

**PERAN MEDIA PEMBELAJARAN TERHADAP KINERJA DOSEN DENGAN GAYA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL SEBAGAI VARIABEL *MODERATING*
(Studi Kasus pada Dosen Universitas Muhammadiyah Ponorogo)**

Eka Destriyanto Pristi Ayuningtyas, Wahna Widhianingrum
Universitas Muhammadiyah Ponorogo

ABSTRACT

This study focuses on transformational leadership style variables that moderate the relationship between learning media and performance. This study aims to examine the role of learning media on lecturer performance with transformational leadership style as a moderating variable. This type of research is a quantitative research. The method used is to use survey with purposive sampling sampling with respondent Lecturer Muhammadiyah University of Ponorogo. Data analysis technique used in this research is Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS) analysis with SmartPLS 3.0 software. The result of research shows that H1, the perception of the usefulness of instructional media has a negative effect on overwork. While H2, the transformational leadership style variables moderate the relationship between perceptions of the usefulness of instructional media and overloaded work.

Keywords: Learning Media, Transformational Leadership Style, Work Overload

ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada variabel gaya kepemimpinan transformasional yang memoderasi hubungan antara media pembelajaran dan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran media pembelajaran terhadap kinerja dosen dengan gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel *moderating*. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan adalah menggunakan survei dengan pengambilan sampel *purposive sampling* dengan responden Dosen Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis *Structural Equation Modelling Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H1, persepsi kebermanfaatan media pembelajaran berpengaruh negatif terhadap kelebihan beban kerja. Sedangkan H2, variabel gaya kepemimpinan transformasional memoderasi hubungan antara persepsi kebermanfaatan media pembelajaran dan kelebihan beban kerja.

Kata Kunci: Media Pembelajaran, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kelebihan Beban Kerja

PENDAHULUAN

Perubahan zaman telah membuat dosen memiliki tuntutan kerja yang banyak.

Selain pengajaran dosen juga harus melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Universitas

Muhammadiyah Ponorogo merupakan universitas yang memiliki mahasiswa cukup banyak, hal ini berakibat kepada banyaknya jumlah mengajar yang diterima oleh dosen.

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan diketahui bahwa banyak dosen yang mengampu mata kuliah lebih dari 12 SKS. Artinya bahwa dosen juga harus menyiapkan rencana pembelajaran dan seluruh perangkat pengajaran dalam jumlah yang besar. Selain hal tersebut, dikarenakan jumlah sumber daya karyawan yang terbatas, dosen juga di haruskan untuk menjadi bagian kepanitiaan dalam berbagai kegiatan. Tugas tersebut masih ditambah kewajiban dosen yang harus melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat serta kewajiban organisasional bagi yang memiliki jabatan struktural.

Kondisi ini mengakibatkan dosen memiliki beban kerja yang cukup tinggi dan menjadi penyebab adanya kinerja yang tidak maksimal. Kelebihan beban kerja yang tinggi akan menimbulkan rasa khawatir dan stres yang tinggi yang menyebabkan penurunan kinerja. Walaupun demikian, kemajuan zaman juga memberikan beberapa kemudahan diantaranya penggunaan media pembelajaran berbasis komputer.

Dalam proses pengajaran, dosen sudah mulai terbantu dengan adanya

media pembelajaran. Media pembelajaran berbasis komputer membuat dosen tidak lagi mengeluarkan tenaga ekstra untuk mengajar, tetapi dengan media pembelajaran dapat memberikan kemudahan dalam pengajaran efektif tanpa mengeluarkan energi yang besar. Kemudahan dan kebermanfaatan dalam penggunaan media pembelajaran disinyalir akan mengurangi adanya kelebihan beban kerja. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Effiyanti dan Sagala (2016) yang menyebutkan bahwa tidak semua pendidik bisa memanfaatkan komputer dengan baik artinya belum tentu media pembelajaran berbasis komputer bisa memudahkan dalam proses pengajaran dan pekerjaan dosen.

Selain faktor tersebut, ada beberapa hal yang disinyalir mampu memberikan penguatan dalam mengurangi kinerja dosen yang tidak maksimal yaitu peran pimpinan universitas dalam memberikan dukungan baik secara individu maupun kelompok.

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu membuat organisasi, karyawan dan pihak-pihak yang terkait berkembang secara bersama, mengalami perubahan ke arah yang lebih luas. Pemimpin transformasional membuat karyawan melihat bahwa tujuan yang akan dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya.

Kepemimpinan berkaitan dengan proses yang mempengaruhi orang sehingga mereka mencapai sasaran dalam keadaan tertentu, dimana seorang pemimpin dapat menciptakan visi dan menumbuhkembangkan kepercayaan, kesetaraan, keterbukaan dan menghargai pendapat para karyawan untuk selalu ikut terlibat dalam setiap pengambilan keputusan (*take decision*) dan untuk selalu berprestasi dalam organisasi.

Kepemimpinan transformasional akan memberikan kesempatan bagi para dosen untuk aktif dapat berguna dalam penentuan sikap kerjanya. Menurut Bass (1990), kepemimpinan transformasional yang terjadi biasanya adalah yang mengarah pada perubahan dinamis, tantangan, visioner, perasaan hati, nilai, motivasional, serta inovasi mampu membangkitkan motivasi kerja dan kinerja yang sangat penting artinya bagi organisasi.

Kepemimpinan transformasional pada dasarnya dilakukan melalui karisma, stimulus intelektual, perhatian individu, dan inspirasi yang memotivasi (Bass, 1985).Tuntutan kerja yang semakin besar bagi seorang dosen disertai dengan jumlah pekerjaan yang melebihi kapasitas seorang membuat kinerja dosen menjadi tidak maksimal.

Peran kebermanfaatan media pembelajaran berbasis computer dan

dukungan pemerintah disinyalir akan mampu mengurangi rasa memiliki beban kerja yang besar sehingga muarannya adalah kinerja menjadi baik terutama dalam segi pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat.

Kinerja dosen yang meningkat, akan berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran atau outputnya, oleh karena itu perlu dukungan dari berbagai pihak perguruan tinggi untuk meningkatkan kinerja dosen. Kinerja dosen akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen perguruan tinggi, baik itu pimpinan perguruan tinggi, iklim perguruan tinggi, dosen, karyawan maupun peserta didik.

Berdasarkan fenomena tersebut maka penulis berkeinginan melakukan penelitian yang mengambil isu sentral yaitu “Peran Media Pembelajaran terhadap Kinerja Dosen dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional sebagai Variabel *Moderating* Studi Kasus pada dosen Universitas Muhammadiyah Ponorogo.”

KAJIAN LITERATUR

Media Pembelajaran

Media pembelajaran merupakan media-media yang digunakan dalam pembelajaran, yaitu meliputi alat bantu dosen dalam mengajar serta sebuah alat pembawa pesan dari sumber belajar ke

penerima pesan belajar (mahasiswa). Salah satu alternatif media pembelajaran yang baik adalah media pembelajaran yang berbasis komputer.

Media pembelajaran tersebut memberikan peningkatan kemampuan kognitif yang baik hal ini karena menggabungkan visual dan audio serta mampu memberikan pengetahuan-pengetahuan yang kompleks yang tidak bisa dijelaskan oleh media pembelajaran konvensional. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan salah satu konstruk dari Davis (1989) yaitu: persepsi kebermanfaatan terhadap penggunaan media pembelajaran berbasis komputer untuk menjelaskan pentingnya penggunaan media pembelajaran dalam pekerjaan dosen.

Segala sesuatu yang dianggap memiliki manfaat akan memberikan nilai tambah (Davis, 2001). Selain hal tersebut Effiyanti dan Sagala (2016) juga menjelaskan bahwa penggunaan komputer yang bermanfaat akan mengurangi adanya beban kerja yang berlebihan.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang membutuhkan perilaku atau tindakan memotivasi para karyawan agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran yang dianggap telah

melampaui kepentingan pribadinya saat itu.

Komponen-komponen kepemimpinan transformasional telah diidentifikasi melalui berbagai macam cara, termasuk analisis faktor, observasi, interview dan deskripsi dari pemimpin ideal menurut para karyawan. Yukl (1998:297) dalam penelitiannya mengemukakan empat karakteristik penting mengenai gaya kepemimpinan transformasional adalah Karisma (*Charisma*), Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*), Perhatian Individu (*Individualized Consideration*), Inspirasi yang Memotivasi (*Inspirational Motivation*).

Penelitian ini akan menginduksi teori empat karakteristik atau perilaku kepemimpinan transformasional yang dikemukakan Yukl. Penerapan proses kepemimpinan transformasional dapat menghasilkan kemampuan karyawan untuk memimpin diri mereka sendiri, mengambil tanggung jawab bagi tindakannya sendiri dan memperoleh imbalan melalui kemandirian yang kuat.

Kinerja

Kinerja dosen dapat merupakan usaha dosen untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya baik dalam proses perencanaan program kegiatan pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil

pembelajaran. Selain hal tersebut, dosen juga harus memenuhi penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Kinerja dosen yang baik tentunya tergambar pada kemampuan dosen baik dari kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi dosen, artinya mampu mengelola pengajaran di dalam ruang kuliah dan mendidik mahasiswa di luar ruang kuliah dengan sebaik-baiknya.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan konstruk kelebihan beban kerja dari Moore (2000). Konstruk ini digunakan karena peneliti beranggapan bahwa beban kerja dosen yang tinggi merupakan pemicu utama kinerja menjadi tidak maksimal. Kelebihan beban kerja dosen meliputi pengajaran yang melebihi 12 SKS, pembuatan bahan ajar, rencana pembelajaran yang tidak sesuai dengan kemampuan dosen. Dosen juga harus membuat daftar hadir mahasiswa, daftar hadir dosen, lembar isian materi ditambah evaluasi pembelajaran serta tugas penelitian, pengabdian masyarakat serta berbagai kegiatan yang dilakukan oleh universitas.

HIPOTESIS

Hipotesis 1 menjelaskan bahwa pada dasarnya dosen Universitas Muhammadiyah Ponorogo memiliki beban kerja yang lebih sehingga disinyalir akan mengakibatkan penurunan kinerja.

Tuntutan yang semakin banyak harusnya diimbangi dengan penggunaan teknologi yang baik. Dalam proses pengajaran seorang dosen akan sangat terbantu dengan penggunaan media pembelajaran berbasis komputer.

Persepsi kebermanfaatan media pembelajaran berbasis komputer akan memberikan dampak pada kinerja seorang dosen. Hal ini didukung oleh penelitian Effiyanti dan Sagala (2016) yang menyebutkan bahwa persepsi kebermanfaatan komputer berpengaruh negatif dengan kelebihan beban kerja. Beban kerja yang berlebih akan direduksi dengan adanya penggunaan teknologi yang baik. Maka hipotesis yang diusulkan sebagai berikut:

Hipotesis 1:

Persepsi kebermanfaatan media pembelajaran berbasis komputer berpengaruh negatif terhadap kelebihan beban kerja dosen.

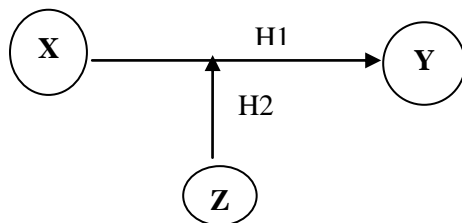
Hipotesis 2 menjelaskan mengenai peran pimpinan universitas, dalam hal ini gaya kepemimpinan transformasional untuk memoderasi pengaruh persepsi kebermanfaatan media pembelajaran berbasis komputer terhadap kelebihan beban kerja. Kelebihan beban kerja dosen harusnya juga diikuti dengan peran pimpinan universitas dalam memberikan dukungan, memberikan kebebasan ber aspirasi dan memberikan alternatif

dalam memecahkan persoalan. Dengan peran yang baik dari pimpinan universitas diharapkan akan membantu dalam mengurangi beban kerja dosen di Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

Hipotesis 2:

Gaya Kepemimpinan Transformasional memoderasi Pengaruh Persepsi Kebermanfaatan Media Pembelajaran berbasis komputer terhadap kelebihan beban kerja dosen.

MODEL PENELITIAN



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan kuesioner Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel *purposive sampling*. Kriteria pengambilan sampel yaitu:

1. Dosen yang memiliki status Dosen Tetap Yayasan (DTY) dan Dosen Diperbantukan Kopertis (DPK)
2. Dosen yang memiliki masa kerja minimal 1 Tahun

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equational Modelling* (SEM). Sebelum

dilakukan pengujian hipotesis, dilakukan pengujian yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas data karena untuk memastikan bahwa data benar-benar bisa digunakan. Seluruh perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan bantuan program statistik yaitu *SmartPLS 3.0*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah Dosen Tetap Universitas Muhammadiyah Ponorogo yang sudah memiliki pengalaman 1 tahun mengajar. Pengumpulan data dilakukan melalui 2 cara yaitu secara langsung dan *online*. Peneliti telah melakukan pengumpulan data pada 25 Juli 2017 – 15 Agustus 2017 dengan menyebarkan kuesioner secara langsung dan melalui laman kuesioner dengan menggunakan fasilitas media sosial dan *Whatsapp*. Jumlah kuesioner yang dikumpulkan berjumlah 70 kuesioner, 26 berasal dari penyebaran kuesioner secara langsung dan 44 kuesioner secara *online*. Dari jumlah kuesioner tersebut untuk pengumpulan data secara langsung dapat digunakan sejumlah 14 kuesioner sedangkan sisanya tidak memenuhi kriteria. Sementara untuk kuesioner yang disebarkan secara *online* yang dapat digunakan sejumlah 38 kuesioner dan sisanya tidak memenuhi kriteria.

Peneliti melakukan pengujian model pengukuran dan struktural. Pengujian model pengukuran dilakukan

dengan uji validitas dan reliabilitas. Salah satu pengujian model pengukuran salah satunya adalah dengan uji validitas. Uji validitas dilakukan untuk melihat kemampuan instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas terdiri dari 2 macam yaitu validitas konvergen dan validitas

diskriminan. Uji validitas konvergen dapat dilihat dari skor hasil estimasi tiga kriteria yaitu *factor loading* lebih dari 0.7, *average variance extracted (AVE)* dan *communality* lebih dari 0,5 artinya bahwa probabilitas indikator di suatu konstruk masuk ke variabel lain lebih rendah (kurang 0,5) (Hartono dan Abdillah, 2014).

Tabel 1. Validitas Konvergen

Indikator	<i>Factor Loading</i>	AVE
Media Pembelajaran		0.738
PU1	0.932	
PU2	0.925	
PU3	0.962	
PU4	0.962	
PU5	0.965	
Kepemimpinan Transformasional		0.798
TR1	0.909	
TR2	0.916	
TR3	0.754	
TR6	0.848	
Kinerja Dosen		0.901
WO1	0.840	
WO2	0.918	
WO3	0.920	

Berdasarkan hasil pengujian validitas, seperti yang ditunjukkan pada tabel, indikator telah memenuhi validitas konvergen karena semua *factor loading* lebih dari 0,7. Dapat dilihat di tabel juga bahwa nilai AVE konstruk Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Dosen, dan Media pembelajaran

diatas 0.5 sehingga memnuhi *rule of thumb* AVE.

Validitas diskriminan merupakan validitas yang parameternya dapat dilihat dengan membandingkan akar dari AVE suatu konstruk harus lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antar variabel laten tersebut atau dengan melihat *cross loading*.

Tabel 2. Validitas Diskriminan

Konstruk	Gaya Kepemimpinan Transformasional	Kinerja Dosen	Media Pembelajaran
Kepemimpinan Transformasional	0.859		
Kinerja Dosen	-0.098	0.893	
Media Pembelajaran	0.617	-0.199	0.949

Tabel menunjukkan bahwa nilai akar AVE yang bercetak tebal dan berada diagonal, dibandingkan dengan nilai korelasi variabel laten yang berada di bawahnya (kolom yang sama) dan disampingnya (baris yang sama). Semua nilai akar AVE lebih besar dari nilai korelasi variabel laten. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel telah memenuhi *rule of thumb* variabel diskriminan berdasarkan nilai perbandingan akar AVE yang lebih besar dibandingkan dengan korelasi variabel laten.

Tabel 3 Hasil Pengujian Hipotesis

Jalur	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	TStatistics (O/STDEV)
Media Pembelajaran->Kinerja Dosen	-1.147	-0.965	0.413	2.777
Moderating Effect->Kinerja Dosen	-0.492	-0.434	0.304	1.64

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hipotesis 1 terdukung pada nilai t statistik 2.77 dan Original Sample -1.147 artinya bahwa media pembelajaran dengan definisi operasional persepsi kebermanfaatan berhubungan negatif dengan kinerja yang dalam penelitian ini didefinisikan dengan kelebihan kerja (*work overload*). Artinya persepsi dosen yang menunjukkan bahwa media pembelajaran bermanfaat dan memberikan nilai tambah akan mengurangi adanya kelebihan beban kerja dosen, karena dosen merasa terbantu dengan kebermanfaatan media pembelajaran, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis 1 terdukung. Kemudian untuk hipotesis 2 penelitian ini memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki peranan penting dalam memoderasi pengaruh media pembelajaran dan kinerja dosen. Hasil menunjukkan signifikan, pada tingkat signifikansi 10%. yaitu pada nilai 1.64. Hasil ini memberikan penjelasan yang bermanfaat khususnya untuk Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Pimpinan Universitas Muhammadiyah Ponorogo dianggap memiliki peranan penting dalam memberikan dukungan terhadap dosen yang

memiliki beban kerja yang berlebih. Dukungan tersebut berupa pemberian saran dan alternatif dalam memecahkan masalah.

Selain dukungan tersebut pimpinan universitas dianggap memiliki peranan dalam memperlakukan dosen sebagai individu yang memiliki aspirasi dan memiliki kemampuan yang berbeda dengan profesi yang lain. Artinya bahwa dosen diberikan kebebasan untuk menyampaikan aspirasi dan masukan yang berguna kepada universitas sehingga dalam hal ini persepsi kebermanfaatan terhadap media pembelajaran dan peran besar pimpinan universitas mampu mengurangi beban kerja berlebih yang dialami dosen di Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan gambaran bahwa persepsi kebermanfaatan media pembelajaran berbasis komputer tidak bisa berdiri sendiri dalam mempengaruhi kinerja. Apabila dilakukan *running data* tanpa menggunakan variabel gaya kepemimpinan transformasional hasil akan menunjukkan ketidakterdukungan.

Gaya kepemimpinan menjadi hal yang penting dalam penelitian ini karena memberikan dosen bantuan baik secara individual maupun kelompok. Dosen lebih bisa mengeluarkan aspirasi dan menerima alternatif dalam memecahkan masalah dalam pekerjaannya.

Selain itu salah satu kontribusi dalam penelitian ini adalah memberikan gambaran bahwa pimpinan universitas memiliki peran yang cukup sentral dalam pekerjaan dosen di Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Kontribusi teoritis dalam penelitian memberikan pengembangan model baru dalam penggunaan *Technology Acceptance Model* (TAM) dengan adanya konstruk gaya kepemimpinan transformasional.

Keterbatasan penelitian ini adalah responden yang sudah mengisi kebanyakan hanya memiliki pengalaman 1-2 tahun menjadi dosen Universitas Muhammadiyah Ponorogo, sehingga pengetahuan tentang pimpinan universitas belum terlalu mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawir. 2002. *Media Pembelajaran*. Jakarta: Ciputat Pers.
- Azhar Arsyad. 2007. *Media Pembelajaran*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Bass, Bernard M. 1985. *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- .1990. *Bass and Stogdill's Hand Book of Leadership*. New York: The Free Press.
- Davis, Keith and John W. Newstrom. 2001. *Perilaku dalam Organisasi* Alih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Erlangga
- Effiyanti, Tri & Sagala, Hafiz G. *Technostress Pada Guru: Konfirmasi Stresor dan Antesedennya*. Simposium Nasional Akuntansi XVII. Lampung .

- Ferdinand, Augusty. 2002. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen: Aplikasi Model-model Rumit Dalam Penelitian Untuk Tesis Magister dan Disertasi Doktor*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hartono, Jogiyanto. *Sistem Informasi Keperilakuan. Edisi 1*. Yogyakarta, Indonesia: ANDI OFFSET, 2007.
- . *Metodologi Penelitian Sistem Informasi*. Edisi 1. Yogyakarta, Indonesia: ANDI OFFSET. 2008.
- . *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Edisi 6. Yogyakarta, Indonesia: BPFE UGM. 2013.
- . & W. Abdillah. *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Penelitian Empiris*. Edisi 1. Yogyakarta, Indonesia: BFFE UGM. 2014.
- Yukl, Gary. 1998. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Ketiga. Alih Bahasa: Jusuf Udayana. Jakarta: Prenhallindo