

PAPER NAME

Perbaikan.docx

AUTHOR

Rifki

WORD COUNT

3470 Words

CHARACTER COUNT

23806 Characters

PAGE COUNT

11 Pages

FILE SIZE

95.2KB

SUBMISSION DATE

Sep 11, 2023 10:59 AM GMT+8

REPORT DATE

Sep 11, 2023 11:00 AM GMT+8

● 5% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 5% Publications database
- Crossref Posted Content database
- Crossref database
- 0% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Internet database
- Small Matches (Less than 15 words)

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

TRANSFORMASI KINERJA DOSEN DI ERA PASCA PANDEMI: PERAN VIRTUAL LEADERSHIP, VIRTUAL SKILL, DAN LITERASI DIGITAL

Rifki¹, Yunus² Elsi loerensa³ Kadek eva Sulystyawati⁴ Nurasizah Mujahidin⁵ Imran Ukkas⁶

¹Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo
rifki021@student.umpalopo.ac.id

²Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo
yunus055@student.umpalopo.ac.id

³Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo
elsyloerensa@gmail.com

⁴Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo
watievha427@gmail.com

⁵Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo
ashazsizah24@gmail.com

⁶Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo
imranukkas@umpalopo.ac.id

7 Article Info

ABSTRAK

Article history:

Received mm dd, yyyy

Revised mm dd, yyyy

Accepted mm dd, yyyy

Keywords: *Virtual Leadership; Virtual Skill; Digital Literacy Ability; Performance.*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *virtual leadership*, *virtual skill* dan literasi digital terhadap kinerja dosen di era pasca pandemi. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan menggunakan kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah dosen pada lingkup perguruan tinggi di Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Adapun metode penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan random sampling yakni sebanyak 100 orang dosen. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa *virtual skill* dan literasi digital berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen pada era pasca pandemic. Ditemukan pula bahwa *virtual leadership* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja dosen pada lingkup perguruan tinggi di Kota Palopo Sulawesi Selatan, pasca pandemic.

ABSTRACT

The objective of this study is to examine the impact of virtual leadership, virtual skills, and digital literacy on lecturer performance in the post-pandemic era. This research adopts a quantitative approach, employing a questionnaire as the data collection method. The study's population consists of lecturers

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

from tertiary institutions in Palopo City, South Sulawesi. The sampling technique utilized in this research is random sampling, involving a total of 100 lecturers. The analytical methodology employed for this study is multiple linear regression analysis. The findings of this research reveal that both virtual skills and digital literacy exert a significant and positive influence on lecturer performance in the post-pandemic era. However, it is noteworthy that virtual leadership has been identified to have a non-significant positive effect on lecturer performance in tertiary institutions within Palopo City, South Sulawesi, post-pandemic

This is an open access article under the CC BY-SA license



Corresponding Author:

Rifki

Faculty Economics and Business, University Muhammadiyah Palopo

Jl. Jend Sudirman No.Km. 03, Kode Pos : 91922

Email : rifki021@student.umpalopo.ac.idDOI: <http://dx.doi.org/10.32833/majem.v10i1.113>

I. PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi informasi saat ini, telah membawa perubahan besar pada cara perusahaan dalam menjalankan strategi bisnis untuk mencapai tujuan perusahaannya. Pengadopsian dan pemanfaatan berbagai aplikasi digital untuk manajemen proses antar organisasi, telah menjadi faktor penentu atas keberhasilan organisasi dalam memenangkan persaingan (Asraar Ahmed et al., 2022). Terkait hal ini, prinsip yang sama berlaku di lingkup organisasi perguruan tinggi, yang dalam situasi tertentu diharuskan memiliki kemampuan untuk tetap menjalankan kegiatan pembelajaran di kondisi pandemi COVID-19.

Pada kondisi tersebut, teknologi informasi menjadi unsur vital yang menjadi salah satu solusi atas keberlangsungan aktivitas perguruan tinggi, khususnya dalam kegiatan pembelajaran. Pada kondisi berbeda yakni pasca pandemic COVID-19, teknologi informasi pada lingkup perguruan tinggi, tidak lagi hanya dianggap sebagai suatu solusi, namun menjadi faktor penentu yang mampu meningkatkan kinerja dan menambah nilai daya saing organisasi untuk berdaya saing dengan berbagai perguruan tinggi lainnya. Hal ini tentunya dapat terlaksana dengan baik, jika organisasi tersebut, ditunjang dengan kualitas sumberdaya manusia yang memanfaatkan teknologi informasi secara optimal (Perwira & Hernita, 2021).

Hal ini sejalan dengan uraian yang dikemukakan oleh Siti Nurhayati (2018) bahwa perguruan tinggi memerlukan adanya reorientasi baru dalam penyelenggaraan pendidikan, oleh karena proses pembelajaran para pendidik harus mampu beradaptasi terhadap perkembangan teknologi sehingga mampu menghasilkan lulusan berdaya saing tinggi. Hutasuhut & Palahi (2021); Lismawati & Trihantoyo (2021), masih adanya permasalahan dari beberapa tenaga pendidik dalam mengadopsi teknologi informasi.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Tinjauan atas kinerja telah banyak ditelaah oleh beberapa peneliti. Bahkan sejumlah peneliti telah merumuskan berbagai variabel yang dinilai memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja. Meski demikian tinjauan atas aspek digital terhadap kinerja karyawan belum banyak ditelaah oleh beberapa peneliti. Seperti dalam penelitian Asraar Ahmed et al (2022) bahwa diperlukan peran serta dukungan dari virtual leadership untuk memajukan pengadopsian teknologi guna meningkatkan kinerja karyawan. Marguna & Sangiasseri (2020), kompetensi digital adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Darsana & Wijaya (2022) bahwa *digital leadership* dan *digital skill* adalah salah satu faktor dalam aspek digital yang dinilai berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Syahirah et al (2023) mengemukakan bahwa literasi digital berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan tinjauan mengenai dampak dari virtual leadership, keterampilan virtual, dan literasi digital terhadap kinerja dosen di lingkup perguruan tinggi di Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan keilmuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam peran teknologi informasi digital terhadap kinerja pegawai.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Virtual Leadership

Di era modern yang didominasi oleh teknologi, paradigma kepemimpinan pun telah mengalami perubahan signifikan. Konsep virtual leadership, atau kepemimpinan virtual, telah muncul sebagai respons terhadap perkembangan ini. Dalam lingkungan kerja yang semakin terhubung dan digital, *virtual leadership* berperan sebagai landasan yang kuat untuk memimpin tim secara efektif meskipun jarak dan waktu yang terpisah. Pada konteks ini, hubungan antara virtual leadership dan kinerja karyawan menjadi semakin menarik dan relevan. *Virtual leadership* merangkul berbagai elemen yang berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di lingkungan kerja yang didigitalisasi. Salah satu aspek utamanya adalah komunikasi yang efektif. Pemimpin virtual harus memiliki kemampuan untuk menyampaikan arahan, tujuan, dan umpan balik dengan jelas melalui platform digital (Asraar Ahmed et al., 2022). Komunikasi yang baik memastikan bahwa visi organisasi dipahami dengan baik oleh seluruh tim, membantu mengarahkan upaya mereka menuju tujuan yang sama (Darsana & Wijaya, 2022).

Virtual leadership merujuk pada kemampuan seseorang untuk memimpin dan mengelola tim atau organisasi dalam lingkungan kerja yang terhubung secara digital dan virtual. Ini berarti pemimpin dapat menjalankan tugas kepemimpinan dan manajemen melalui platform digital, komunikasi daring, dan alat-alat kolaborasi online tanpa harus berada di lokasi fisik yang sama dengan timnya. Ivanova, E., & Gibcus, P. (2003) mengemukakan bahwa *virtual leadership* melibatkan berbagai keterampilan dan kompetensi yang unik. Pemimpin virtual harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif melalui media digital, mengelola tim jarak jauh, dan memotivasi anggota tim tanpa interaksi langsung. Pemimpin juga perlu mengerti dinamika kerja virtual, memahami cara mengelola konflik secara daring, dan merancang

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

strategi yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi (Guillon, O., & Cezanne, C, 2014).

Virtual Skill

Di era teknologi yang terus berkembang, keterampilan virtual semakin menjadi aspek krusial dalam produktivitas dan kinerja karyawan. Virtual skill mencakup kemampuan untuk menggunakan alat-alat digital, aplikasi, dan platform yang memfasilitasi kerja jarak jauh dan kolaborasi online (Darsana & Wijaya, 2022). Dalam lingkungan kerja yang semakin terhubung secara digital, keterampilan ini memainkan peran yang sangat penting dalam membantu karyawan beroperasi secara efektif dan efisien (Huu, 2023).

Keterampilan virtual mencakup berbagai aspek, termasuk kemampuan berkomunikasi secara efektif melalui media digital, kemampuan mengelola proyek secara daring, keterampilan dalam menggunakan perangkat lunak bisnis, dan kemampuan beradaptasi dengan alat-alat baru yang terus muncul. Keterampilan ini juga melibatkan literasi digital yang kuat, yaitu kemampuan untuk mengevaluasi, menggabungkan, dan menerapkan informasi yang ditemukan secara online.

Dalam konteks hubungan antara virtual skill dan kinerja karyawan, terdapat beberapa aspek yang penting untuk dipertimbangkan (Elisnawati et al., 2023). Pertama, keterampilan virtual yang kuat dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Mampu dengan cepat beradaptasi dengan alat-alat kerja digital, mengelola tugas secara online, dan berkomunikasi dengan rekan kerja secara efektif, semuanya berkontribusi pada hasil kerja yang lebih baik. Kedua, virtual skill juga mendukung kolaborasi yang efisien. Dalam lingkungan kerja yang semakin canggih dan terhubung, kemampuan untuk berkolaborasi melalui platform digital menjadi sangat penting. Karyawan dengan keterampilan virtual yang baik dapat berkontribusi pada proyek secara tim, berbagi informasi dengan rekan kerja, dan berpartisipasi dalam diskusi dan pertemuan virtual dengan lancar. Selanjutnya, keterampilan virtual juga berhubungan erat dengan fleksibilitas kerja. Karyawan yang memiliki kemampuan untuk bekerja secara efektif melalui alat-alat digital dapat lebih mudah mengatur jadwal kerja mereka dan beroperasi dari lokasi yang berbeda. Fleksibilitas ini dapat meningkatkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja mereka.

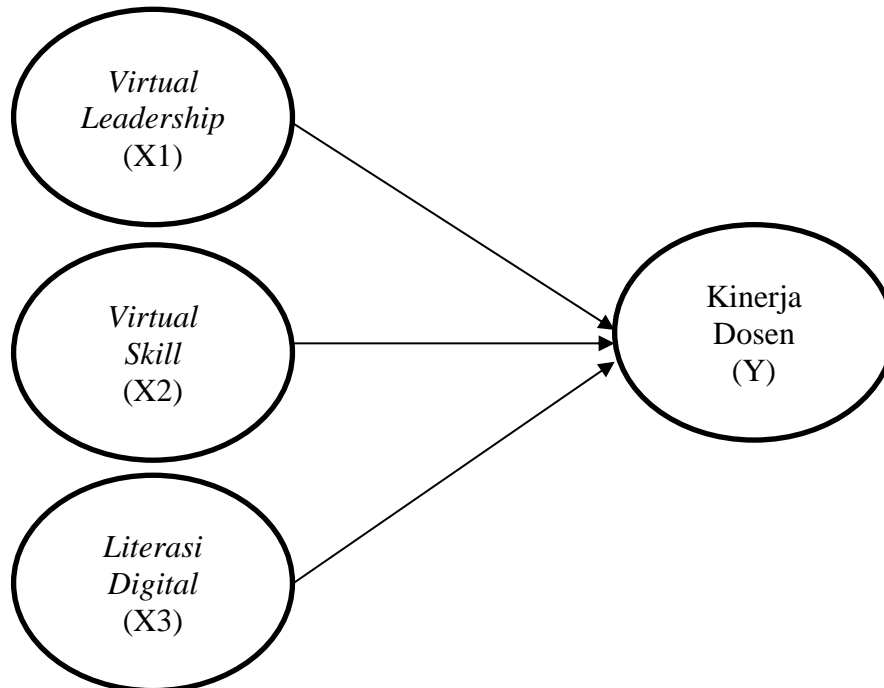
Kemampuan Literasi Digital

Literasi digital (Digital Literacy) pertama kali dikemukakan oleh Paul (Gilster, 1997). Paul mengatakan bahwa literasi digital adalah kemampuan memberdayakan teknologi dan informasi, suatu keterampilan menggunakan perangkat digital secara efektif dan efisien dalam berbagai konteks seperti pada dunia akademik, karir dan kehidupan sehari-hari. Eshet (2002) menekankan bahwa literasi digital lebih dari sekedar kemampuan menggunakan berbagai sumber digital secara efektif. Lebih lanjut lagi Hague (2010) mengatakan bahwa literasi digital adalah kemampuan mengkaryakan dan kesanggupan berbagi (sharing) dalam modus yang berbeda, seperti dalam membuat, mengkolaborasi, mengkomunikasikan secara efektif serta memiliki pemahaman perihal

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

kan dan bagaimana menggunakan perangkat teknologi informasi guna mendukung tujuan tersebut



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Adapun hipotesis pada penelitian ini yakni :

H1 : *Virtual leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen

H2 : *Virtual skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen

H3 : Literasi digital berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan obyek penelitian adalah keseluruhan perguruan tinggi yang terdapat di Kota Palopo Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan dosen pada lingkup perguruan tinggi di Kota Palopo Provinsi Sulawesi Tenggara dengan teknik penarikan sampel menggunakan *simple random sampling*. Berdasarkan hasil distribusi kuesioner yang peneliti lakukan pada keseluruhan kampus di Kota Palopo, terdapat 113 kuesioner yang kembali dan sebanyak 13 kuesioner yang dalam temuannya dinilai tidak valid (keseluruhan kuesioner tidak diisi dengan lengkap). Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan SPSS 20.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian ditemukan bahwa seluruh butir (item) pernyataan yang digunakan adalah valid dan reliable, oleh karena itu layak digunakan sebagai instrument dalam mengukur variabel penelitian.

Tabel 1. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r-hitung	Cronbach's Alpha
<i>Virtual Leadership</i> (X ₁)	LS1	0.432	0.800
	LS2	0.452	
	LS3	0.426	
	LS4	0.420	
	LS5	0.510	
<i>Virtual Skill</i> (X ₂)	VS1	0.564	0.782
	VS2	0.488	
	VS3	0.446	
	VS4	0.561	
	VS5	0.410	
Kemampuan Literasi Digital (X ₃)	LD1	0.511	0.782
	LD2	0.453	
	LD3	0.450	
	LD4	0.477	
	LD5	0.679	
Kinerja Dosen (Y)	KD1	0.687	0.761
	KD2	0.732	
	KD3	0.518	
	KD4	0.659	
	KD5	0.699	
	KD6	0.553	
	KD7	0.689	

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda terkait pengaruh *virtual leadership*, *virtual skill* dan kemampuan literasi digital terhadap kinerja dosen, ditemukan sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Estimasi Regresi Linear Berganda (pada $\alpha = 0,05$)

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	8.550	1.832	4.668	.000
Virtual Leadership (X ₁)	.166	.092	1.793	.076

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Virtual Skill (X2)	.385	.116	3.333	.001
Kemampuan Literasi Digital (X3)	.442	.118	3.742	.000

1. Hipotesis 1: Ditemukan *virtual leadership* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja dosen pasca pandemic. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis pada penelitian ini ditolak
2. Hipotesis 2: ditemukan *virtual skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pasca pandemic. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis pada penelitian ini di terima
3. Hipotesis 3: Ditemukan *kemampuan literasi digital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pasca pandemic. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis pada penelitian ini ditolak

Pembahasan

Pengaruh Virtual Leadership Terhadap Kinerja Dosen

Hasil penelitian ini memberikan gambaran mengenai pengaruh *virtual leadership* terhadap kinerja dosen di era pasca pandemi. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, ditemukan bahwa *virtual leadership* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja dosen di era pasca pandemic. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja dosen pada lingkup perguruan tinggi di Kota Palopo pasca pandemic tidak ditentukan atas adanya peranan *virtual leadership*.

Temuan hasil penelitian ini menolak hipotesis dan beberapa temuan dari peneliti terdahulu yang mengemukakan bahwa *virtual leadership* memiliki pengaruh dalam menghasilkan perubahan terhadap sikap, perasaan, pemikiran, perilaku dan kinerja pada individu, kelompok maupun organisasi (Steven et al., 2021); (Masharyono & Senen, 2022).

Virtual leadership adalah paradigma kepemimpinan yang muncul sebagai respons terhadap perubahan lingkungan kerja yang semakin digital dan terhubung. Meskipun *virtual leadership* memiliki potensi untuk memfasilitasi komunikasi, koordinasi, dan kolaborasi di lingkungan kerja yang tersebar, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dampak positif dari *virtual leadership* terhadap kinerja dosen tidak signifikan. Indikasi bahwa peningkatan kinerja dosen tidak dipengaruhi secara signifikan oleh dukungan *virtual leadership* mungkin dapat dijelaskan oleh beberapa faktor. Pertama, kualitas *virtual leadership* dapat bervariasi tergantung pada pemahaman dan kemampuan pemimpin dalam mengelola tim secara virtual. Pemimpin yang tidak mampu efektif dalam menyampaikan arahan, memberikan dukungan, atau memfasilitasi kolaborasi melalui platform digital mungkin tidak mampu menciptakan dampak yang signifikan terhadap kinerja dosen. Selain itu, karakteristik tim dan lingkungan kerja juga dapat memainkan peran dalam hasil ini. Dalam konteks akademik, faktor-faktor seperti motivasi individu, lingkungan pembelajaran, dan metode pengajaran juga dapat berkontribusi pada kinerja dosen. Kemungkinan adanya faktor-faktor ini yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja dosen dapat menjelaskan mengapa pengaruh *virtual leadership* tidak signifikan dalam penelitian ini.

Pengaruh Virtual Skill Terhadap Kinerja Dosen

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *virtual skill* yang dimiliki oleh dosen dengan tingkat kinerja mereka. Temuan ini membawa implikasi yang sangat penting dalam rangka memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dosen dalam lingkungan kerja yang semakin canggih secara digital. Penting untuk mencatat bahwa *virtual skill* mencakup beragam kemampuan yang berkaitan dengan keterampilan dalam beroperasi dalam lingkungan digital. Ebrahim et al. (2014) menyoroti pentingnya keterampilan ini dalam memungkinkan dosen untuk berinteraksi secara efektif dengan teknologi dan berkomunikasi dengan mahasiswa dalam lingkungan pembelajaran yang semakin terhubung. Ini meliputi kemampuan berkomunikasi melalui platform digital, keahlian dalam memanfaatkan alat-alat kolaborasi online, serta literasi digital yang memadai untuk memahami dan menggunakan teknologi dengan efektif.

Temuan penelitian ini menyoroti bahwa tingkat *virtual skill* yang dimiliki oleh dosen secara signifikan memengaruhi kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan temuan beberapa peneliti yang mengemukakan bahwa *virtual skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kerja (Elisnawati et al., 2023); (Darsana & Wijaya, 2022); (Marguna & Sangiasseri, 2020). Diuraikan pula oleh Hassanien et al. (2016) bahwa *virtual skill* memiliki peran penting dalam memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi di lingkungan kerja yang terhubung secara digital.

Hubungan positif dan signifikan antara *virtual skill* dan kinerja dosen dapat dijelaskan melalui beberapa cara. Pertama, dosen yang memiliki *virtual skill* yang kuat cenderung lebih mampu berkomunikasi secara efektif melalui media digital dan berkolaborasi dalam proyek-proyek yang melibatkan kerja tim secara online. Kemampuan ini mengarah pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan. Selanjutnya, *virtual skill* juga memberikan fleksibilitas kepada dosen dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Dosen dapat dengan mudah mengelola materi pembelajaran, memberikan umpan balik kepada mahasiswa, dan berpartisipasi dalam pertemuan virtual. Fleksibilitas ini berpotensi meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tanggung jawab mereka. Selain itu, memiliki keterampilan virtual juga memberdayakan dosen dengan kemampuan mandiri untuk mengatasi tantangan teknologi yang mungkin muncul. Dosen yang merasa percaya diri dalam menggunakan teknologi akan lebih siap menghadapi perubahan lingkungan kerja dan beradaptasi dengan berbagai situasi baru yang mungkin timbul.

Penting untuk diingat bahwa era pasca pandemi menuntut adopsi teknologi dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pendidikan. Oleh karena itu, dosen yang memiliki *virtual skill* yang kuat cenderung lebih relevan dengan tuntutan lingkungan kerja saat ini. Temuan ini menunjukkan bahwa meningkatkan tingkat *virtual skill* di kalangan dosen adalah langkah penting dalam memastikan peningkatan kinerja mereka di tengah perubahan lingkungan kerja yang semakin digital.

Pengaruh Kemampuan Literasi Digital Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kemampuan literasi digital berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen di era pasca pandemic. Hal ini mengindikasikan bahwa pemahaman dan penguasaan terhadap teknologi digital mampu

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

membentuk serta meningkatkan kinerja dosen dalam konteks lingkungan kerja yang semakin terhubung secara digital.

Penting untuk mengingat bahwa literasi digital mengacu pada kemampuan individu untuk mengerti, mengoperasikan, dan mengoptimalkan teknologi digital dalam berbagai aspek pekerjaan. Di dalam konteks penelitian ini, literasi digital mencakup keterampilan dosen dalam menggunakan perangkat teknologi, menganalisis informasi secara kritis, dan berinteraksi dengan berbagai platform digital. Studi-studi sebelumnya juga telah mengakui pentingnya literasi digital dalam pengembangan kemampuan individu dalam era digital (Eshet-Alkalai, 2004; Martin, 2006).

Adanya hubungan yang positif dan signifikan antara literasi digital dan kinerja dosen dapat dijelaskan melalui beberapa mekanisme yang saling terkait. Pertama, dosen yang memiliki literasi digital yang kuat memiliki akses yang lebih mudah terhadap berbagai sumber daya pembelajaran digital, yang membantu mereka memperbaiki kualitas materi pembelajaran yang disampaikan kepada mahasiswa (Tondeur et al., 2017). Selanjutnya, literasi digital juga memfasilitasi penggunaan alat kolaborasi secara lebih efektif. Dosen yang memiliki keterampilan literasi digital yang solid dapat berpartisipasi dalam diskusi daring, rapat virtual, dan proyek kolaboratif, yang pada akhirnya meningkatkan kolaborasi dan produktivitas di antara rekan kerja (Carvalho et al., 2019).

Dalam konteks pembelajaran, literasi digital memungkinkan dosen untuk mengintegrasikan teknologi dengan lebih baik. Mereka dapat menciptakan pengalaman pembelajaran yang lebih menarik dan interaktif melalui penggunaan media digital dan alat bantu teknologi lainnya (Barnes & Tynan, 2007). Penting juga untuk diakui bahwa literasi digital mendukung adaptasi dosen terhadap perubahan, khususnya dalam konteks pandemi. Kemampuan ini memiliki peran penting dalam mendukung pengajaran jarak jauh dan manajemen tugas-tugas akademik dalam lingkungan kerja yang semakin digital (Hew & Brush, 2007).

V. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa *virtual skill* dan literasi digital memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dosen di era digital saat ini. Hasil penelitian kami menguatkan pentingnya pengembangan keterampilan teknologi dan kemampuan dalam memahami dan menerapkan alat-alat digital dalam lingkungan akademik. Namun, menariknya, kami juga menemukan bahwa *virtual leadership*, meskipun dianggap sebagai elemen penting dalam mengelola tim secara virtual, ternyata tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dosen. Temuan ini memberikan wawasan berharga bagi perguruan tinggi dan lembaga pendidikan untuk mengarahkan upaya pengembangan profesional dosen. Dalam menghadapi tantangan dan peluang dari transformasi digital, fokus pada pengembangan keterampilan teknologi dan literasi digital dapat meningkatkan efektivitas kinerja dosen dalam menghadapi tuntutan lingkungan pendidikan yang semakin terhubung. Namun, penting untuk diingat bahwa *virtual leadership* tetap memiliki peran penting dalam konteks manajemen organisasi secara keseluruhan dan dapat memiliki dampak positif pada aspek-aspek lain dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut mungkin diperlukan

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi peran virtual leadership dalam konteks yang lebih luas.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Asraar Ahmed, K. A., Damodharan, V. S., Subha, K., Prasanna, S., & Rajesh, M. (2022). Impact of e-leadership competencies on employee behaviour. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 13(3), 187–211. <https://doi.org/10.1504/ijwoe.2022.126953>
- Barnes, C., & Tynan, B. (2007). The adventures of Miranda in the brave new world: Learning in a Web 2.0 millennium. *ALT-J: Research in Learning Technology*, 15(3), 189-200.
- Carvalho, L., Aguiar, C., & Morgado, E. (2019). Integrating digital literacies in higher education: A challenge for students and teachers. *Interactive Learning Environments*, 27(5), 610-623.
- Darsana, I. M., & Wijaya, N. S. (2022). Analysis Of The Influence Of Digitality Aspects On Employee Performancein The Field Of Hospitality In Gianyar Regency, Bali. *Enrichment: Journal of Management*, 12(3), 2352–2357.
- DeRue, D. S., & Myers, C. G. (2014). Leadership in the digital age: A review and agenda for future research. *The Leadership Quarterly*, 25(1), 83-104.
- Ebrahim, N. A., Ahmed, S., & Taha, Z. (2014). Virtual teams: A literature review. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 8(1), 12-16
- Eshet-Alkalai, Y. (2004). Digital literacy: A conceptual framework for survival skills in the digital era. *Journal of Educational Multimedia and Hypermedia*, 13(1), 93-106.
- Elisnawati, Mas'ud, M., & Selong, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Digital , Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal on Education*, 05(03), 8308–8323.
- Hassanien, A., Dale, C., & Clarke, S. (2016). Navigating the virtual workplace: How information sharing networks connect professionals across space. *International Journal of Information Management*, 36(6), 1050-1059.
- Hew, K. F., & Brush, T. (2007). Integrating technology into K-12 teaching and learning: Current knowledge gaps and recommendations for future research. *Educational Technology Research and Development*, 55(3), 223-252.
- Hutasuhut, J., & Palahi, A. (2021). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Era New Normal. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 1(1), 35–49. <https://www.jurnalbisnismahasiswa.com/index.php/jurnal/article/view/6%0Ahttps://www.jurnalbisnismahasiswa.com/index.php/jurnal/article/download/6/13>
- Huu, P. T. (2023). Impact of employee digital competence on the relationship between digital autonomy and innovative work behavior : a systematic review. *Artificial Intelligence Review*, 75. <https://doi.org/10.1007/s10462-023-10492-6>
- Lismawati, B. R. K., & Trihantoyo, S. (2021). Peningkatan Literasi Digital Dalam Mewujudkan Profesionalisme Kinerja Guru Pada Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 10(1), 80–94.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

- Marguna, A. M., & Sangiasseri. (2020). Pengaruh Kompetensi Digital (E-Skill) Terhadap Kinerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin. *Jupiter, XVII*(Desember), 104–117.
- Masharyono, & Senen. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Business Management Education, 7*(2), 1–23. <https://stiealwashliyabsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/736%0Ahttps://stiealwashliyabsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/736/404>
- Perwira, I., & Hernita, M. (2021). *Peran Teknologi Informasi Dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia Yang Unggul Dan Berdaya Saing Tinggi*. [https://repository.unibos.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2608/Peran Teknologi Informasi.pdf?sequence=1%5C&isAllowed=y](https://repository.unibos.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2608/Peran%20Teknologi%20Informasi.pdf?sequence=1%5C&isAllowed=y)
- Siti Nurhayati. (2018). Pengembangan Kompetensi Dosen. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Pekalongan "Job, 2018*, 1–12.
- Steven, V., Purnomo, V., & Tejasukmana, S. A. (2021). Pengaruh Digital Leadership terhadap Kinerja Perusahaan Startup di Jawa Timur. *Business Accounting Review, 9*(2).
- Syahirah, A., Rahim, A., Baharuddin, M. F., & Jalil, A. (2023). Effect of Digital Literacy on Individual Work Performance Among Practicing Lawyers in Malaysia. *Journal of Information and Knowledge Management, 13*(1), 90–100.
- Tondeur, J., Aesaert, K., Prestridge, S., Consuegra, E., & Valcke, M. (2017). The development of the TPACK framework: Challenges and opportunities. In *Handbook of research on educational communications and technology* (pp. 1-20). Springer.

● **5% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 5% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 0% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

- | | | |
|--|---|---------------|
| 1 | Catherine McLoughlin, Mark J. W. Lee. "chapter 3 Pedagogy 2.0", IGI Gl... | <1% |
| <small>Crossref</small> | | |
| 2 | Jennifer Quast, Charlott Rubach, Rebecca Lazarides. "Teaching quality ... | <1% |
| <small>Crossref</small> | | |
| 3 | Adina Shamir, Ofra Korat, Renat Fella. "Promoting vocabulary, phonol... | <1% |
| <small>Crossref</small> | | |
| 4 | Elisnawati Elisnawati, Masdar Mas'ud, Abbas Selong. "Pengaruh Komp... | <1% |
| <small>Crossref</small> | | |
| 5 | Leadership & Organization Development Journal, Volume 35, Issue 2 (... | <1% |
| <small>Publication</small> | | |
| 6 | PHAM THANH HUU. "Impact of Employee Digital Competence on the R... | <1% |
| <small>Crossref posted content</small> | | |
| 7 | Adinda Isna Nuriyah, Amir Amir. "The Effect of Free Cash Flow, Levera... | <1% |
| <small>Crossref</small> | | |
| 8 | Juliet E. Ikhide, Oluwatobi A. Ogunmokon, Ting Chen. "Restrains and e... | <1% |
| <small>Crossref</small> | | |
| 9 | Titis Madyaning Ratri, Sofyan Iskandar, Dede Trie Kurniawan. "Membra... | <1% |
| <small>Crossref</small> | | |

10

Muhamad Abdul Manan. "Daya Tahan dan Eksistensi Pesantren Di Era ... <1%

Crossref