, 2(11), 1055–1056.
- Anggraini, W. (2020). *Analisis Pada Sistem Informasi Akademik Mahasiswa*. Jurnal Saintek, 25(2), 184–194.
- Anggraini, N. (2022). *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak)*. Formosa Journal of Applied Sciences, 1(4), 315–334. <https://doi.org/10.5592/fjas.v1i4.1189>
- Aristana, I. N., & Dewi, N. K. T. R. (2022). *Kinerja di Era 4.0: Apakah Teknologi Informasi dan Knowledge Sharing itu Penting?* JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 5(2), 250. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16504>
- Arsi, A., & Herianto. (2021). *Langkah -Langkah Uji Validitas.Langkah-langkah Uji Validitas Dan Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan SPSS*. Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI) Kota Makassar, Indonesia.
- Astutik, E. P. (2019). *Analisis Seberapa Jauh Tingkat Pendidikan Menentukan Baik Buruknya Pengelolaan Keuangan Keluarga di Wilayah Jakarta Selatan*. Jurnal Disrupsi Bisnis, 2(2), 35.
- Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., & Safi'i, M. A. (2023). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, umur, jenis kelamin, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia*. Jurnal Sahmiyya, 2(1), 198–204.
- Djaya, S. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Komensasi*. Buletin Studi Ekonomi, 26(1), 72. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
- Fanny, A. M. (2020). *Teknologi Informasi dan Komunikasi Pada Pendidikan Dasar: “Tinjauan Kritis dan Implikasinya.”* Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan, 20(1), 66–73. <https://doi.org/10.30651/didaktis.v20i1.4464>
- Hapis, A., Siswadhi, F., Lestari, A. A., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Alam, S. (2024). *Pengaruh Knowledge Sharing Dan Pemberdayaan Kerinci Barat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai*. 13(April 2024), 90–107
- Hikmawati, F., & julianto. (2023). *Manfaat Sistem Informasi Akademik (Siakad) Dalam Jurnal Ilmiah Rekayasa dan Manajemen Sistem Informasi*, Vol. 9, No. 1, Februari 2023, Hal. 45-51, 9, 1-6.
- Huda, K. (2024). *Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Efikasi Diri , Tingkat Pendidikan Melalui Kepuasan Kerja*. Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi), 13(3), 566–573.
- Khatimah, H. (2023). *Analisis Kompetensi Memediasi Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Semarang)*. Innovation, Theory & Practice Management Journal, 2(2), 28–43. <https://doi.org/10.56444/jitpm.v2i2.981>
- Mardlillah, A. I., & Rahardjo, K. (2017). *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kompetensi Individu dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Non-Medis RS Lavalette Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 46(2), 28–36.
- Musdalifah, M., Chaerat, M., & Syahri, N. A. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam*. Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan, 1(1), 31–39. <https://doi.org/10.24252/edu.v1i1.22116>
- Ningtias, P. D., & Diatmika, I. P. G. (2021). *Pengaruh Pendidikan , Pengalaman Kerja dan Pelatihan terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi*. Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika, 11(1), 1–10.
- Numberi, C. L. (2022). *Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (Studi Empiris Pada OPD di Provinsi Papua Barat)*. ACE | Accounting Research Journal, 2(1), 64–78. <https://journal.feb.unipa.ac.id/index.php/ace>
- Nurlindah, N., Mustami, M. K., & Musdalifah, M. (2020). *Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan, 4(1), 40. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.13893>

