

Dr. dr. Dahlan Gunawan, Sp.KKLP, M.Kes, MH, MM
Dr. B. Herawan Hayadi, S.Kom., M.Kom
Prof. Dr. Ir. Jemmy Rumengan., SE. SH., MM
Dr. dr. Dollar., Sp. KKLP, SH., MH



Pengaruh Penghargaan, Responsibility Dosen, Dan Komitmen Profesi Terhadap Kedisiplinan Dosen Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan

Sanksi Pelanggaran Pasal 113
Undang-undang Nomor 28 Tahun 2014
Tentang Hak Cipta

1. Setiap orang yang dengan atau tanpa hak melakukan pelanggaran terhadap hak ekonomi yang sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan ancaman pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah)
2. Setiap orang yang dengan atau tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 500.000.000 (lima ratus juta rupiah).
3. Setiap orang dengan atau tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau Pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 1.000.000.000 (satu miliar rupiah).
4. Setiap orang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/ atau pidana denda paling banyak Rp. 4.000.000.000 (empat miliar rupiah).

**PENGARUH PENGHARGAAN
PENGARUH PENGHARGAAN
RESPONSIBILITY DOSEN, DAN
KOMITMEN PROFESI TERHADAP
KEDISIPLINAN DOSEN DOKTER
DAN ILMU KESEHATAN**

PENGARUH PENGHARGAAN RESPONSIBILITY DOSEN, DAN KOMITMEN PROFESI TERHADAP KEDISIPLINAN DOSEN DOKTER DAN ILMU KESEHATAN

© Dr. dr. Dahlan Gunawan, Sp.KKLP, M.Kes, MH, MM

Dr. B. Herawan Hayadi, S.Kom., M.Kom

Prof. Dr. Ir. Jemmy Rumengan., SE. SH., MM

Dr. dr. Dollar., Sp.KKLP, SH.,MH

Editor : Team WADE Publish

Layout : Team WADE Publish

Design Cover : Team WADE Publish

Sumber Gambar: <https://www.freepik.com/>

Diterbitkan oleh:



Anggota IKAPI 182/JTI/2017

Cetakan Pertama, November 2020

ISBN: 978-623-7548-74-4

Hak Cipta dilindungi undang-undang.

Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun, baik secara elektronik maupun mekanis, termasuk memfotocopy, merekam atau dengan sistem penyimpanan lainnya, tanpa seijin tertulis dari Penerbit.

Perpustakaan Nasional: Katalog Dalam Terbitan (KDT)

viii+106 hlm; 15,5x23 cm



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabil'aalaminin, puji syukur kehadiran Allah SWT atas karunia dan izin yang telah diberikan, sehingga buku **"Pengaruh Penghargaan, Responsibility Dosen, Dan Komitmen Profesi Terhadap Kedisiplinan Dosen Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan"** ini dapat diselesaikan dengan baik.

Pada kesempatan ini pula, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan buku ini.

Terakhir, penulis menyadari bahwa sebagai karya manusia biasa tentu buku ini masih mengandung kelemahan dan kekurangan. Demi peningkatan kualitas dari buku ini di masa mendatang, penulis membuka membuka lembar kesempatan bagi pembaca untuk menyampaikan koreksi, kritik, maupun saran melalui email penulis.

Batam, November 2020

Penulis



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
BAGIAN 1:	
PENDAHULUAN	1
BAGIAN 2:	
KONSEPTUAL	7
1. Kedisiplinan Dosen.....	7
2. Penghargaan	18
3. Tanggungjawab (<i>Responsibility</i>) Dosen	23
4. Komitmen pada Profesi.....	31
BAGIAN 3:	
KERANGKA TEORETIK	41
1. Penghargaan dan Kedisiplinan Pegawai	41
2. Tanggungjawab (<i>Responsibility</i>) dan Kedisiplinan Dosen	42
3. Komitmen dan Kedisiplinan Dosen	44
4. Penghargaan dan Komitmen Dosen.....	45
5. Tanggungjawab (<i>Responsibility</i>) dan Komitmen Dosen..	46

6. Penghargaan dan Tanggung jawab (<i>Responsibility</i>) Dosen	49
BAGIAN 4:	
PEMBAHASAN	51
1. Deskripsi Data	51
2. Pengujian Persyaratan Analisis.....	58
3. Perhitungan Koefisien Jalur.....	68
4. Pengujian Hipotesis	73
BAGIAN 5:	
HASIL PENELITIAN	79
1. Penghargaan Berpengaruh Positif terhadap Kedisiplinan Dosen	79
2. Responsibility Dosen Berpengaruh Positif terhadap Kedisiplinan Dosen.....	81
3. Komitmen Profesi Berpengaruh Positif terhadap Kedisiplinan Dosen.....	83
4. Penghargaan Berpengaruh Positif terhadap Komitmen Profesi	85
5. Responsibility Dosen Berpengaruh Positif terhadap Komitmen Profesi.....	86
6. Penghargaan Berpengaruh Positif terhadap Responsibility Dosen	88
BAGIAN 6:	
KETERBATASAN PENELITIAN	91
1. Keterbatasan Penelitian.....	91
2. Kegunaan Penelitian.....	92
DAFTAR PUSTAKA	93
TENTANG PENULIS	103



BAGIAN 1:

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia, berkembang di suatu bidang Ilmu pendidikan kedokteran. Dilaksana-nakan sejalan dengan sistem pengelolaan sumber daya manusia. Prinsip pengembangan sumber daya manusia berorientasi pada profesionalisme keadilan dan kesamaan hak yang tidak membedakan suku, agama, ras dan gender. Pengembangan Sumber daya manusia di selaraskan dengan tujuan peningkatan pencapaian misi Tridharma Perguruan tinggi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, budaya, dan teknologi yang relevan dengan kepentingan masyarakat Indonesia, dengan tetap mengaktualisasikan nilai - nilai universal. Dimana perguruan Tinggi dituntut menghasilkan lulusan ber-kualitas dan mampu bersaing di era global sekarang ini. Oleh karena itu perguruan tinggi harus mampu mengantisipasi semua kemungkinan yang terjadi untuk menanggapi tantangan.

Dalam penelitian ini Sumberdaya manusia yang dimaksud adalah dosen Fakultas Kedokteran. Agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan, tentunya berusaha semaksimal mungkin dengan kemam-puan dan kompetensi yang di miliki. Dosen sangatlah berperan penting dalam proses pendidikan yang merupakan salah satu komponen berperan utama Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimulai individu, prilaku dan

sifatnya modal dasar dari usaha belajar dan pelatihan. Sebagai organisasi mediator untuk mencapai tujuan. Merupakan wujud nyata suatu pendidikan yang sustainable dalam hal peningkatan mutu serta kualitas yang mandiri serta professional dan memahami potensi kelebihan serta kelemahan dalam upaya mencari format dan jati diri yang tepat serta mempunyai daya saing dalam kualitas daya saing yang dapat dipertanggung-jawabkan kepada civitas akademik. Profesi seorang tenaga pendidik tentunya, dalam hal ini profesi dosen pada Fakultas Kedokteran, yang meliputi: kompetensi profesional di bidang kedokteran yang mana seorang dosen tersebut dapat mendidik dan mengajarkan serta melatih calon-calon dokter yang potensial sehingga nantinya dapat menjadi profesi pelayan kesehatan untuk masyarakat.

Besarnya peran dosen dalam membantu meningkatkan pengembangan peserta didik. Dosen sangatlah besar perannya dalam membentuk kepribadian, akhlak, mentalitas, dan moral peserta didik. Dosen sangatlah besar pengaruhnya dalam pembelajaran agar tercapainya pendidikan fakultas kedokteran dan Ilmu kesehatan. Dosen dalam melaksanakan tugas sangat berpengaruh dengan sikap serta perilaku yang baik. Tetapi dalam kenyataan di lapangan banyak dosen yang belum menunjukkan perilaku yang memadai yang seharusnya dimiliki oleh para profesional pendidik dokter, hal ini dapat diamati dari banyaknya dosen pada Fakultas Kedokteran yang rendah disiplin kerjanya. Hal ini diketahui dari sumber data yang dapat dipertanggung-jawabkan dalam segi kehadiran di kelas. Kenyataan ini menjadi tuntutan Fakultas Kedokteran agar dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional.

Bertanggung jawab sepenuhnya terhadap seluruh pekerjaan dan kegiatan yang dilakukan oleh tenaga yang bergabung dalam tim kerja dari mulai persiapan kegiatan, perencanaan, hingga pelaksanaan kegiatan mengkoordinasikan keseluruhan pekerjaan dan kegiatan, mendorong dan

memotifasi serta mengarahkan secara intensif pekerjaan dan kegiatan masing-masing anggota team sesuai dengan pembagian tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan berdasarkan pemetaan diri berkaitan dengan bidang masing-masing sesuai dengan tugas dan tanggung jawab kita terhadap masyarakat.

Kedisiplinan memegang kunci penting bagi keberhasilan dosen dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik dan pengajar di Fakultas Kedokteran. Dengan disiplin dosen yang tinggi akan dapat melaksanakan tugas profesinya secara efektif. sikap dan perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab erat kaitannya dengan disiplin.

Peraturan dalam hal ini yang telah ditetapkan oleh Universitas sebagai lembaga Perguruan tinggi, yang sangat berperan dalam menciptakan aturan, norma, nilai-nilai luhur dalam menjalankan kedisiplinan, agar para dosen dapat mematuhi, melaksanakan dan mempunyai pola perilaku yang ajeg dalam mengikuti peraturan tersebut. Aturan atau norma yang berlaku di Universitas. Ini dimaksud agar Dosen dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan penuh tanggung jawab, bila terjadi kesalahan akan diberikan sanksi dapat berupa teguran secara lisan atau tulisan, skorsing, non jobs, bahkan sampai pemutusan kerja tergantung kesalahan yang dilakukan oleh Dosen. Bila dosen memiliki loyalitas yang tinggi dapat menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan cepat dan tepat.

Diharapkan Dosen memiliki loyalitas yang tinggi pada organisasi Dosen cenderung melakukan alienasi (perenggangan) terhadap tugas dan fungsinya, seperti tidak mau melibatkan diri dalam profesinya, tidak ada antusias dalam mengajar, seringkali menolak kebijakan dan nilai-nilai organisasi dan tidak betah sehingga cenderung beralih ke pekerjaan lain pada organisasi lain jika memang ada kesempatan.

Karena kita semua adalah makhluk tuhan yang diciptakan untuk bekerja dan berusaha, Dengan bekerja keras tanpa menyerah akan merubah tarap hidup. Sehingga keadaan perekonomian kita yang berkecukupan. Bekerjalah dengan sungguh - sungguh merupakan sifat ikhlas. Berpedoman pada hal - hal yang diatas Tugas sesuai dengan bidang kita masing-masing, jangan memikirkan seberapa besar dan kecilnya tapi lihatlah dulu usaha kita, Ini merupakan bagian dari tanggung jawab bersama diambil referensi sebagai pertimbangan untuk memutuskan sesuatu tentang kesalahan dalam pekerjaan. Jadi dengan adanya beban kerja yang banyak untuk diri sendiri, maka dengan sendirinya nantinya mendapatkan kepuasan tersendiri untuk lebih baik kedepannya.

Kemampuan dan Tanggung jawab untuk memberikan objektivitas penilaian prestasi kerja seseorang karyawan sangat diperlukan disinilah faktor penilai sangat menentukan pekerjaan. Disamping penilaian prestasi kerja tersebut dapat bersifat individual telah dikemukakan bahwa disamping faktor penilai, juga ukuran-ukuran penilaian ikut menentukan objektivitas penilaian, ukuran-ukuran tersebut tentunya yang dapat diandalkan sehingga secara keseluruhan dapat membentuk suatu sistem penilaian yang tepat dan baik, untuk mengatasi kelemahan-kelemahan tersebut, maka penilaian harus mendapatkan latihan dalam mengadakan penilaian.

Tanggung jawab adalah wujud nyata harus dilakukan agar menerima dan dinyatakan benar-benar hak. Tanggung jawab merupakan bagian dari kehidupan dan pasti akan dibebani, jika semua tanpa ada rasa memiliki akan terjadi berantakan. Contoh Bagaimana-pun suatu konflik dalam suatu organisasi memang tidak mungkin dihilangkan sama sekali, karena sesuai hakekatnya manusia bahwa setiap individu atau pribadi pasti memiliki interes - interes yang berbeda - beda menjadi tanggung jawab pimpinan organisasi untuk menciptakan iklim yang sehat dan dan tertib, maka persaingan dalam dunia kerja

untuk mencari upah tidak terlalu sulit maka bapak tidak mencari nafkah maka keluarganya akan kelaparan atau sulit contoh, bekerja tidak dengan sepenuh hati atau loyalitas kurang hasilnya tidak akan bisa dipertanggung jawabkan karena hal ini sangatlah penting dalam suatu perusahaan, demi untuk memajukan perusahaan tersebut disinilah kalo kita semua mau belajar bertanggung jawab mulai lah dari pekerjaan-pekerjaan yang kecil, jika kita mengerjakannya dengan baik maka hasilnya nanti akan memuaskan itulah namanya pekerjaan.

Manajemen untuk saat ini diperlukan kerja sama yang baik antara Dosen dan yayasan yang dituangkan dalam bentuk tugas dan wewenang masing-masing sehingga dapat bekerja efektif dan birokrasi tidak terlalu rumit Keyakinan dalam diri sangatlah penting untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Seseorang yang berjuang atau bekerja keras dapat menunjukkan impian diri sendiri atau untuk orang sekitarnya, Integritas seseorang pemimpin dengan sungguh-sungguh mensejahterakan anggotanya dan mensejahterakan perkataan dan perbuatan. Loyalitas tumbuh agar kita selalu menghargai apa yang kita miliki. Tanpa loya-litas pekerjaan tidak akan efektif. Totalitas mengha-ruskan kita untuk mengerahkan seluruh potensi yang ada dalam diri kita.

Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas sering berkurangnya mahasiswa dari tahun awal sampai penerimaan siswa baru lagi.

Di kampus Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas aktivitas para dosen diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu peraturan-peraturan, peraturan akademik dan kepegawaian perlu disiapkan dengan baik sehingga dapat menjadi pe-gangan bagi dosen, staf, karyawan. Pimpinan Univer-sitas maupun mahasiswa. Di samping itu peraturan-peraturan yang perlu dipersiapkan antara lain, peraturan akademik, kode etik, peraturan kepegawaian.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melaksanakan pengamatan yang lebih mendalam tentang kedisiplinan dosen antara penghargaan yang masih rendah, tanggungjawab (*responsibility*) dosen yang masih rendah, komitmen pada profesi masih kurang sehingga diasumsikan kedisiplinan dosen menjadi rendah pula.

Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kedisiplinan dosen, peneliti tertarik untuk mengambil faktor penghargaan, tanggungjawab (*responsibility*) dan komitmen dosen yang diduga sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja dosen. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti tentang “pengaruh penghargaan, *responsibility* dosen, dan komitmen terhadap kedisiplinan dosen Kedokteran dan Ilmu Kesehatan.



BAGIAN 2: KONSEPTUAL

1. Kedisiplinan Dosen

Perkataan disiplin mengandung pengertian yang luas dan sering dipakai dalam kehidupan sehari-hari, yang menunjukkan kepada suatu kegiatan atau tindakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. “Asal mula kata disiplin berasal dari bahasa Latin *disiplina* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan serta pengembangan tabiat.”

Disiplin merupakan masalah yang penting dan menentukan serta perlu diperhatikan oleh setiap organisasi yang ingin berhasil dalam mencapai tujuan. Moenir mengemukakan pentingnya disiplin dalam suatu kegiatan. Disiplin merupakan salah satu faktor dalam keberhasilan suatu kegiatan. Perlu diketahui bahwa berhasilnya suatu usaha sangat ditentukan oleh tiga faktor, yaitu: kesungguhan, disiplin dan keahlian. Salah satu faktor tidak ada maka hasil kegiatannya akan menurun baik kualitas maupun kuantitasnya. Oleh ka-rena itu usaha mendisiplinkan pegawai harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh.

Sejalan dengan pendapat di atas, Yuwono mengemukakan bahwa dalam setiap organisasi disiplin diperlukan agar jangan sampai ada keteledoran atau kelalaian dan pemborosan dalam melakukan suatu kegiatan. Disiplin akan membantu memberikan jami-nan bahwa pekerjaan dapat

berlangsung secara terus menerus secara kontinyu dan target dapat tercapai se-suai jangka waktu yang telah ditentukan.

Disiplin disini sangat penting dalam suatu organisasi, baik perusahaan atau organisasi pemerintahan untuk menciptakan produktivitas yang tinggi dan prestasi kerja sebagaimana dikemukakan Musanef bahwa disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya, artinya setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh karena itu dalam setiap anggota perlu ditegakkan disiplinnya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pada pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu ditanam-kan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaiknya.

Dari ketiga pendapat tersebut menunjukkan bahwa disiplin yang tinggi sangat diperlukan dalam suatu kerja sama sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Apabila setiap organisasi memiliki disiplin yang tinggi maka organisasi akan dapat meningkatkan produktivitasnya.

Dalam hal ini disiplin akan berjalan dengan baik dan lancar apabila masing-masing anggota (karyawan) melaksanakan dengan penuh kesadaran bukan karena adanya unsur paksaan dari pihak pimpinan. Sebab pada dasarnya atau kenyataannya karyawan dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari tidak mungkin diawasi secara terus menerus karena menimbulkan suasana yang kaku dan karyawan akan merasa tertekan.

Prijodarminto mengemukakan disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Simamora menyatakan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau meng-hukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan

menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi.

Menurut Alma mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap patuh, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik isan maupun tertulis. Sutrisno mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sementara Sinungan men-defineisikan disiplin sebagai sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan.

Senada dengan pendapat di atas, Abdurrahmat mengartikan disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan terjadi bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perbuatan guru dalam mentaati semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan untuk tercapainya tujuan organisasi. Disiplin berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja.

Sikap dan perilaku yang demikian ini tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat dirinya tahu membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang terlarang).

Disiplin mempunyai tiga aspek, Yaitu:

1. Sikap mental (*mental attitude*), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
2. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria dan standar yang sedemikian rupa, sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran, bahwa ketaatan akan aturan; norma, kriteria dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan.
3. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati, untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Disiplin itu lahir, tumbuh dan berkembang dari sikap seseorang di dalam sistem nilai budaya yang telah ada di dalam masyarakat. Terdapat unsur pokok yang membentuk disiplin, pertama sikap yang telah ada pada diri manusia dan sistem nilai budaya yang ada pada masyarakat. Sikap atau *attitude* tadi merupakan unsur yang hidup di dalam jiwa manusia yang harus mampu bereaksi terhadap lingkungannya, dapat berupa tingkah laku atau pemikiran. Sedangkan sistem nilai budaya (*Cultural value system*) merupakan bagian dari budaya yang berfungsi sebagai petunjuk atau pedoman atau penuntun bagi kelakuan manusia.

Perpaduan antara sikap dengan sistem nilai budaya yang menjadi pengarah dan pedoman tadi mewujudkan sikap mental berupa perbuatan atau tingkah laku. Hal inilah yang disebut disiplin. Disiplin akan tumbuh dan dapat dibina melalui latihan, pendidikan atau penanaman kebiasaan dengan keteladanan-keteladanan tertentu, yang harus dimulai sejak ada dalam lingkungan keluarga, mulai pada masa kanak-kanak dan terus tumbuh berkembang dan menjadikannya bentuk disiplin yang semakin kuat.

Sikap mental seseorang terhadap nilai budaya yang ada di sekitarnya dapat dibentuk dan dikembangkan dengan

berbagai cara, yaitu melalui jalur-jalur; 1) Pendidikan informal di dalam keluarga, pendidikan formal di sekolah dan atau pendidikan non formal yang ada di dalam masyarakat. 2) Latihan-latihan yang terutama menekankan pada pembentukan kebiasaan untuk bersikap patuh dan taat, yang dapat membentuk semangat penguasaan diri dan pengendalian diri. 3) Penanaman pengaruh dalam bentuk pemberian ketela-danan atau panutan, koreksi, ganjaran, pujian atau penghargaan, serta pengendalian.

Disiplin yang mantap pada hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Disiplin yang tidak bersumber dari hari nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak bertahan lama. Disiplinnya tidak hidup tetapi mati. Disiplin tidak menjadi langgeng dan akan lekas pudar. Disiplin yang tumbuh dari atas kesadaran diri, yang demikian itulah yang diharapkan selalu tertanam dalam setiap diri pegawai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sikap seseorang yang patuh dan taat terhadap norma dan peraturan yang telah dite-tapkan. Disiplin melatih sikap mental yang mengan-dung kerelaan untuk mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Disiplin merupakan ekspresi kede-wasaan sebagai suatu sikap tanggung jawab terhadap tingkah laku sendiri.

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas, artinya selalu bertambah dari waktu ke waktu dan selalu berusaha dengan segala kemam-puannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut.

Siswanto mengemukakan bahwa disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, patuh dan taat ter-hadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis atau yang tidak

tertulis serta sanggup menjalan-kannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja pada dasarnya menunjukkan suatu sikap seseorang yang menjadi anggota organisasi. Sikap tersebut berupa ketaatan terhadap ketentuan dan aturan yang ada, seperti yang dikemukakan Atmo-sudirdjo bahwa disiplin adalah suatu sikap ketaatan kepada lembaga atau organisasi beserta apa yang menjadi ketentuan-ketentuannya tanpa memakai atau menggunakan pemaksaan hanya berdasarkan keinsyafan dan kesadaran bahwa adanya ketaatan semacam itu sudah merupakan ketentuan dari tujuan dari suatu organisasi dan perusahaan.

Di pihak lain Wursanto mendukung pendapat di atas, dengan mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu cara dan gaya hidup yang tertib dan teratur yang dikasiatkan oleh pengendalian diri sebagai kenampakan dari kesadaran dan keyakinan, identitas dan tujuan serta sebagai kenampakan diri terhadap penghayatan dan nilai-nilai tertentu yang telah membudaya dalam diri.

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kepatuhan terhadap aturan-aturan, norma, patokan, hukum, tata tertib yang berlaku dalam lingkungan pekerjaan, dimana seseorang mengabdikan diri untuk bekerja.

Disiplin erat kaitannya dengan moral yang melekat pada diri seseorang untuk mewujudkannya perlu peraturan yang harus ditaati dan dilaksanakan dengan perlu peraturan yang harus ditaati dan dilaksanakan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab tanpa adanya paksaan dari pihak atasan.

Disiplin dalam suatu organisasi pada dasarnya untuk memberikan jaminan bahwa pekerjaan dapat berlangsung lancar tanpa terjadi keteledoran, kelalaian, kelambatan maupun pemborosan dan sehingga kontinuitas organisasi atau perusahaan dapat berlangsung terus.

Dalam rangka menumbuhkan dan mengembangk-an disiplin diperlukan suatu kesadaran dari para anggota organisasi, seperti yang dikemukakan oleh Moenir, "Bahwa dalam hal disiplin apa pun obyeknya terdapat tiga faktor yang berfungsi menumbuhkan dan selanjutnya memelihara disiplin ialah kesadaran, keteladanan, adanya ketaatan pengaturan."

Faktor kesadaran disini merupakan faktor utama, sedangkan keteladanan dan keketatan pengaturan merupakan faktor penyerta dan penguat terhadap faktor utama. Keteladanan dan pengaturan tidak akan mampu bertahan tanpa dilandasi oleh kesadaran, sebaliknya jika sudah ada kesadaran maka keteladanan dan keketatan pengaturan akan memperkuat sikap disiplin seseorang. Seseorang atau sesuatu kelompok dapat dipaksakan untuk berdisiplin namun yang lebih baik adalah disiplin yang timbul dari kesadaran, keinsyafan dan pengertian yang baik mengenai tujuan serta loyal kepada atasan. Akan tetapi harus diingat bahwa kesadaran disiplin itu tidak muncul begitu saja, semua itu perlu dilakukan pembinaan disiplin. Banyak faktor yang mempengaruhi pembinaan disiplin.

Martoyo mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi pembinaan disiplin adalah; 1) motivasi, 2) kesejahteraan, 3) kepemimpinan, 4) pendidikan dan latihan dan 5) penegakan disiplin lewat hukum. Kedisiplinan perlu diterapkan dan ditingkatkan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas pegawai. Hasibuan menyatakan pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya; 1) Tujuan dan kemampuan, 2) Teladan pimpinan, 3) Balas jasa, 4) Keadilan, 5) Pengawasan melekat, 6) Sanksi hukuman, 7) Ketegasan, 8) Hubungan kemanusiaan.

Selanjutnya Sujono menyatakan ada beberapa indikator disiplin kerja yang dapat dijadikan sebagai ukuran kedisiplinan yaitu: 1) Ketepatan waktu meliputi ketepatan jam

pulang, ketepatan jam masuk, kepatuhan pada jam kerja.2) Kesetiaan atau patuh pada peraturan atau tata tertib yang ada, meliputi kepatuhan untuk memakai seragam dan kepatuhan terhadap peraturan dan komitmen yang telah disepakati.3) Mempergunakan dan memelihara peralatan kantor.

Berdasarkan dua pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan kunci terwujudnya suatu tujuan. Begitu juga yang terjadi di sekolah, dengan disiplin yang baik berarti guru sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dengan baik. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja guru, diharapkan hasil kerja akan semakin baik.

Penerapan disiplin kerja terhadap karyawan diharapkan akan menumbuhkan perasaan bahwa dirinya sebagai pelaksana mempunyai peranan penting, karena mereka sadar bahwa hal tersebut merupakan kunci keberhasilan dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing sehingga mendorong setiap karyawan untuk berusaha memahami seluk-beluk bidang pekerjaannya sebagai bagian yang ikut berperan menentukan keberhasilan perusahaan atau produktivitas perusahaan. Kesadaran tersebut akan mengembangkan sikap disiplin positif yang perwujudannya berupa kesediaan berpartisipasi secara maksimal dalam melaksanakan beban kerja bersama dengan karyawan lainnya.

Disiplin yang positif adalah disiplin yang konstruktif, sehingga merupakan satu kebiasaan yang baik, suatu reaksi terhadap nilai-nilai serta norma yang berlaku dalam masyarakat. Disiplin yang positif ini dapat terwujud dalam suatu organisasi apabila di dalamnya terdapat suasana yang memungkinkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan keadaan yang sebenarnya. Disiplin yang baik tidak hanya diarahkan untuk penghukuman saja atau dengan ketentuan yang kaku, karena paksaan dan tekanan dengan mempergunakan hukuman. Melainkan memungkinkan karyawan dalam suatu organisasi untuk menikmati kebebasan

baik kebebasan untuk mengeluarkan pendapat, berpartisipasi secara maksimal, maupun berimprovisasi dalam proses produksi untuk mencapai tujuan. Hal ini akan membuat karyawan merasakan bahwa tujuan dan kepentingan organisasi juga sebagai kepentingan dirinya.

Usaha menciptakan disiplin kerja dapat dilakukan melalui bimbingan atau pengarahan. Bim-bingan bagi karyawan akan menanamkan kebiasaan yang baik, kesadaran diri tanpa adanya paksaan sehingga karyawan berdisiplin dari keyakinan diri dan terwujud dalam sikap, tingkah laku dan tindakan nyata dalam bekerja. Untuk menjaga konsistensi disiplin kerja perlu adanya keteladanan, yakni pimpinan atau para petinggi dalam perusahaan datang tepat pada waktu, patuh terhadap peraturan organisasi, berdedikasi tinggi. Dengan keteladanan pihak pimpinan karyawan dapat dibina sehingga tidak sekedar takut akan tetapi muncul atas kesadaran, tepat pada waktu, patuh terhadap peraturan organisasi, berdedikasi tinggi. Dengan keteladanan pihak pimpinan karyawan dapat dibina sehingga tidak sekedar takut akan tetapi muncul rasa kesadaran, merasa malu terhadap pimpinan untuk selalu mengikuti dan meneladaninya.

Menurut Sutrisno, bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana di lingkungan organisasi sekolah, yaitu; 1) Tingginya rasa kepedulian guru terhadap pencapaian visi dan misi sekolah, 2) Tingginya semangat, gairah kerja dan inisiatif para guru dalam mengajar, 3) Besarnya rasa tanggung jawab guru untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidertitas yang tinggi di kalangan guru, 5) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Suatu asumsi bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung pada sikap kebiasaan yang dilakukan karyawan. Kebiasaan itu dampak dari keteladanan yang dicontohkan oleh pimpinan. Oleh karena itu, jika mengharapkan karyawan

memiliki tingkat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Sutrisno, faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah; 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi, 2) Ada tidaknya keteladanan kepala sekolah, 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan, 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, 8) Pengembangan struktur organisasi yang sehat, 9) Adanya suatu program yang lengkap atau baik untuk memelihara semangat dan disiplin guru.

Disiplin merupakan fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Pada umumnya apabila orang memikirkan tentang disiplin, yang terbayang adalah berupa hukuman berat, padahal hukuman hanya sebagian dari seluruh persoalan disiplin. Dengan disiplin kerja yang baik diharapkan akan terwujud lingkungan yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui seperangkat peraturan yang jelas dan tepat. Umumnya disiplin ini dapat dilihat dari indikator seperti: guru datang ke tempat kerja tepat waktu, berpakaian rapih, sopan, memperhatikan etika cara berpakaian sebagaimana mestinya seorang pegawai; guru mempergunakan alat-alat dan perlengkapan sesuai ketentuan, mereka bekerja penuh semangat dan bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan lembaga. Kebiasaan-kebiasaan di atas akan terwujud kalau para pegawainya mempunyai disiplin yang baik. Penanaman disiplin ini tentunya perlu diterapkan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya untuk menciptakan kualitas kerja yang baik.

Penerapan disiplin kerja di lingkungan kerja, memang awalnya akan dirasakan berat oleh para pegawai, tetapi apabila

terus menerus diberlakukan akan menjadi kebiasaan, dan disiplin tidak akan menjadi beban berat bagi para pegawai. Disiplin ini perlu diterapkan di lingkungan kerja, karena seperti telah disinggung di atas bahwa disiplin tidak lahir begitu saja, tetapi perlu adanya pembinaan-pembinaan dalam menegakkan disiplin kerja ini.

Hal di atas sejalan dengan pendapat Moenir, bahwa kondisi disiplin kerja pegawai tidak langsung tercipta begitu saja, melainkan harus ada kemauan dan usaha semua pihak terutama pihak pimpinan untuk menumbuhkan disiplin kerja. Sehubungan dengan itu, bagaimana mewujudkan disiplin kerja yang baik dalam organisasi.

Dalam memberikan kedisiplinan kepada bawahan seorang pemimpin mempunyai gaya yang berbeda-beda tergantung kepada kemampuan dan keilmuan yang dimiliki oleh pimpinan. Selanjutnya Martoyo mengatakan bahwa pimpinan dalam pembinaan disiplin terhadap bawahan harus memperhatikan: pengawasan yang berkelanjutan, mengetahui organisasi yang dipimpinnya, instruksi harus jelas dan tegas tidak membingungkan bawahan. Menurut prosedur kerja yang sederhana dan mudah dipahami, membuat kegiatan yang dapat menyibukkan peserta didik.

Pengawasan yang dilakukan bukan sekedar untuk mencari kesalahan untuk diberikan sanksi, akan tetapi sebagai usaha untuk memberikan koreksi, pengarahan bimbingan, perbaikan serta untuk penyempurnaan. Dalam menegakkan disiplin pimpinan juga tidak boleh pilih kasih atau menganakemaskan salah satu pihak. Dosen Universitas Batam mempunyai hak dan kewajiban yang sama dengan lembaga lainnya.

Untuk mengetahui adanya kedisiplinan dosen, Lateiner mengemukakan bahwa disiplin sejati terdapat apabila dosen datang di kampus dengan teratur dan tepat waktunya, berpakaian serba baik pada tempat bekerja, menggunakan

perlengkapan dan bahan-bahan dengan penuh kehati-hatian, bekerja mengikuti cara-cara yang ditentukan lembaga, menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang tinggi.

Dari uraian di atas, dapat disintesisakan kedisiplinan dosen adalah suatu kepatuhan terhadap aturan-aturan, norma, patokan, hukum, tata tertib yang berlaku dalam lingkungan pekerjaan, dimana seorang dokter mengabdikan diri untuk melaksanakan profesinya. Adapun yang menjadi indikator-indikator dalam penelitian ini sebagai berikut:1) kehadiran atau ketaatan pada jam kerja, 2) ketaatan pada peraturan tata tertib, 3) ketaatan pada prosedur kerja, dan 4) tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.

2. Penghargaan

Penghargaan terhadap karyawan memegang peranan penting dalam pengelolaan modal insani organisasi baik untuk menarik karyawan baru untuk bergabung maupun untuk mempertahankan dan memotivasi karyawan yang berbakat. Penghargaan adalah kontributor penting terhadap kepuasan kerja karena penghargaan akan dipersepsi oleh karyawan sebagai upaya nyata organisasi untuk menghargai dan mendorong kinerja yang telah diinvestasikannya dalam pekerjaan.

Menurut Wilton, sistem penghargaan mengacu kepada semua pembayaran finansial, non-finansial dan psikologis yang disediakan oleh organisasi untuk karyawannya sebagai bentuk pertukaran atau imbalan untuk pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan demikian konsep penghargaan tidak hanya menyangkut nilai finansial tetapi lebih luas dari itu yang populer dengan konsep "*Total Reward*" atau sistem penghargaan menyeluruh baik berupa uang maupun non-uang yang diberikan oleh perusahaan untuk menarik, memotivasi dan mempertahankan karyawan. Menurut Armstrong, sistem

penghargaan merupakan pengelolaan suatu penghargaan menyeluruh.

Total reward is the term that has been adopted to describe a reward strategy that brings additional components such as learning and development, together with aspects of the working environment, into the benefits package.

Penghargaan menyeluruh adalah terminologi yang telah diadopsi untuk menggambarkan suatu strategi penghargaan yang mengikutsertakan komponen lain seperti pembelajaran dan pengembangan, bersama-sama dengan aspek lingkungan kerja kedalam suatu paket imbalan.

Dengan demikian sistem penghargaan dalam pengertian moderen terdiri dari tiga unsur, yaitu a) kompensasi finansial, b) imbalan kerja, dan c) kompensasi non-finansial, seperti pengakuan, yang semuanya disebut sebagai penghargaan total. Penghargaan dalam bentuk keuangan diterima karyawan dalam bentuk gaji dan upah serta insentif lain seperti bonus yang umumnya dihubungkan dengan kinerja yang sejalan dengan tujuan strategi perusahaan. Imbalan atau *benefit* adalah kompensasi yang diperlukan oleh karyawan untuk menjamin dan mempertahankan gaya hidupnya seperti asuransi kesehatan, program pensiun, cuti, dan sebagainya. Sedangkan imbalan non-keuangan dapat berupa pengakuan dan umpan balik dari manajemen dan pimpinan langsung atau bahkan lingkungan kerja yang menyenangkan. Pengembangan karir dan promosi jabatan dapat dimasukkan dalam kategori ini.

Hubungan antara sistem penghargaan dan moti-vasi adalah masalah yang kompleks yang hangat diperdebatkan dalam praktek maupun literatur sumber daya manusia. Pentingnya penghargaan dalam memotivasi orang dalam pekerjaan yang paling sering dirujuk adalah Abraham Maslow seorang psikolog Amerika yang dalam 1943, menerbitkan sebuah makalah berjudul "A Theory of Human Motivation",

yang mengatakan bahwa orang-orang memiliki lima kebutuhan, yang tersusun dalam urutan tertentu. Setelah satu tingkat kebutuhan terpenuhi, keinginan untuk memenuhi tingkat berikutnya akan dimulai. Tingkatan kebutuhan tersebut digambarkan dalam piramid sebagai berikut:



Teori Maslow, Tingkatan Kebutuhan Manusia

Tingkat yang lebih rendah dari hirarki yang fisiologis, yang berkaitan dengan kebutuhan untuk bertahan hidup (misalnya makan dan tempat tinggal), sekali ini telah terpenuhi, maka manusia menginginkan keselamatan, diikuti oleh cinta, kemudian oleh kebutuhan tentang harga diri, dan akhirnya di puncak hirarki, aktualisasi diri, atau pemenuhan diri. Setelah kebutuhan satu tingkat hirarki terpenuhi, individu akan fokus pada pencapaian kebutuhan tingkat berikutnya dalam hirarki. Penerapan teori ini dalam sistem reward dapat digambarkan sebagai berikut:

Penerapan Teori Maslow dalam Sistem Penghargaan

Maslow's hierarchy	Contoh penerapan dalam organisasi
<i>Step 5 – Self-actualisation</i>	Kesempatan untuk kreatifitas dan pertumbuhan pribadi, promosi.
<i>Step 4 – Esteem needs</i>	Nama Jabatan yang bergengsi, pengakuan atas pencapaian
<i>Step 3 – Social needs</i>	Atmosfir tim yang baik, pimpinan yang ramah
<i>Step 2 – Safety needs</i>	Kondisi kerja yang aman, job security
<i>Step 1 – Physiological needs</i>	Gaji, lingkungan kerja yang layak

Dengan demikian, semakin tinggi posisi karyawan penghargaan dalam bentuk uang menjadi relatif kurang penting dibanding dengan kebutuhan non-uang seperti keamanan kerja, pengakuan dan harga diri.

Teori motivasi kerja lain yang sering dirujuk adalah teori Frederick Herzberg, yang terkenal dengan teori dua faktor Herzberg (*Herzberg' two-faktor theory*), yang disampaikan dalam artikelnya yang terkenal "*One More Time: How do you motivate employees*", Menurut Herzberg, bahwa karakteristik tertentu dari pekerjaan secara konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor lain berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja tidak diartikan sebagai lawan ketidakpuasan. Artinya ada faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja, tetapi juga ada faktor yang dapat menghilangkan ketidakpuasan yang disebut dengan faktor

“higine”.Berikut adalah faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi ketidak puasan terhadap pekerjaan.

Faktor-faktor Kepuasan dan "Higine" terhadap Pekerjaan.

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan	Faktor-faktor yang dapat mengurangi ketidakpuasan
Pencapaian	Kebijakan perusahaan
Pengakuan	Supervisi
Pekerjaan itu sendiri	Hubungan dengan atasan dan teman kerja
Tanggung Jawab	Kondisi tempat kerja
Kemajuan	Gaji
Peningkatan	Status
	Keamanan kerja

Selain dua teori motivasi kerja diatas, John Stacey Adams, seorang psikolog perilaku dan tempat kerja, mengajukan Teori Ekuitas dalam motivasi kerja pada tahun 1963, yang merupakan interpretasi dari teori motivasi kerja Maslow dan Herzberg yang mengakui bahwa ada faktor "soft" yang mempengaruhi masing-masing individu dalam menilai hubungannya dengan pekerjaan dan organisasinya. Model teori Ekuitas maksudnya melampaui diri individu, dan menggabungkan pengaruh dan perbandingan situasi orang lain dalam membentuk pandangan komparatif dan kesadaran Ekuitas, yang biasanya bermanifestasi sebagai rasa keadilan di tempat kerja. Ketika orang merasa diperlakukan dengan adil, orang akan cenderung lebih termotivasi, sebaiknya ketika mereka merasa diperlakukan tidak adil mereka sangat rentan terhadap perasaan ketidakpuasan dan demotivasi. Inti dari Teori Ekuitas ini adalah cara orang mengukur pengertian keadilan di tempat kerja.

Menurut terori ini, rasa keadilan sebenarnya atau ketidakadilan timbul hanya setelah seseorang perbandingan rasio input (masukan) dan outputnya sendiri di tempat kerjanya dengan membandingkannya dengan rasio input dan output yang diyakini dialami atau dinikmati oleh orang lain dalam situasi kerja yang sama. Faktor perbandingan ini yang menyebabkan konsep kepuasan dalam Teori Ekuitas lebih dinamis dibanding teori motivasi sebelumnya. Misalnya, seorang dosen bisa merasa puas dan termotivasi oleh situasinya hari ini, namun bisa kehilangan motivasi dan kepuasaanya, jika dia mengetahui bahwa seorang rekan kerjanya yang sama kualitasnya dengan dia (atau lebih buruk suatu seluruh kelompok) menikmati rasio penghargaan dan usaha kerja yang lebih baik.

Dari uraian diatas dapat disintesisikan bahwa penghargaan adalah paket imbalan total yang diberikan oleh Universitas Batam baik berupa uang, fasilitas maupun non-uang sebagai imbalan terhadap kinerja yang diberikan oleh dosen yang bertujuan untuk memotivasi dosen dalam meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya. Adapun yang menjadi indikatornya adalah: a) kompensasi finansial, b) imbalan kerja, dan c) kompensasi non-finansial.

3. Tanggungjawab (*Responsibility*) Dosen

Pekerjaan adalah sebuah tanggung jawab dan merupakan tuntutan sebagai suatu proses menuju arah kedewasaan apabila meninggalkan hal ini maka kemampuan kita hanya sebatas itu, berkaca dari pengalaman orang sukses pastinya selalu bertanggung jawab kepada amanah yang telah dipercayakan kepadanya apabila di beri pekerjaan haruslah tanggung jawab terhadap pekerjaan itu sendiri jangan menghindar itu adalah sebuah proses kita untuk menuju jenjang yang lebih dewasa, kapasitas kita dan kinerja kita yang akan dinilai bukan omongan kita semua akan menilai pekerjaan bukan omongan karena ini adalah sebuah tuntutan.

Definisi tentang tanggung jawab kerja pegawai dikemukakan oleh Covey yang mengemukakan bahwa tanggung jawab (*responsibility*) berasal dari dua kata "*response*" dan "*ability*" yang memiliki pengertian yaitu: kemampuan seseorang untuk memilih respons.

Tanggung jawab pribadi merupakan kemampuan seseorang untuk memilih respon dan menerima konsekuensi atas keputusan yang diambil. Orang yang bertanggung jawab secara pribadi tidak akan menyalahkan keadaan, kondisi, atau pengkondisian dari perilaku yang dialami, karena hasil yang dicapai merupakan pilihan secara sadar berdasarkan nilai yang dimilikinya.

Rasa tanggung jawab tidak muncul secara otomatis pada diri seseorang, karena itu penanaman dan pembinaan tanggung jawab pada anak hendaknya dilakukan sejak dini agar sikap dan tanggung jawab ini bisa muncul pada diri anak. Karena anak yang diberi tugas tertentu akan berkembang rasa tanggung jawabnya. Seseorang yang dilandasi dengan rasa tanggung jawab, maka ia dapat meningkatkan perkembangan potensinya melalui belajar sesuai dengan keinginan dirinya sendiri maupun lingkungan sekitar. Orientasi belajar seseorang yang sesungguhnya adalah mengembangkan rasa tanggung jawab belajar.

Menurut Tirto Rahardjo dan Sulo wujud sifat hakikat manusia yang dikemukakan oleh paham eksistensialisme adalah: (1) kemampuan menyadari diri; (2) kemampuan bereksistensi; (3) kata hati (*Conscience of Man*); (4) moral; (5) tanggung jawab; (6) rasa kebebasan; (7) kewajiban dan hak; dan (8) kemampuan menghayati kebahagiaan.

Dari wujud sifat hakikat manusia di atas, maka menurut Tirto Rahardjo dan Sulobahwa tanggung jawab diartikan sebagai keberanian untuk menentukan sesuatu perbuatan sesuai dengan tuntutan kodrat manusia, dan bahwanya karena itu perbuatan tersebut dilakukan sehingga sanksi

apapun yang dituntutkan (oleh katahati, oleh masyarakat, oleh norma-norma agama), diterima dengan penuh kesadaran dan kerelaan. Dari penjelasan tersebut bahwa seseorang yang mempunyai kesediaan bertanggung jawab yang tinggi berarti apa yang ia perbuat sesuai dengan kata hati. Kemudian kesediaan dan kerelaannya menerima konsekuensi dari perbuatan juga diartikan sebagai perwujudan kesadaran seseorang akan kewajibannya dalam bertanggungjawab terhadap suatu perbuatannya. Jika seseorang telah memiliki sikap tanggung jawab terhadap apa yang ia perbuat, maka seseorang itu juga telah memiliki sikap yang disiplin.

Kemampuan berdisiplin dan bertanggung jawab tidaklah lahir dengan sendirinya, tetapi bertumbuh melalui proses dan latihan kebiasaan yang bersifat rutin dalam kehidupan sehari-hari. Maka dari itu sifat disiplin dan tanggung jawab harus ditanamkan sejak kecil agar nantinya mereka akan terbiasa untuk hidup disiplin dan bertanggung jawab.

Zubaedi mengatakan bahwa tanggung jawab (*responsibility*) adalah mampu mempertanggung-jawabkan serta memiliki perasaan untuk memenuhi tugas dengan dapat dipercaya, mandiri, dan berkomitmen. Sesuai pendapat tersebut bahwa orang yang bertanggung jawab di tandai dengan adanya komitmen yang tinggi, menyelesaikan tugas dengan penuh rasa percaya diri, optimis, dan mandiri. Selanjutnya menurut pendapat Zubae di bahwa “tanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya, yang seharusnya dilakukan terhadap dirisendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial, dan budaya), negara, dan Tuhan YME”. Segala sikap dan perilaku harus bisa dipertanggung-jawabkan kepada diri sendiri, kehidupan masyarakat, lingkungan, negara, dan kepada Tuhan YME.

Berdasarkan uraian pendapat diatas maka dapat dipahami bahwa tanggung jawab adalah suatu sikap dimana seseorang tersebut mempunyai kesediaan menanggung segala

akibat atau sanksi yang telah dituntutkan (oleh kata hati, oleh masyarakat, oleh norma-norma agama) melalui latihan kebiasaan yang bersifat rutin dan diterima dengan penuh kesadaran, kerelaan, dan berkomitmen.

Menurut Stubbs dalam Cottrell dan Meisell, tanggung jawab pribadi mengacu pada kualitas atau keadaan bertanggung jawab, sesuatu yang atasnya seseorang bertanggung jawab. Misalnya secara moral, legal, atau mental dapat dimintai pertanggungjawaban. Menggunakan literatur perilaku lingkungan, Cottrell mengartikan tanggung jawab pribadi sebagai perasaan-perasaan memiliki tugas atau kewajiban seseorang terhadap lingkungan. Contohnya seseorang merasa bertanggung jawab untuk mengurangi polusi udara. DePasquale menyebutkan bahwa tanggung jawab pribadi adalah suatu status perasaan adanya kewajiban yang ada pada diri seseorang terhadap suatu situasi atau peristiwa.

Menurut Olson seorang individu dikatakan memiliki tanggung jawab pribadi ketika tindakan-tindakan, emosi-emosi, dan perilaku-perilakunya dapat dimintai pertanggungjawaban. Pengambilan keputusan dilakukan dengan logika dan rasional yang tinggi, tidak impulsif. Individu-individu dengan tanggung jawab pribadi yang tinggi terstimulasi untuk mencapai potensi maksimum pada tugas-tugas yang diberikan, kesuksesan maupun kegagalan cenderung diatribusikan pada penyebab internal, bukan faktor-faktor eksternal. Mereka menunjukkan tingkat kepercayaan diri, determinasi diri, dan keyakinan yang tinggi bahwa mereka sendiri yang mengendalikan kehidupannya. Mereka secara aktif mengejar tujuan yang ditetapkan, menggunakan strategi-strategi coping tertentu dan menerima tanggung jawab atas hasil-hasil yang ada dalam kendali mereka. Mereka mempertunjukkan stabilitas emosional pada berbagai macam situasi.

Lebih lanjut Olson mengatakan bahwa seorang yang memiliki tanggung jawab pribadi tingkat tinggi akan secara

aktif berusaha mencapai tujuan, memperlihatkan komitmen, aktivitas-aktivitas, perilaku-perilaku, dan gaya hidup untuk memaksimalkan prestasi serta aktualisasi diri sepenuhnya menurut cara keinginan mereka sendiri. Seorang yang memiliki tanggung jawab pribadi tingkat tinggi melakukan sesuatu bukan karena diminta melakukan sesuatu, bukan karena mereka diperintahkan orang lain untuk melakukan sesuatu, tetapi karena dorongan yang muncul untuk memuaskan diri yang diyakininya bahwatanggung jawab kehidupan, masa depan, dan nasibnya berada di pundaknya sendiri.

Kerja adalah tanggung jawab. Tuhan memberikan tanggung jawab khas kepada masing-masing, yaitu bakat, talenta, dan potensi biologis-psikologis-spiritual lainnya yang kini menjadi milik kita. Kesadaran moral atas tanggung jawab potensi diri inilah yang melahirkan konsep tanggung jawab pribadi atas pengembangan diri kita secara optimal menuju garis batas kesempurnaan yang mungkin. Semakin besar rasa tanggung jawab kita semakin besar pula ukuran diri kita. Seseorang disebut “manusia kerdil” bukan karena ditakdirkan “kerdil”, melainkan karena yang bersangkutan tidak mau mengambil tanggung jawab mengembangkan dirinya dan hanya bersedia memikul tanggung jawab yang kecil saja. Sebaliknya orang besar menjadi manusia besar bukan karena badannya besar tetapi karena yang bersangkutan berani memikul tanggung jawab yang besar.

Tanggung jawab menurut kamus umum Bahasa Indonesia adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya.

Penelitian pada bidang psikologi telah meneliti keterkaitan beberapa karakter pribadi terhadap perilaku dan prestasi kerja. Patten menemukan bahwa pegawai dengan

tingkat *internal locus of control* lebih tinggi akan memiliki prestasi kerja yang lebih baik. Hyatt dan Prawitt menemukan bahwa pegawai yang memiliki *internal locus of control* akan memiliki prestasi kerja yang baik di perusahaan dengan pendekatan pekerjaan tidak terstruktur. Sementara itu Donnelly, *et.al.*, 2003 dalam Kalbers dan Cenker, tidak berhasil menemukan hubungan yang signifikan bagi pekerja bagian lapangan.

Peristiwa tahun 1960-an dan 1970-an, seperti Perang Vietnam, pembunuhan, dan gejolak sosial dan politik, meningkatkan perhatian pada karakter dan sikap individu, seperti *locus of control*. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan Don Hellriegel, *et.al.* bahwa

Locus of control refers to the extent to which individual believe that they can control event affecting them. Internal locus of control believe that their own behavior and action primarily, but not necessary totally, determine many of the event in their lives. Eksternal locus of control believe that chance, fate, or other people primarily determine what happens to them.

Traditional focused mencakup aspek biografi dan sikap yang terkait dengan tanggung jawab kepada tokoh penguasa tradisional, seperti "Tuhan, pemerintah, orangtua, dan sekolah. *Diffuse responsibility* mencakup ukuran-ukuran sikap yang mencerminkan kecenderungan individu untuk melihat "kelompok sosial" sebagai "*locus of authority*." *Individual focused responsibility* juga merupakan sikap, yang mencerminkan "sebuah keyakinan terhadap etika individualistis."

Tanggung jawab merupakan skala ARQ (*Ascription of Responsibility Questionnaire*) yang dipilih untuk penelitian ini. Skala ARQ dapat dikaitkan dengan *job outcomes* karena ketujuh item yang membentuk skala ini memiliki konten biografi yang menilai sejauh mana seseorang telah melaksanakan tanggung jawabnya, daripada bagaimana seseorang memandang suatu tanggung jawab. Nilai pada skala ini berkorelasi positif dengan nilai-nilai pada skala *achievement, dominance, affiliation, dan social*

desirability yang merupakan "karakteristik pemimpin yang dapat diprediksi". Hakstian *et.al.*, juga menemukan skala ini berkorelasi positif dengan *internal locus of control (self responsibility)*. Kalbers dan Cenker menyatakan bahwa tanggung jawab tampaknya menjadi karakteristik berharga bagi auditor independen, terutama ketika mereka mempercepat dan memberikan perbaikan pengawasan dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan audit. Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab memiliki keterkaitan terhadap prestasi kerja individu. Sama halnya dengan variabel *conscientiousness* dan *internal locus of control*, dalam penelitian ini diharapkan individu dengan tingkat tanggung jawab lebih tinggi memiliki performa yang baik.

Manusia itu berjuang memenuhi kebutuhannya sendiri atau untuk keperluan pihak lain. Untuk itu ia menghadapi manusia lain dalam masyarakat atau menghadapi lingkungan alam. Dalam usahanya itu manusia juga menyadari bahwa ada kekuatan lain yang ikut menentukan yaitu kekuasaan Tuhan. Tanggung jawab sendiri dapat bagi menjadi 5 (lima) macam yaitu; 1) Tanggung jawab terhadap diri sendiri. Tanggung jawab terhadap diri sendiri menuntut kesadaran setiap orang untuk memenuhi kewajibannya sendiri dalam mengembangkan kepribadian sebagai manusia pribadi. 2) Tanggung jawab terhadap keluarga. Keluarga merupakan masyarakat kecil. Keluarga terdiri dari suami-istri, ayah-ibu dan anak-anak, dan juga orang lain yang menjadi anggota keluarga. Tiap anggota keluarga wajib bertanggung jawab kepada keluarganya. Tanggung jawab ini menyangkut nama baik keluarga. Tetapi tanggung jawab juga merupakan kesejahteraan, keselamatan, pendidikan, dan kehidupan. 3) Tanggung jawab terhadap Masyarakat. Pada hakekatnya manusia tidak bisa hidup tanpa bantuan manusia lain, sesuai dengan kedudukannya sebagai makhluk sosial. 4) Tanggung jawab kepada Bangsa atau Negara.

Suatu kenyataan lagi, bahwa tiap manusia, tiap individu adalah warga negara suatu negara. Dalam berpikir, berbuat, bertindak, bertingkah laku manusia terikat oleh norma-norma atau ukuran-ukuran yang dibuat oleh negara. 5) Tanggung jawab terhadap Tuhan. Tuhan menciptakan manusia di bumi ini bukanlah tanpa tanggung jawab, melainkan untuk mengisi kehidupannya manusia mempunyai tanggung jawab langsung terhadap Tuhan. Sehingga tindakan manusia tidak bisa lepas dari hukuman-hukuman Tuhan yang dituangkan dalam berbagai kitab suci melalui berbagai macam agama.

Wujud tanggung jawab juga berupa pengabdian dan pengorbanan. Pengabdian dan pengorbanan adalah perbuatan baik untuk kepentingan manusia itu sendiri. Pengabdian adalah perbuatan baik yang berupa pikiran, pendapat ataupun tenaga sebagai perwujudan kesetiaan, cinta, kasih sayang, honnat, atau satu ikatan dan semua itu dilakukan dengan ikhlas. Sedangkan pengorbanan berasal dari kata korban atau kurban yang berarti persembahan, sehingga pengorbanan berarti pemberian untuk menyatakan kebaktian. Dengan demikian pengorbanan yang bersifat kebaktian itu mengandung unsur keikhlasan yang tidak mengandung pamrih. Suatu pemberian yang didasarkan atas kesadaran moral yang tulus ikhlas semata-mata. Perbedaan antara pengertian pengabdian dan pengorbanan tidak begitu jelas. Karena adanya pengabdian tentu ada pengorbanan. Antara sesama kawan, sulit dikatakan pengabdian, karena kata pengabdian mengandung arti lebih rendah tingkatannya. Tetapi untuk kata pengorbanan dapat juga diterapkan kepada sesama teman. Pengorbanan merupakan akibat dari pengabdian. Pengorbanan dapat berupa harta benda, pikiran, perasaan, bahkan dapat juga berupa jiwanya. Pengorbanan diserahkan secara ikhlas tanpa pamrih, tanpa ada perjanjian, tanpa ada transaksi, kapan saja diperlukan. Pengabdian lebih banyak menunjuk kepada perbuatan sedangkan, pengorbanan lebih banyak menunjuk

kepada pemberian sesuatu misalnya berupa pikiran, perasaan, tenaga, biaya, waktu. Dalam pengabdian selalu dituntut pengorbanan, tetapi pengorbanan belum tentu

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disintesis bahwa tanggungjawab (*responsibility*) dosen adalah kesadaran dosen akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun yang tidak disengaja dalam menjalankan semua kewajibannya sebagai seorang dosen. Adapun yang menjadi indikatornya adalah (1) keseriusan, (2) keyakinan dan (3) konsistensi.

4. Komitmen pada Profesi

Komitmen pada profesi untuk melaksanakan pekerjaannya sangat dibutuhkan untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Komitmen profesi akan mempengaruhi kesungguhan seseorang dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai dosen pada Fakultas Kedokteran, sehingga akan menentukan hasil akhir pekerjaan. Secara konseptual, komitmen merujuk pada kesediaan untuk bekerja keras, sebagaimana dikemukakan Cooper-Hakim dan Viswesvaran sebagaimana dikutip Zettler, Friedrich dan Hilbig, "*commitment refers to a willingness to persist in a course of action*". Pengertian ini menunjukkan bahwa komitmen adalah kesediaan untuk bekerja keras dalam bertindak. Poin penting dari definisi ini adalah kerja keras, sehingga orang yang memiliki komitmen kuat akan dicirikan dengan adanya kerja keras dalam melakukan suatu pekerjaan.

Komitmen dalam konsep lain menekankan pada keterikatan individu terhadap organisasi tempatnya bekerja sehingga bersedia melakukan usaha-usaha ekstra untuk organisasinya. Hal ini sebagaimana dikemukakan Cole dan Bedeian:

Commitment within a workplace setting encompasses an individual's emotional attachment to a particular organization. It is

characterized by a tendency to internalize work related problems and a willingness to go the extra distance.

Dalam pandangan lain, komitmen dikatakan sebagai konsep inti dalam psikologi organisasi, sebagaimana dikemukakan Peng *et al.* *“commitment is a key concept in organizational psychology. It refers to the amount of resources and effort that an individual is willing to invest in his or her work role”*. Konsep ini menjelaskan bahwa komitmen merupakan sejumlah sumber daya dan usaha yang individu sediakan untuk berinvestasi di dalam peran kerjanya.

Komitmen mengindikasikan standar nilai yang dimiliki seseorang dan menjadi dasar bagi eksistensi individu. Hal ini diungkapkan Werkmeister yang dikutip Elizur dan Koslowsky, *“commitment is a manifestation of the individual’s own self, and reflects value standards that are basic to the individual’s existence as a person.”* Menurut konsep ini, komitmen merupakan manifestasi diri individu sendiri dan mencerminkan standar nilai pokok bagi eksistensi individu sebagai manusia. Konsep ini menjelaskan bahwa komitmen sebagai sesuatu yang sangat mendasar dalam diri manusia yang berhubungan dengan standar nilai individu.

Selanjutnya mengenai pengertian tentang komitmen kerja secara khusus, dikemukakan Morrow yang dikutip Naquin dan Holton berikut:

Work commitment is a function of personal characteristics, including dispositional qualities, and presents a facet design of work commitment that includes work ethic, career commitment, organizational commitment (affective and continuance), and job involvement.

Konsep tersebut menunjukkan bahwa komitmen kerja adalah fungsi dari karakteristik pribadi, termasuk kualitas disposisional dan desain faset komitmen kerja saat ini yang meliputi etos kerja, komitmen karir, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja. Dari penjelasan ini, maka komitmen kerja

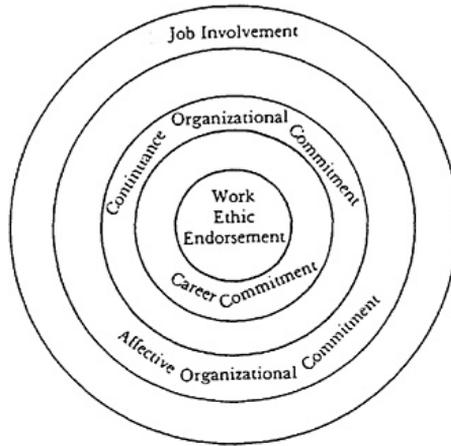
memiliki cakupan yang cukup luas, karena mencakup berbagai jenis komitmen.

Loscocco dengan merangkum beberapa sumber mendefinisikan komitmen kerja secara sederhana yaitu sebagai "*therelative importance of work to one's sense of self.*" Definisi ini menunjukkan bahwa komitmen kerja adalah kepentingan relatif dari pekerjaan terhadap pengertian seseorang atas dirinya. Lincoln dan Kalleberg dalam definisinya juga menggarisbawahi aspek pentingnya bekerja dalam kehidupan seseorang sebagaimana dijelaskan: *Work commitment refers to the centrality of work to a person's overall identity and its importance in individual's live. It's a global work value since it compares one's involvement in the work role to the other social roles the person plays.* Definisi tersebut mengungkapkan bahwa komitmen kerja mengacu pada pemusatan kerja terhadap identitas keseluruhan seseorang dan tingkat kepentingannya dalam kehidupan individu. Hal itu merupakan nilai kerja global, karena hal itu dibandingkan dengan keterlibatan seseorang di dalam peran kerja terhadap peran sosial yang dimainkan seseorang.

Definisi yang hampir sama dikemukakan McFarlin dan Sweeney bahwa *work commitment refers to the importance of work in one's life, the extent to which it is an importance value or motivator relative to other general life activities (e.g., money, family, leisure time).* Komitmen kerja berarti mengacu pada pentingnya bekerja dalam kehidupan seseorang, yaitu sejauhmana bekerja itu sebagai nilai penting atau sebagai motivator relatif terhadap aktivitas kehidupan umum lainnya, seperti uang, keluarga dan waktu luang. Selanjutnya Cheung dan Ngai dengan mengutip pendapat Meeus dan Dekovic mengungkapkan "*work commitment refers to favorable behavior for work or employment, concerning putting one's effort into work.*" Hal ini berarti bahwa komitmen kerja adalah perilaku mendukung untuk bekerja atau pekerjaan yang berhubungan dengan meletakkan suatu upaya dalam bekerja.

Allen dan Meyer yang dikutip Luthans, menyebutkan bahwa ada tiga komponen dalam komitmen organisasi. *Pertama*, adalah komitmen afektif. Dikatakan bahwa "*affective commitment involves the employee's emotional attachment to, identifications with, and involvement in the organization.*" Pernyataan ini menunjukkan bahwa komitmen afektif melibatkan keterikatan emosional karyawan untuk mengidentifikasi dan terlibat dalam organisasi. *Kedua*, yaitu komitmen kontinuitas. Dijelaskan bahwa "*continuance commitment involves commitment based in the cost that the employee associates with leaving the organization*". Komitmen kontinuitas melibatkan komitmen yang didasarkan pada biaya jika karyawan meninggalkan organisasi. *Ketiga*, yakni komitmen normatif. Dikemukakan bahwa "*normative commitment involves employees' feeling of obligation to stay with the organization because they should; it is the right thing to do.*" Pernyataan ini menunjukkan komitmen normatif melibatkan perasaan karyawan atas kewajiban untuk tinggal bersama organisasi karena memang seharusnya; itu merupakan hal baik yang harus dilakukan.

Porter *et al.* yang dikutip oleh Armstrong menjelaskan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga faktor utama. Ketiga faktor tersebut, yaitu: (1) keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, (2) kepercayaan yang kuat dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan (3) kesediaan untuk melakukan upaya-upaya besar atas nama organisasi. Menurut Pinder, komitmen kerja memiliki empat dimensi, yaitu etos kerja (*work ethic*), komitmen terhadap karir atau profesi (*commitment to career or profession*), keterlibatan kerja (*job involvement*), dan komitmen organisasi (*organizational commitment*). Hal yang sama juga dijelaskan oleh Morrow dikutip Cohen sebagaimana dapat dilihat pada gambar.



Gambar. Bentuk-bentuk Komitmen Kerja

Sumber:

Morrow dikutip Aaron Cohen, *Multiple Commitments in the Workplace: An Integrative Approach* (New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, 2003), h. 79

Dari konsep di atas sangat jelas bahwa komitmen kerja dalam organisasi paling tidak mengandung empat bentuk atau aspek utama, yaitu etos kerja, komitmen karir, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi. Masing-masing aspek tersebut secara lebih rinci dijelaskan sebagai berikut.

Pertama, etos kerja. Konsep ini juga dikenal dengan istilah etos kerja protestan (*Protestant Work Ethics= PWE*). Adapun nilai-nilai yang terkandung didalamnya meliputi: pengendalian diri, keheningan, keteraturan, resolusi, hemat, ketulusan, keadilan, moderasi, kebersihan, kedamaian, kesucian, dan kerendahan hati. Ide yang paling krusial dari konsep etos kerja protestan adalah adanya ide bahwa bekerja sebagai “panggilan” (*calling*), yang dibawa oleh Martin Luther. Weber menjelaskan bahwa bekerja merupakan sebuah kewajiban yang mana individu seharusnya merasakan isi dari aktivitas profesionalnya, tak masalah apa isinya.

Dalam etos kerja diyakini bahwa bekerja merupakan panggilan Tuhan (*calling of God*). Panggilan di sini menunjukkan ide bahwa kewajiban moral tertinggi individu adalah memenuhi kewajibannya di dunia secara umum. Orang yang memiliki etos kerja tinggi dicirikan oleh aspek-aspek tertentu. Hasil penelitian yang dilakukan Porter menunjukkan beberapa ciri orang yang memiliki etos kerja tinggi, yaitu: tepat waktu, bangga dengan apa yang dilakukan, mandiri, bertanggungjawab, mengambil inisiatif, dan menyelesaikan tugas sampai tuntas. Ciri-ciri orang yang beretos kerja tinggi tersebut juga terkait dengan indikator yang digunakan untuk mengukur etos kerja. Juzanek dengan merangkum hasil penelitian terdahulu menyebutkan dimensi etos kerja, yaitu: (1) kehendak untuk bekerja, (2) pemusatan kerja dalam kehidupan karir seseorang, (3) tanggungjawab, disiplin kerja dan kualitas personal lain, dan (4) persepsi kerja sebagai kewajiban sosial terhadap masyarakat.

Kedua, komitmen karir. Konsep tentang komitmen karir sendiri dikembangkan oleh Blau. Menurut Blau sebagaimana dikutip Freund dan Carmeli, komitmen karir adalah "*the extent to which the worker wishes to develop and advance in his/her career.*" Komitmen karir menurut pengertian ini adalah sejauhmana harapan pekerja terhadap pengembangan dan kemajuan dalam karirnya. Komitmen karir dalam beberapa literatur juga diidentikkan dengan komitmen profesional dan komitmen jabatan. Komitmen profesional menunjukkan "*a person's desire to (a) agree with and adhere to the prominent values of the profession, (b) work for the good of the profession, and (c) continue working in the profession.*" Sementara komitmen jabatan menurut Hall yang dikutip Hackett, Lapierre dan Hausdorf adalah "*the strength of motivation to work in a chosen career role.*" Dalam kaitannya dengan komitmen karir, Cohen, secara konseptual menjelaskan komitmen karir atau disebut juga sebagai komitmen profesi merujuk pada sejauhmana individu mengidentifikasi dengan

profesinya dan mendukung nilai-nilainya (*the extent to which individual members identify with their profession and endorse its values*). Aspek-aspeknya seperti komitmennya terhadap tugas, gelar jabatan dan dihubungkan dengan ideologi, komitmen terhadap posisi institusional, dan signifikansi posisi seseorang dalam masyarakat yang lebih luas.

Ketiga, keterlibatan kerja. Secara konseptual, menurut Lodhal dan Kejner yang dikutip Cohen keterlibatan kerja adalah internalisasi nilai mengenai kebaikan bekerja atau pentingnya bekerja bagi nilai seseorang. Dengan kata lain, keterlibatan kerja menjelaskan bahwa bekerja merupakan hal yang sangat penting dalam bagian hidup seseorang. Kanungo yang dikutip Carmeli memberikan definisi keterlibatan kerja sebagai, "*a belief descriptive of the present job and tends to be a function of how much the job can satisfy one's present needs.*" Keterlibatan kerja berarti keyakinan deskriptif atas pekerjaan saat ini dan cenderung menjadi fungsi seberapa banyak pekerjaan dapat memuaskan kebutuhan seseorang pada saat ini. Kemudian menurut Paullay *et al.* yang dikutip Rotenberry dan Moberg, keterlibatan kerja adalah "*the degree to which one is cognitively preoccupied with, engaged in, and concerned with one's present job.*" Sementara menurut Penget *al.* memberikan definisi tentang keterlibatan kerja sebagai "*the degree of absorption and individual experiences in the current job.*" Ini berarti bahwa keterlibatan kerja adalah derajat penyerapan dan pengalaman individu dalam pekerjaan yang sedang berlangsung.

Keempat, komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan konstruk multi komponen. Dikemukakan Markovits *et al.*, "*organizational commitment is a multi-component construct which describes individuals' feelings of attachment to their organization.*" Pernyataan ini menunjukkan komitmen organisasi merupakan konstruk yang terdiri dari banyak komponen yang dijelaskan sebagai perasaan individu atas keterikatannya terhadap organisasi tempatnya bekerja. Kemudian Mowday *et*

al. sebagaimana dikutip Hogan and Jiang mengungkapkan bahwa *"organizational commitment can be viewed as an individual's attitude towards an organization and is reflected in the relative strength of an individual's relationship and identification with the organization."* Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi sebagai sikap individu terhadap organisasi dan ditunjukkan dengan kekuatan relatif hubungan individu dan identifikasi terhadap organisasinya.

Khususnya bagi seorang manajer, maka ada beberapa hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen kerja atau komitmen tugas, yaitu:

- a. *Keep the right focus: knows and support the mission of the overall organization, ties individual objectives to larger organizational goals, concentrates on achieving what is most important, and places greater emphasis on accomplishing the mission than following procedures.*
- b. *Keeps it simple: keeps the work simple enough to be understood and implemented, breaks work into achievable components, encourages efforts to simplify procedures, and avoids unnecessary complications.*
- c. *Is action-oriented: communicates a positive sense of urgency about getting the job done, emphasizes the importance of day-to-day progress, encourages taking action to get things done, concentrates on meeting deadlines.*
- d. *Build task importance: is committed to excellence in task achievement, makes the task meaningful and relevant, encourages suggestions for improving productivity, does not downplay the importance of the work.*

Dari penjelasan tersebut, maka untuk memperkuat komitmen kerja dapat dilakukan dengan empat hal. Pertama, menjaga fokus dengan cara mengetahui dan mendukung keseluruhan organisasi, mengaitkan tujuan individu dengan tujuan organisasi yang lebih besar, berkonsentrasi pada hal yang paling penting, dan menekankan pada pencapaian misi dibandingkan mengikuti prosedur. Kedua, menjaga

kesederhanaan, dengan cara mengusahakan pekerjaan cukup sederhana untuk dipahami dan diimplementasikan, memecah pekerjaan ke dalam komponen yang dapat dicapai, mendorong usaha untuk menyederhanakan prosedur, dan menjauhkan komplikasi yang tidak perlu. Ketiga, berorientasi pada tindakan, yang dapat dilakukan dengan mengkomunikasikan pengertian positif atas urgensi tentang penyelesaian pekerjaan, menekankan pentingnya kemajuan dari hari ke hari, mendorong pengambilan tindakan untuk menyelesaikan sesuatu, dan berkonsentrasi pada pemenuhan batas waktu pekerjaan. Keempat, membangun tingkat kepentingan tugas, yang dapat dilakukan dengan berkomitmen pada penyelesaian pekerjaan dengan hasil terbaik, membuat pekerjaan bermanfaat dan relevan, mendorong anjuran untuk meningkatkan produktivitas, dan tidak meremehkan pentingnya pekerjaan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disintesis bahwa komitmen pada profesi adalah keterikatan seseorang terhadap profesinya, sehingga ia menjadi bertanggungjawab, setia dan loyal serta ingin selalu terlibat dalam tugas dan perannya tersebut.



BAGIAN 3:

KERANGKA TEORETIK

1. Penghargaan dan Kedisiplinan Pegawai

Sistem penghargaan adalah paket imbalan total yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi baik berupa uang, fasilitas maupun non-uang sebagai imbalan terhadap kinerja yang diberikan oleh karyawan yang bertujuan untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya.

Disiplin kerja merupakan keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh personel dalam melaksanakan tugas dan tunduk pada peraturan yang berlaku dengan senang hati dan penuh kesadaran. Keadaan tersebut dapat dilihat dari kepatuhan terhadap tata tertib, pelaksanaan kerja sesuai prosedur atau pedoman, menaati jam kerja serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dosen yang memiliki disiplin kerja tinggi, akan datang tepat waktu, mengerjakan tugas-tugas selesai pada waktunya dan pulang kerja sesuai dengan aturan yang ada. Hal-hal tersebut akan mengakibatkan dosen bekerja dengan penuh semangat sehingga kinerjanya juga akan baik. .

Penghargaan finansial atau non finansial atau hanya perhatian dari atasan merupakan pengakuan organisasi terhadap kontribusi yang diberikan karyawan. Sistem penghargaan mencakup sejumlah variabel yang semuanya

penting untuk menjaga tingkat tinggi keterlibatan karyawan, termasuk komunikasi dan rasa hormat. Bagi organisasi atau supervisor penghargaan adalah cara berkomunikasi yang baik untuk mempertahankan aktivitas dan prestasi yang dinilai baik bagi organisasi. Penghargaan dan pengakuan juga metode yang digunakan oleh organisasi untuk membuat karyawan merasa dihormati dan dihargai.

Dosen akan bersedia untuk memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasinya jika mereka menerima pengakuan atau penghargaan dari organisasi mereka. Kurangnya pengakuan atau penghargaan dapat menyebabkan kelelahan, karena itu pengakuan yang tepat sangat penting bagi peningkatan kedisiplinan.

Berdasarkan beberapa teori penghargaan, penghargaan instrinsiklah yang dapat memotivasi kerja karyawan. Jika diterapkan dengan baik dapat menimbulkan rasa kebermaknaan (*sense of meaningfulness*), rasa kepemilihan (*sense of choice*) dan rasa kompeten (*sense of competence*) dan rasa keberlanjutan (*sense of progress*).

Dengan demikian diduga terdapat pengaruh langsung positif penghargaan terhadap kedisiplinan dosen.

2. Tanggungjawab (*Responsibility*) dan Kedisiplinan Dosen

Pekerjaan adalah hal yang terkecil dari sebuah tanggung jawab, ada yang lebih besar lagi yaitu tanggung jawab di keluarga dan di masyarakat yang lebih kejam. Keadaan lingkungan dan tuntutan hidup, maka dari itu setia pada proses jangan mengeluh apa yang menjadi pekerjaannya dilaksanakan jangan meninggalkan dan dilemparkan kepada orang lain.

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar. Disiplin juga dapat

membangun kepribadian seorang pegawai lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama dilaksanakan bersama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut. Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.

Pada awalnya mungkin disiplin itu penting karena suatu pemaksaan namun karena adanya pembiasaan dan proses latihan yang terus-menerus maka disiplin dilakukan atas kesadaran dalam diri sendiri dan diraskan sebagai kebutuhan dan kebiasaan. Diharapkan untuk dikemudian hari, disiplin ini meningkat menjadi kebiasaan berfikir baik, positif bermakna dan memandang jauh kedepan disiplin bukan hanya soal mengikuti dan mentaati peraturan, melainkan sudah meningkat menjadi kebiasaan berfikir baik, positif bermakna dan memandang jauh kedepan disiplin bukan hanya soal mengikuti dan mentaati peraturan, melainkan sudah meningkat menjadi disiplin berfikir yang mengatur dan mempengaruhi seluruh aspek kehidupannya.

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi

lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi kurang.

Olson mengatakan bahwa seorang yang memiliki tanggungjawab pribadi tingkat tinggi akan secara aktif berusaha mencapai tujuan, memperlihatkan komitmen, aktivitas-aktivitas, perilaku-perilaku, dan gaya hidup untuk memaksimalkan prestasi dalam bekerja serta aktualisasi diri sepenuhnya menurut cara keinginan mereka sendiri. Seorang yang memiliki tanggung jawab pribadi tingkat tinggi melakukan sesuatu bukan karena diminta melakukan sesuatu, bukan karena mereka diperintahkan orang lain untuk melakukan sesuatu, tetapi karena dorongan yang muncul untuk memuaskan diri yang di yakini bahwa tanggung jawab kehidupan, masa depan, dan nasibnya berada di pundaknya sendiri.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka diduga terdapat pengaruh langsung positif tanggungjawab (*responsibility*) terhadap kedisiplinan dosen.

3. Komitmen dan Kedisiplinan Dosen

Pelaksanaan disiplin hendaknya dilakukan secara sukarela, patuh dan taat serta mau menerima sanksi-sanksi bila melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi perusahaan, misalnya adanya kesadaran kesediaan menaati peraturan, kesediaan bertanggungjawab, kesanggupan individu untuk melakukan pekerjaan dengan sikap jujur. Kenyataan yang tidak dapat dipungkiri, sebelum masuk dalam sebuah organisasi, seorang karyawan tentu mempunyai aturan, nilai, norma sendiri, yang merupakan proses sosialisasi dari keluarga atau masyarakatnya. Seringkali terjadi aturan, nilai dan norma diri tidak sesuai dengan aturan-aturan organisasi yang ada.

Penegakan kedisiplinan karyawan merupakan sesuatu yang penting bagi suatu organisasi, sebab dengan kedisiplinan akan

membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Komitmen Organisasi merupakan suatu bentuk keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi atau perusahaan, sehingga mendorong peran aktif karyawan dalam memajukan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen antara lain ditandai dengan penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi dan memperjuangkan pencapaian tujuan organisasi, dan loyal pada organisasi. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mowday, Porter dan Steers dalam Slocum dan Hellriegel yang beranggapan bahwa komitmen yang tinggi berkorelasi dengan rendahnya pindah kerja, kelambanan dapat dikurangi, rendahnya tingkat mangkir kerja, dan meningkatnya Kepuasan Kerja karyawan. Sedangkan D.J. Cherington yang melakukan sebuah penelitian dengan menggunakan kuesioner terhadap beberapa kelompok kerja, pelaksana perusahaan pialang, pekerja pabrik, tenaga penjual asuransi, dan polisi didapatkan adanya hubungan yang positif antara dukungan organisasi dan Komitmen Organisasi, ketekunan, manajemen yang inovatif, kinerja pekerjaan dan tingkat kehadiran.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka diduga terdapat pengaruh langsung positif komitmen terhadap kedisiplinan dosen.

4. Penghargaan dan Komitmen Dosen

Sistem penghargaan adalah paket imbalan total yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi baik berupa uang, fasilitas maupun non-uang sebagai imbalan terhadap kinerja yang diberikan oleh karyawan yang bertujuan untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya. Sistem penghargaan adalah kontributor penting

terhadap kepuasan kerja karena penghargaan akan dipersepsi oleh karyawan sebagai upaya nyata organisasi untuk menghargai dan mendorong kinerja yang telah diinvestasikannya dalam pekerjaan.

Menurut Bratton yang dikutip dalam Wilton, mengatakan bahwa sistem penghargaan mengacu kepada semua pembayaran finansial, non-finansial dan psikologis yang disediakan oleh organisasi untuk karyawannya sebagai bentuk pertukaran atau imbalan untuk pekerjaan yang dilakukan. Disini terlihat bahwa dengan adanya sistem penghargaan yang efektif, maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja. Sistem penghargaan yang efektif memberikan kepada pegawai baik penghargaan finansial maupun non-finansial. Pimpinan harus menggunakan sistem penghargaan organisasional seefektif mungkin, sehingga pegawai dapat termotivasi dan bekerja produktif. Hal ini juga didukung oleh pendapat Manthis yang mengatakan bahwa konsep penghargaan tidak hanya menyangkut nilai finansial tetapi lebih luas dari itu yang populer dengan konsep "*Total Reward*" atau sistem penghargaan menyeluruh baik berupa uang maupun non-uang yang diberikan oleh perusahaan untuk menarik, memotivasi dan mempertahankan karyawan.

Komitmen merupakan sikap yang terbangun pada diri individu untuk memenuhi tanggungjawab terhadap sesuatu yang terikat dengan dirinya, dalam hal ini kantor. Kondisi ini muncul atau terwujud diantaranya karena adanya perasaan diterima dalam kelompoknya dan memiliki peran untuk melakukan terhadap organisasinya. Dengan demikian diduga terdapat pengaruh langsung positif penghargaan terhadap komitmen dosen.

5. Tanggungjawab (*Responsibility*) dan Komitmen Dosen

Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun yang tidak di

sengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya. Seorang dosen mempunyai kewajiban mengajar. Bila mengajar, maka hal itu berarti ia telah memenuhi kewajibannya. Berarti pula ia telah bertanggung jawab atas kewajibannya. Sudah tentu bagaimana kegiatan mengajar dosen, itulah kadar pertanggung jawabannya. Bila pada saat mengajar memperhatikan kaidah-kaidah pembelajaran itulah kadar pertanggung-jawabannya.

Seseorang mau bertanggung jawab karena ada kesadaran atau keinsafan atau pengertian atas segala perbuatan dan akibatnya dan atas kepentingan pihak lain. Timbulnya tanggungjawab itu karena manusia itu hidup bermasyarakat dan hidup dalam lingkungan alam. Manusia tidak boleh berbuat semaunya terhadap manusia lain dan terhadap alam lingkungannya. Manusia menciptakan keseimbangan, keserasian, keselarasan antara sesama manusia dan antara manusia dan lingkungan.

Tanggung jawab itu bersifat kodrati, artinya sudah menjadi bagian kehidupan manusia, bahwa setiap manusia pasti dibebani dengan tanggung jawab. Apabila ia tidak mau bertanggungjawab, maka ada pihak lain yang memaksakan tanggung jawab itu. Dengan demikian tanggungjawab itu dapat dilihat dari dua sisi, yaitu dari sisi pihak yang berbuat dan dari sisi kepentingan pihak lain. Dari sisi si pembuat ia harus menyadari akibat perbuatannya itu, dengan demikian ia sendiri pula yang harus memulihkan ke dalam keadaan baik. Dari sisi pihak lain, apabila pembuat tidak mau bertanggung jawab, pihak lain yang akan memulihkan baik dengan cara individual maupun dengan cara kemasyarakatan.

Apabila dikaji, tanggung jawab itu adalah kewajiban atau beban yang harus dipikul atau dipenuhi sebagai akibat dari perbuatan pihak yang berbuat, atau sebagai akibat dari perbuatan pihak lain, atau sebagai pengabdian, pengorbanan pada pihak lain. Kewajiban atau beban itu ditujukan untuk

kebaikan pihak yang berbuat sendiri, atau pihak lain. Dengan keseimbangan, keserasian, keselarasan antara sesama manusia, antara manusia dan lingkungan, antara manusia dan Tuhan selalu dipelihara dengan baik.

Tanggung jawab adalah ciri manusia beradab (berbudaya). Manusia merasa bertanggungjawab karena ia menyadari akibat baik atau buruk perbuatannya itu, dan menyadari pula bahwa pihak lain memerlukan pengabdian atau pengorbanannya. Untuk memperoleh atau meningkatkan kesadaran bertanggung jawab perlu ditempuh usaha melalui pendidikan, penyuluhan, keteladanan, dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa .

Komitmen yang dimiliki pegawai terhadap tugas merupakan perwujudan dari rasa tanggungjawabnya terhadap pekerjaan. Hal ini didukung oleh pendapat Siagian yang mengatakan bahwa komitmen memiliki dua komponen, yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku. Komponen sikap mencakup tiga hal penting. *Pertama*, identifikasi dengan organisasi, yaitu penerimaan pegawai atas tujuan organisasi sebagai dasar komitmen. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi dan rasa bangga menjadi bagian dari organisasi. *Kedua*, keterlibatan pegawai sesuai dengan peran dan tanggungjawabnya di dalam organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. *Ketiga*, kehangatan, afeksi dan loyalitas serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas dan rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi. Sedangkan menurut Mowday, Porter dan Steers dalam Slocum dan Hellriegel beranggapan bahwa komitmen yang tinggi berkorelasi dengan rendahnya pindah kerja, kelambanan dapat dikurangi, rendahnya tingkat mangkir kerja, dan meningkatnya Kepuasan Kerja karyawan". Dengan demikian diduga terdapat

pengaruh langsung positif tanggungjawab terhadap komitmen profesi dosen.

6. Penghargaan dan Tanggung jawab (*Responsibility*) Dosen
Sistem penghargaan adalah paket imbalan total yang diberikan oleh organisasi baik berupa uang, fasilitas maupun non-uang sebagai imbalan terhadap kinerja yang diberikan oleh karyawan yang bertujuan untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya. Sistem penghargaan adalah kontributor penting terhadap kepuasan kerja karena penghargaan akan dipersepsi oleh karyawan sebagai upaya nyata organisasi untuk menghargai dan mendorong kinerja yang telah diinvestasikannya dalam pekerjaan.

Tanggung jawab merupakan kewajiban atau beban yang harus dipikul atau dipenuhi sebagai akibat dari perbuatan pihak yang berbuat, atau sebagai akibat dari perbuatan pihak lain, atau sebagai pengabdian, pengorbanan pada pihak lain. Kewajiban atau beban itu ditujukan untuk kebaikan pihak yang berbuat sendiri, atau pihak lain. Dengan keseimbangan, keserasian, keselarasan antara sesama manusia, antara manusia dan lingkungan, antara manusia dan Tuhan selalu dipelihara dengan baik.

Seseorang merasa bertanggungjawab karena ia menyadari akibat baik atau buruk perbuatannya itu, dan menyadari pula bahwa pihak lain memerlukan pengabdian atau pengorbanannya. Untuk memperoleh atau meningkatkan kesadaran bertanggung jawab perlu ditempuh usaha melalui pendidikan, penyuluhan, keteladanan, dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa .

Menurut Bratton yang dikutip dalam Wilton, mengatakan bahwa penghargaan mengacu kepada semua pembayaran finansial, non-finansial dan psikologis yang disediakan oleh organisasi untuk karyawannya sebagai bentuk pertukaran atau

imbalan untuk pekerjaan yang dilakukan. Disini terlihat bahwa dengan adanya sistem penghargaan yang efektif, maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja. Sistem penghargaan yang efektif memberikan kepada pegawai baik penghargaan finansial maupun non-finansial. Pimpinan harus menggunakan sistem penghargaan organisasional seefektif mungkin, sehingga pegawai dapat termotivasi dan bekerja produktif. Hal ini juga didukung oleh pendapat Manthis yang mengatakan bahwa konsep penghargaan tidak hanya menyangkut nilai finansial tetapi lebih luas dari itu yang populer dengan konsep “*Total Reward*” atau sistem penghargaan menyeluruh baik berupa uang maupun non-uang yang diberikan oleh perusahaan untuk menarik, memotivasi dan mempertahankan karyawan. Sistem penghargaan yang baik akan menyebabkan pegawai bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan dalam bekerja lebih bersemangat, sehingga tanggungjawabnyapun akan tumbuh. Dengan demikian di duga terdapat pengaruh langsung positif penghargaan terhadap tanggungjawab (*responsibility*) dosen.



BAGIAN 4: PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data

Terdapat data empat variable dalam penelitian, yaitu Kedisiplinan Dosen sebagai variabel *endogenous*, Penghargaan, Responsibility Dosen, dan komitmen profesi sebagai variabel *eksogenous*. Deskripsi dari variabel penelitian dipaparkan seperti di bawah ini:

a. Kedisiplinan Dosen

Data dari 84 responden penelitian, setelah diolah secara statistik menghasilkan sebagai berikut: Nilai terendah ialah 93 dan nilai tertinggi ialah 130 dari rentang yang dihitung. Perhitungan selanjutnya, memberikan nilai rata-rata (\bar{Y}) sebesar 113,01, nilai tengah atau Median (Me) sebesar 112 dan Modus (Mo) sebesar 107, simpangan baku 9,08 serta varians sebesar 82,49. Bila disusun pada daftar frekuensi maka ada 8 kelas yang disajikan dalam tabel distribusi frekuensi.

Agar dapat melihat gambaran data yang lebih rinci maka disajikan tabel distribusi frekuensi ini.

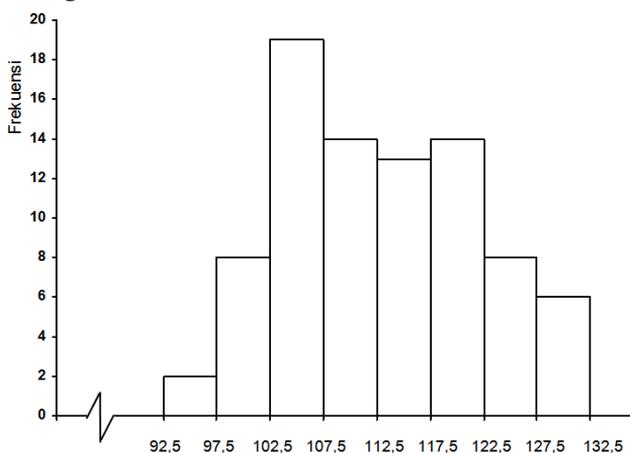
Tabel Distribusi Frekuensi Kedisiplinan Dosen.

No.	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	93 - 97	2	2,38

2	98 - 102	8	9,52
3	103 - 107	19	22,62
4	108 - 112	14	16,67
5	113 - 117	13	15,48
6	118 - 122	14	16,67
7	123 - 127	8	9,52
8	128 - 132	6	7,14
Jumlah		84	100,00

Tabel distributif frekuensi di atas menggambarkan perolehan nilai terbanyak pada kelompok nilai 103 - 107 (22,62%), diikuti kelompok skor 108 - 112 dan kelompok skor 118 - 122 masing-masing (16,67%), kelompok skor 113 - 117 (15,48%), kelompok skor 98 - 102 dan kelompok skor 123 - 127 masing-masing (9,52%), kelompok skor 128 - 132 (7,14%), dan terakhir kelompok skor 93 - 97 (2,38%). Nilai rata-rata berada pada kelas 113 - 117, sekitar 51,19% jawaban responden berada di bawah nilai rata-rata dan sekitar 48,81% jawaban responden berada pada nilai rata-rata dan di atas nilai rata-rata.

Penyebaran distribusi skor kedisiplinan dosen digambarkan dalam histogram ini.



Gambar Histogram Frekuensi Kedisiplinan Dosen

Penghargaan

Data dari 84 responden penelitian setelah diolah secara statistik memperoleh hasil: Nilai terendah yang diperoleh ialah 79 dan nilai tertinggi ialah 110 dari rentang yang dihitung. Perhitungan berikutnya, memberikan nilai rata-rata (\bar{X}_1) 93,88, nilai tengah atau Median (Me) sebesar 93 dan Modus (Mo) sebesar 87, simpangan baku 7,44 serta varians sebesar 55,31. Apabila data disusun pada daftar frekuensi maka ada 8 kelas yang disajikan dalam tabel distribusi frekuensi.

Agar lebih jelas dapat melihat tabel distribusi frekuensi yang disajikan berikut ini.

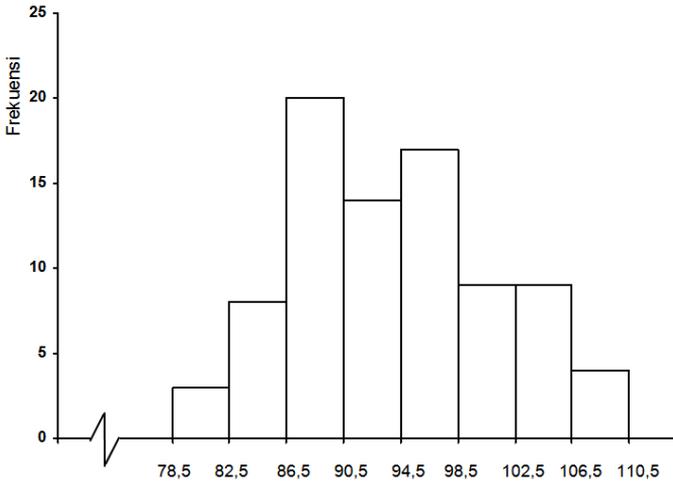
Tabel Distribusi Frekuensi Penghargaan.

No.	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	79 - 82	3	3,57
2	83 - 86	8	9,52
3	87 - 90	20	23,81
4	91 - 94	14	16,67
5	95 - 98	17	20,24
6	99 - 102	9	10,71
7	103 - 106	9	10,71
8	107 - 110	4	4,76
Jumlah		84	100,00

Tabel distribusi frekuensi di atas menggambarkan perolehan nilai terbanyak adalah kelompok skor 87 - 90 (23,81%), diikuti kelompok skor 95 - 98 (20,23%), kelompok skor 91 - 94 (16,67%), kelompok skor 99 - 102 dan kelompok skor 103 - 106 masing-masing (10,71%), kelompok skor 83 - 86 (9,52%), kelompok skor 107 - 110 (4,76%) dan perolehan nilai terkecil berada pada kelompok

skor 79 – 82 (3,5%). Nilai rata-rata berada pada kelas 91 – 94, sekitar 36,90% jawaban responden berada di bawah nilai rata-rata dan sekitar 63,10% jawaban responden berada pada nilai rata-rata dan di atas nilai rata-rata.

Di bawah ini adalah gambaran Penyebaran distribusi skor penghargaan:



Gambar Histogram Frekuensi Penghargaan.

Responsibility Dosen

Data dari 84 responden penelitian setelah diolah secara statistik mendapatkan hasil sebagai berikut: Nilai terendah ialah 95 dan nilai tertinggi ialah 130 dari rentang yang dihitung. Perhitungan berikutnya adalah, memberikan nilai rata-rata (\bar{X}_2) 113,58, nilai tengah atau Median (Me) sebesar 114 dan Modus (Mo) sebesar 109, simpangan baku 8,42 serta varians sebesar 70,84. Apabila data disusun pada daftar frekuensi maka terdapat 8 kelas yang disajikan dalam tabel distribusi frekuensi.

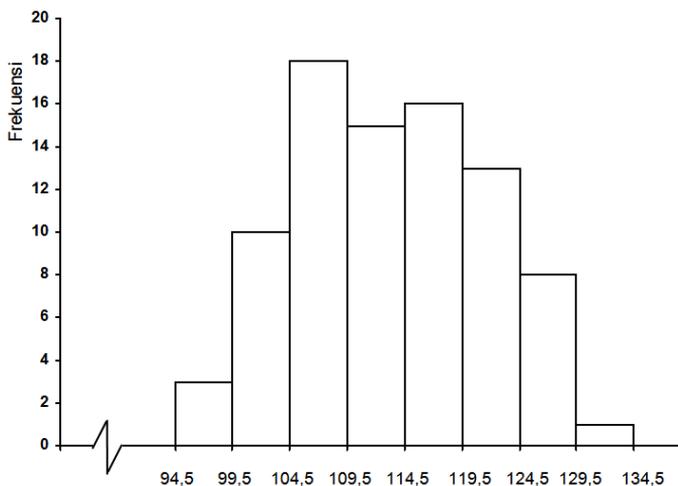
Gambaran data yang lebih rinci ada pada table distribusi frekuensi ini.

Tabel Distribusi Frekuensi Responsibility Dosen.

No.	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	95 - 99	3	3,57
2	100 - 104	10	11,90
3	105 - 109	18	21,43
4	110 - 114	15	17,86
5	115 - 119	16	19,05
6	120 - 124	13	15,48
7	125 - 129	8	9,52
8	130 - 134	1	1,19
Jumlah		84	100,00

Tabel distribusi frekuensi menggambarkan perolehan nilai terbanyak ialah kelompok skor 105 - 109 (21,43), kemudian skor 115 - 119 (19,05%), kelompok skor 110 - 114 (17,86%), kelompok skor 120 - 124 (15,48%), kelompok skor 100 - 104 (11,90%), kelompok skor 125 - 129 (9,52%), kelompok skor 95 - 99 (3,57%), dan perolehan nilai terkecil berada pada kelompok skor 130 - 134 (1,19%). Nilai rata-rata berada pada kelas 110 - 114, sekitar 36,90% jawaban responden berada di bawah nilai rata-rata dan sekitar 63,10% jawaban responden berada pada nilai rata-rata dan di atas nilai rata-rata.

Gambar di bawah ini adalah Histogram Penyebab distribusi skor responsibility dosen:



Gambar Histogram Frekuensi Responsibility Dosen.

b. Komitmen Profesi

Data dari 84 orang responden penelitian setelah diolah secara statistik menghasilkan: nilai terendah yang diperoleh ialah 97 dan nilai tertinggi ialah 126 dari rentang yang dihitung.

Perhitungan berikutnya, memberikan nilai rata-rata (\bar{X}_3) 111,55, nilai tengah atau Median (Me) sebesar 112 dan Modus (Mo) sebesar 116, simpangan baku 7,33 serta varians sebesar 53,67. Apabila data tersebut disusun dalam daftar frekuensi ada 8 kelas yang digambarkan dalam tabel distribusi frekuensi.

Tabel distribusi frekuensi secara lebih rinci sebagai berikut.

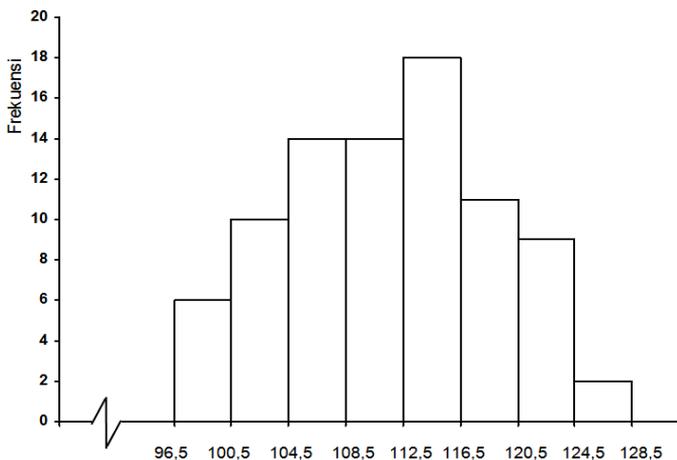
Tabel Distribusi Frekuensi Komitmen Profesi.

No.	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	97 - 100	6	7,14
2	101 - 104	10	11,90
3	105 - 108	14	16,67

4	109 - 112	14	16,67
5	113 - 116	18	21,43
6	117 - 120	11	13,09
7	121 - 124	9	10,71
8	125 - 128	2	2,38
Jumlah		84	100,00

Pada tabel distribusi frekuensi ini terlihat perolehan nilai terbanyak ada di kelompok skor 113 - 116 (21,43%), diikuti kelompok skor 105 - 108 dan kelompok skor 109 - 112 masing-masing (16,67%), kelompok skor 117 - 120 (13,09%), kelompok skor 101 - 104 (11,90%), kelompok skor 121 - 124 (10,71%), kelompok skor 97 - 100 (7,14%) sedangkan nilai terkecil ada pada kelompok skor 125 - 128 (2,38%). Nilai rata-rata berada pada kelas 109 - 112, sekitar 35,71% jawaban responden berada di bawah nilai rata-rata dan sekitar 64,29% jawaban responden berada pada nilai rata-rata dan di atas nilai rata-rata.

Penyebab distribusi skor komitmen profesi digambarkan histogram berikut ini.



Gambar Histogram Frekuensi Komitmen Profesi.

2. Pengujian Persyaratan Analisis

Penulis akan melakukan beberapa uji persyaratan analisis sebelum menganalisis data lebih jauh. Uji persyaratan analisis untuk analisis jalur (*Path Analysis*) adalah hubungan antara variabel dalam model harus linier, supaya memenuhi persyaratan analisis regresi. Uji yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji linieritas, signifikansi regresi dan korelasi.

1. Uji Normalitas

Fungsi uji normalitas yaitu mengetahui keadaan apakah data berdistribusi normal. Untuk Uji normalitas dengan menggunakan Uji Lilliefors.

Pengujian normalitas untuk mengetahui apakah sebaran data dari setiap variabel tidak menyimpang dari ciri-ciri data yang berdistribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y atas X_1 , Y atas X_2 , Y atas X_3 , X_2 atas X_1 , X_3 atas X_1 , dan X_3 atas X_2 , dengan menggunakan statistik Uji Lilliefors. Untuk menerima atau menolak hipotesis dalam pengujian normalitas, maka hasil perhitungan L_0 dibandingkan dengan nilai kritis L_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Bila L_0 lebih kecil dari L_{tabel} , maka populasi dikatakan berdistribusi normal.

Uji galat taksiran regresi Y atas X_1 mendapatkan hasil L_{hitung} tertinggi sebesar 0,045 dan L_{tabel} pada taraf nyata alpha 0,05 didapatkan nilai 0,097. Ternyata $L_{hitung} < L_{tabel}$ atau $0,045 < 0,097$. Maka kesimpulannya ialah galat taksiran Y atas X_1 berdistribusi normal.

Uji galat taksiran regresi Y atas X_2 mendapatkan hasil L_{hitung} tertinggi sebesar 0,043 dan L_{tabel} pada taraf nyata alpha 0,05 didapatkan nilai 0,097. Ternyata $L_{hitung} < L_{tabel}$ atau $0,043 < 0,097$. Maka kesimpulannya ialah bahwa galat taksiran Y atas X_2 berdistribusi normal.

Uji galat taksiran regresi Y atas X_3 mendapatkan hasil L_{hitung} tertinggi ialah 0,071 dan L_{tabel} pada taraf nyata alpha 0,05 didapatkan skor 0,097. Ternyata $L_{hitung} < L_{tabel}$ atau $0,071 <$

0,097. Maka kesimpulannya ialah galat taksiran Y atas X_3 berdistribusi normal.

Uji galat taksiran regresi X_2 atas X_1 mendapatkan hasil L_{hitung} tertinggi sebesar 0,078 dan L_{tabel} pada taraf nyata alpha 0,05 didapatkan nilai 0,097. Ternyata $L_{hitung} < L_{tabel}$ atau $0,078 < 0,097$. Maka kesimpulannya ialah galat taksiran X_2 atas X_1 berdistribusi normal.

Uji galat taksiran regresi X_3 atas X_1 mendapatkan hasil L_{hitung} tertinggi sebesar 0,063 dan L_{tabel} pada taraf nyata alpha 0,05 didapatkan nilai 0,097. Ternyata $L_{hitung} < L_{tabel}$ atau $0,063 < 0,097$. Maka kesimpulannya ialah galat taksiran X_3 atas X_1 berdistribusi normal.

Uji galat taksiran regresi X_3 atas X_2 mendapatkan skor L_{hitung} tertinggi 0,075 dan L_{tabel} pada taraf nyata alpha 0,05 didapatkan skor 0,097. Ternyata $L_{hitung} < L_{tabel}$ atau $0,075 < 0,097$. Jadi kesimpulannya adalah galat taksiran X_3 atas X_2 berdistribusi normal. Sehingga galat taksiran Y atas X_1 , Y atas X_2 , Y atas X_3 , X_2 atas X_1 , X_3 atas X_1 , dan X_3 atas X_2 berdistribusi normal. Sehingga Uji hipotesis dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) bisa dipergunakan. Dari Uji normalitas keseluruhan terlihat Hasil pengujian normalitas secara keseluruhan ada pada tabel berikut Tabel Rangkuman Uji Normalitas Galat Taksiran $X - \hat{X}$

No	Galat Taksiran	L_0	L_{tabel} (0.05)	Keputusan	Keterangan
1.	Y atas X_1	0,045	0,097	Terima H_0	Normal
2.	Y atas X_2	0,043	0,097	Terima H_0	Normal
3.	Y atas X_3	0,071	0,097	Terima H_0	Normal
4.	X_2 atas X_1	0,078	0,097	Terima H_0	Normal
5.	X_3 atas X_1	0,063	0,097	Terima H_0	Normal
6.	X_3 atas X_2	0,075	0,097	Terima H_0	Normal

2. Uji Linieritas dan Signifikansi Koefisien Regresi dan Korelasi

2.1. Kedisiplinan Dosen atas Penghargaan

Di bawah ini adalah rangkuman uji linieritas dan uji signifikansi koefisien regresi. Dari hasil hitung bahwa persamaan regresi kedisiplinan dosen atas penghargaan yaitu $\hat{Y} = 14,65 + 1,05 X_1$.

Tabel 4.6. Rangkuman ANAVA Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi $\hat{Y} = 14,65 + 1,05 X_1$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F _h	F _t	
					0,05	0,01
Total (T)	84	13693,976				
Koefisien (a)	1	6846,988				
Regresi (b/a)	1	5039,905	5039,905	228,696**	3,96	6,96
Sisa	82	1807,083	22,038			
Tuna Cocok Galat (G)	25	364,498	14,580	0,576 ^{ns}	1,72	2,15
	57	1442,498	25,308			

Keterangan:

dk : derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rerata Jumlah Kuadrat

* : Regresi signifikan ($F_{hitung} = 228,696 > F_{tabel} = 6,96$ pada $\alpha = 0,01$)

ns : Regresi non signifikan atau berbentuk linier ($F_{hitung} = 0,576 < F_{tabel} = 1,72$ pada $\alpha = 0,05$)

- a. Persamaan regresi kedisiplinan dosen atas penghargaan adalah $\hat{Y} = 14,65 + 1,05 X_1$. Agar mengetahui signifikan tidaknya persamaan regresi tersebut dilihat dari Uji F. Bila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka persamaan regresi tersebut

signifikan. Dari hasil hitung diperoleh $F_{hitung} = 228,696$. Sedangkan F_{tabel} pada $\alpha = 0,01$ dan $dk = 1/82$ diperoleh 6,96, sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $228,696 > 6,96$. Maka, dapat disimpulkan koefisien regresi sangat signifikan.

- b. Agar mengetahui linier atau tidaknya persamaan tersebut, dapat dilihat apakah nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$. Dari hasil hitung didapatkan $F_{hitung} = 0,576$. Setelah dikonfirmasi terhadap F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan $dk = 25/57$ diperoleh 1,72, ternyata $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $0,576 < 1,72$. Maka kesimpulannya ialah persamaan regresi tersebut linier.
- c. Besar koefisien korelasi $r_{y1} = 0,858$. Dari hasil perhitungan uji t, diperoleh $t_{hitung} = 15,123$, sedangkan t_{tabel} pada $\alpha = 0,01$ dan $dk = 82$ diperoleh 2,358. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $15,123 > 2,358$, sehingga kesimpulannya ialah koefisien korelasi sangat signifikan.

2.2. Kedisiplinan Dosen atas Responsibility Dosen

Di bawah ini disajikan rangkuman uji linieritas dan uji signifikansi koefisien regresi. Dari hasil hitung ialah persamaan regresi kedisiplinan dosen atas responsibility dosen adalah $\hat{Y} = 7,75 + 0,93X_2$.

Tabel Rangkuman ANAVA Uji Signifikansi dan Linieritas
Regresi $\hat{Y} = 7,75 + 0,93X_2$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F_h	F_t	
					0,05	0,01
Total (T)	84	13693,976				
Koefisien (a)	1	6846,988				
Regresi (b/a)	1	5050,006	5050,006	230,442**	3,96	6,96
Sisa	82	1796,982	21,914			
Tuna Cocok Galat (G)	29	772,367	26,633	1,378 ^{ns}	1,67	2,06
	53	1024,614	19,378			

Keterangan:

dk : derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rerata Jumlah Kuadrat

* : Regresi signifikan ($F_{hitung} = 230,442 > F_{tabel} = 6,96$ pada $\alpha = 0,01$)

ns : Regresi non signifikan atau berbentuk linier ($F_{hitung} = 1,378 < F_{tabel} = 1,67$ pada $\alpha = 0,05$)

- a. Persamaan regresi kedisiplinan dosen atas responsibility dosen adalah $\hat{Y} = 7,75 + 0,93X_2$. Agar diketahui signifikan tidaknya persamaan regresi tersebut dilihat dari Uji F. Jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka persamaan regresi tersebut signifikan. Dari hasil hitung diperoleh $F_{hitung} = 230,442$. Sedangkan F_{tabel} pada $\alpha = 0,01$ dan $dk = 1/82$ diperoleh 6,96, sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $230,442 > 6,96$. Dengan demikian, disimpulkan koefisien regresi sangat signifikan.
- b. Agar diketahui bahwa linier atau tidaknya persamaan tersebut, apabila nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$. Dari hasil hitung, diperoleh $F_{hitung} 1,378$. Setelah dikonsultasikan terhadap F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$, dengan $dk = 29/53$ diperoleh 1,67, ternyata $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $1,378 < 1,67$. Jadi kesimpulannya adalah persamaan regresi tersebut linier.
- c. Besar koefisien korelasi $r_{y2} = 0,859$. Hasil hitung uji t didapatkan $t_{hitung} = 15,180$ dan t_{tabel} pada $\alpha = 0,01$, dan $dk = 82$ diperoleh 2,358. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $15,180 > 2,358$, kesimpulannya yaitu koefisien korelasi sangat signifikan.

2.3. Kedisiplinan Dosen atas Komitmen profesi

Rangkuman uji linieritas dan uji signifikansi koefisien regresi akan disajikan dalam table berikut. Dari hasil hitung bahwa

persamaan regresi kedisiplinan dosen atas komitmen profesi yaitu $\hat{Y} = -6,92 + 1,08X_3$.

Tabel 4.8. Rangkuman ANAVA Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi $\hat{Y} = -6,92 + 1,08X_3$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F _h	F _t	
					0,05	0,01
Total (T)	84	13693,976				
Koefisien (a)	1	6846,988				
Regresi (b/a)	1	5149,233	5149,23	248,70	3,96	6,96
Sisa	82	1697,755	3 20,704	3**		
Tuna Cocok	27	496,67	18,395	0,842 ⁿ	1,72	2,15
Galat (G)	55	1 1201,0 83	21,838	s		

Keterangan:

dk : derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rerata Jumlah Kuadrat

* : Regresi signifikan ($F_{hitung} = 248,703 > F_{tabel} = 6,96$ pada $\alpha = 0,01$)

ns : Regresi non signifikan atau berbentuk linier ($F_{hitung} = 0,842 < F_{tabel} = 1,72$ pada $\alpha = 0,05$)

a. Persamaan regresi kedisiplinan dosen atas komitmen profesi adalah $\hat{Y} = -6,92 + 1,08X_3$. Untuk mengetahui signifikan tidaknya persamaan regresi tersebut dilihat dari Uji F. Bila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka persamaan regresi tersebut signifikan. Dari hasil hitung diperoleh $F_{hitung} = 248,703$. Dan F_{tabel} pada $\alpha = 0,01$ dan $dk = 1/82$ diperoleh 6,96 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $248,703 > 6,96$, sehingga kesimpulannya bahwa koefisien regresi sangat signifikan.

- b. Untuk mengetahui linier atau tidaknya persamaan tersebut dilihat diketahui apabila nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$. Hasil perhitungan, diperoleh $F_{hitung} = 0,842$. Setelah dikonsultasikan terhadap F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$, dengan db = 27/55 diperoleh 1,72, ternyata $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $0,842 < 1,72$. Maka kesimpulannya adalah persamaan regresi tersebut linier.
- c. Besar koefisien korelasi $r_{y3} = 0,867$. Hasil hitung uji t diperoleh $t_{hitung} = 15,770$, dan t_{tabel} pada $\alpha = 0,01$, dan dk = 82, diperoleh 2,358. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $15,770 > 2,358$, maka kesimpulannya adalah koefisien sangat korelasi signifikan.

2.4. Responsibility Dosen atas Penghargaan

Rangkuman uji linieritas dan uji signifikansi koefisien regresi akan disajikan dalam table berikut. Dari hasil hitung persamaan regresi responsibility dosen atas penghargaan adalah:

$$\hat{X}_2 = 25,41 + 0,94 X_1$$

Tabel 4.9. Rangkuman ANAVA Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi

$$\hat{X}_2 = 25,41 + 0,94 X_1$$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F_h	F_t	
					0,05	0,01
Total (T)	84	11,760,8 34				
Koefisien (a) Regresi	1	5880,417				
(b/a)	1	4049,810	4049,810	181,407**	3,96	6,96
Sisa	82	1830,607	22,324			
Tuna Cocok	25	518,3	20,735	0,901 ^{ns}	1,72	2,15
Galat (G)	57	87 1312, 220	23,021			

Keterangan:

dk : derajat kebebasan

- JK : Jumlah kuadrat
 RJK : Rerata Jumlah Kuadrat
 ** : Regresi signifikan ($F_{hitung} = 181,407 > F_{tabel} = 6,96$ pada $\alpha = 0,01$)
 ns : Regresi non signifikan atau berbentuk linier ($F_{hitung} = 0,901 < F_{tabel} = 1,72$ pada $\alpha = 0,05$)

- a. Persamaan regresi responsibility dosen atas penghargaan adalah $\hat{X}_2 = 25,41 + 0,94 X_1$. Agar mengetahui signifikan tidaknya persamaan regresi tersebut dilihat dari Uji F. Bila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka persamaan regresi tersebut signifikan. Dari hasil hitung diperoleh $F_{hitung} = 181,407$. Dan, F_{tabel} pada $\alpha = 0,01$ dan $dk = 1/82$ diperoleh 6,96, sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $181,407 > 6,96$. Maka kesimpulannya adalah koefisien regresi signifikan.
- b. Untuk mengetahui linier atau tidaknya persamaan tersebut, akan terlihat jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$. Hasil hitung didapatkan $F_{hitung} = 0,901$. Setelah dikonsultasikan terhadap F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$, dengan $dk = 25/57$ diperoleh 1,72, ternyata $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $0,901 < 1,72$. Maka kesimpulannya adalah persamaan regresi tersebut linier.
- c. Besar koefisien korelasi $r_{21} = 0,830$. Hasil hitung uji t didapatkan $t_{hitung} = 13,469$ dan t_{tabel} pada $\alpha = 0,01$, untuk $dk = 82$ diperoleh 2,358. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $13,469 > 2,358$ Maka kesimpulannya adalah koefisien korelasi signifikan.

2.5. Komitmen Profesi atas Penghargaan

Berikut ini disajikan rangkuman uji linieritas dan uji signifikansi koefisien regresi. Berdasarkan hasil perhitungan, persamaan regresi komitmen profesi atas penghargaan adalah $\hat{X}_3 = 32,79 + 0,84 X_1$.

Tabel Rangkuman ANAVA Uji Signifikansi dan Linieritas

$$\text{Regresi } \hat{X}_3 = 32,79 + 0,84 X_1$$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F _h	F _t	
					0,05	0,01
Total (T)	84	8909,620				
Koefisien (a)	1	4454,810				
Regresi (b/a)	1	3231,210	3231,210	216,541**	3,96	6,96
Sisa	82	1223,600	14,922			
Tuna Cocok	25	242,368	9,695	0,563 ^{ns}	1,72	2,15
Galat (G)	57	981,232	17,215			

Keterangan:

dk : derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rerata Jumlah Kuadrat

* : Regresi signifikan ($F_{hitung} = 216,541 > F_{tabel} = 6,96$ pada $\alpha = 0,01$)

ns : Regresi non signifikan atau berbentuk linier ($F_{hitung} = 0,563 < F_{tabel} = 1,72$ pada $\alpha = 0,05$)

a. Persamaan regresi komitmen profesi atas Penghargaan adalah $\hat{X}_3 = 32,79 + 0,84 X_1$. Untuk mengetahui signifikan tidaknya persamaan regresi tersebut dilihat dari Uji F. Bila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka persamaan regresi tersebut signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 216,541$. Sedangkan F_{tabel} pada $\alpha = 0,01$ dan $dk = 1/82$ diperoleh 6,96 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $216,541 > 6,96$. Maka kesimpulannya adalah koefisien regresi sangat signifikan.

b. Untuk mengetahui linier atau tidaknya persamaan tersebut, dilihat diketahui apabila nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh $F_{hitung} = 0,563$. Setelah dikonsultasikan terhadap F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$, dengan $dk = 25/57$ diperoleh 1,72, ternyata $F_{hitung} <$

F_{tabel} atau $0,563 < 1,72$. Maka kesimpulannya adalah persamaan regresi tersebut linier.

- c. Besar koefisien korelasi $r_{31} = 0,852$. Hasil hitung uji t didapatkan $t_{\text{hitung}} = 14,715$, dan t_{tabel} pada $\alpha = 0,01$ dan $dk = 82$ diperoleh $2,358$. Dengan demikian $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $14,715 > 2,358$, Maka kesimpulannya adalah koefisien korelasi sangat signifikan.

2.6. Komitmen Profesi atas Responsibility Dosen

Rangkuman uji linieritas dan uji signifikansi koefisien regresi akan disajikan dalam table berikut.. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi komitmen profesi atas responsibility dosen adalah $\hat{X}_3 = 31,75 + 0,70 X_2$.

Tabel 4.11. Rangkuman ANAVA Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi $\hat{X}_3 = 31,75 + 0,70 X_2$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F_h	F_t	
					0,05	0,01
Total (T)	84	8909,620				
Koefisien (a)	1	4454,810				
Regresi (b/a)	1	2902,267	2902,267	153,288**	3,96	6,96
Sisa	82	1552,543	18,933			
Tuna Cocok	29	585,269	20,182	1,106 ^{ns}	1,67	2,06
Galat (G)	53	967,274	18,250			

Keterangan:

dk : derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rerata Jumlah Kuadrat

* : Regresi signifikan ($F_{\text{hitung}} = 153,288 > F_{\text{tabel}} = 6,96$ pada $\alpha = 0,01$)

ns : Regresi non signifikan atau berbentuk linier ($F_{\text{hitung}} = 1,106 < F_{\text{tabel}} = 1,67$ pada $\alpha = 0,05$)

- a. Persamaan regresi komitmen profesi atas Responsibility Dosen adalah $\hat{X}_3 = 31,75 + 0,70 X_2$. Untuk mengetahui signifikan tidaknya persamaan regresi tersebut dilihat dari Uji F. Jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sehingga persamaan regresi akan signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 153,288$. Sedangkan F_{tabel} pada $\alpha = 0,01$ dan $dk = 1/82$ diperoleh 6,96 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $153,288 > 6,96$. Maka kesimpulannya adalah koefisien regresi sangat signifikan.
- b. Untuk mengetahui linier atau tidaknya persamaan tersebut, dilihat diketahui apabila nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$. Dari hasil perhitungan, diperoleh $F_{hitung} = 1,106$. Setelah dikonsultasikan terhadap F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$, dengan $dk = 29/53$ didapat 1,67, ternyata $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $1,106 < 1,67$. Maka kesimpulannya adalah persamaan regresi tersebut linier.
- c. Besar koefisien korelasi $r_{32} = 0,807$. Dari hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} = 12,381$, sedangkan pada $\alpha = 0,01$ dan $dk = 82$ diperoleh 2,358. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $12,381 > 2,358$ Maka kesimpulannya adalah koefisien korelasi sangat signifikan.

3. Perhitungan Koefisien Jalur

Penulis akan melakukan beberapa uji persyaratan analisis sebelum menganalisis data lebih jauh

Persyaratan yang sangat penting dan dipenuhi adalah yaitu korelasi yang signifikan antar variabel yang saling terkait satu sama lainnya. Namun demikian, hubungan yang telah dibuktikan melalui besarnya koefisien korelasi tidak menyimpulkan terjadi suatu hubungan kausal antara variabel-variabel tersebut. Hal ini didasari oleh pemahaman bahwa koefisien korelasi adalah koefisien yang hanya menyatakan besarnya derajat atau kadar hubungan antar sejumlah variabel. Hasil data yang diolah setelah melalui berbagai pengujian yang

dipersyaratkan yaitu uji normalitas, uji linieritas, signifikansi regresi dan korelasi, sehingga tahapan selanjutnya melakukan pengujian model kausal dengan analisis jalur (*path analysis*).

Berdasarkan model kausal yang dibentuk secara teoretis akan diperoleh diagram analisis jalur sehingga dapat dihitung nilai koefisien untuk setiap jalurnya. Koefisien jalur dan koefisien korelasinya dapat diperoleh dengan: (a) Mencari persamaan sub struktural dari masing-masing jalur hubungan antar variabel, (b) Menghitung koefisien korelasi antar variabel (koefisien korelasi sederhana), (c) Menghitung koefisien jalur antar variabel.

Sebelum melakukan perhitungan koefisien jalur, maka dilakukan perhitungan koefisien korelasi antar variabel. Dari hasil hitung menunjukkan bahwa seluruh koefisien korelasi antar variabel bertanda positif. Ini menggambarkan bahwa terdapat hubungan positif antar variabel yang terdapat dalam model struktural. Seluruh nilai koefisien korelasi tersebut signifikan pada $\alpha = 0,05$.

Rangkuman koefisien korelasi sederhana antara variabel penelitian dapat digambarkan di bawah ini

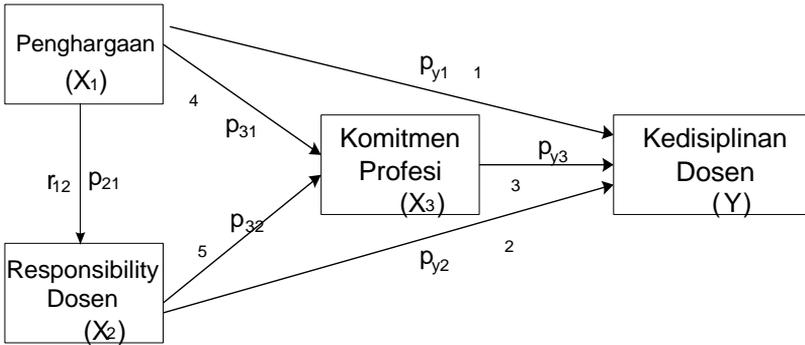
Tabel Matriks Koefisien Korelasi Sederhana antar Variabel

	X ₁	X ₂	X ₃	Y
X ₁	1,000			
X ₂	0,830*	1,000		
X ₃	0,852*	0,807*	1,000	
Y	0,858*	0,859*	0,867*	1,000

Keterangan:

* = korelasi signifikan ($\alpha = 0,05$)

Langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan koefisien jalur. Adapun diagram jalur yang diteliti dapat digambarkan sebagai berikut;



Gambar Hubungan Kausal antara Variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan Y .

Dari hasil hitung koefisien jalur dengan program IBM SPSS Statistik 22 maka diperoleh hasil sebagai berikut;

Di bawah ini adalah table dari hasil hitung data.

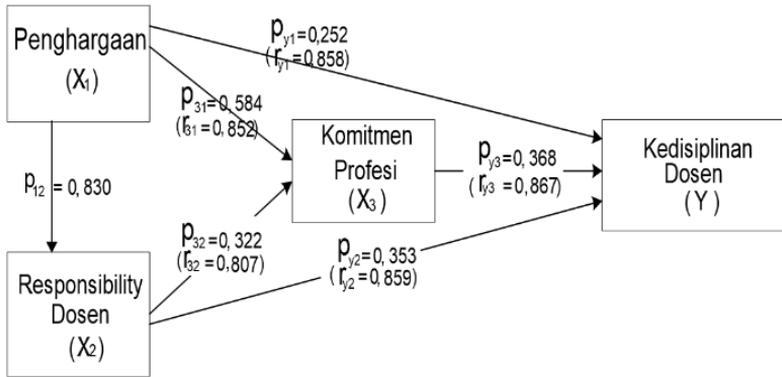
Tabel Hasil Perhitungan dengan Menggunakan Program IBM SPSS Statistik 22 untuk X_1 , X_2 , dan X_3 Eksogen dan Y Endogen

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-9.990	6.332		-1.578	.119
penghargaan	.307	.118	.252	2.602	.011
responsibility	.381	.093	.353	4.112	.000
komitmen profesi	.456	.113	.368	4.028	.000

a. Dependent Variable: kedisiplinan dosen

Bentuk sub struktur pertama untuk X_1 , X_2 , dan X_3 eksogen dan Y endogen adalah:



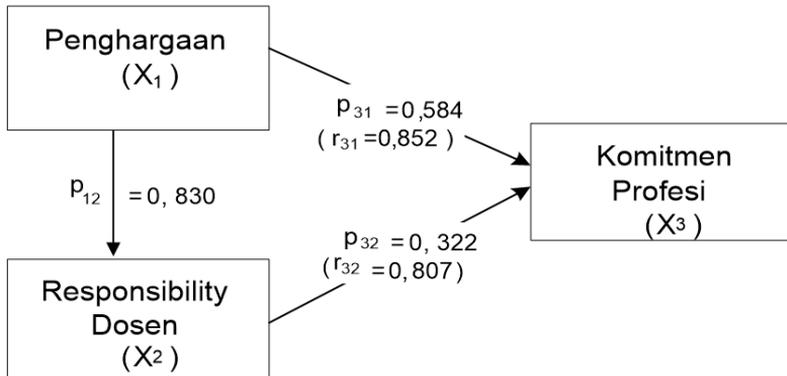
Gambar Diagram Jalur pada Sub Struktur 1.

Tabel Hasil Perhitungan dengan Menggunakan Program IBM SPSS Statistik 22 untuk X_1 dan X_2 Eksogen dan X_3 Endogen

a. Dependent Variable: komitmen profesi.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.656	5.517		4.650	.000
	penghargaan	.575	.097	.584	5.958	.000
	responsibility	.281	.085	.322	3.289	.001

Dari table tersebut maka dapat bentuk sub struktur kedua X_1 dan X_2 eksogen dan X_3 endogen adalah sebagai berikut;

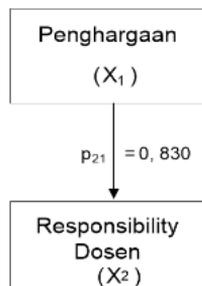


Gambar Diagram Jalur pada Sub Struktur 2.

Tabel Hasil Perhitungan dengan Menggunakan Program IBM SPSS Statistik 22 untuk X_1 Eksogen dan X_2 Endogen.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.407	6.567		3.869	.000
	penghargaan	.939	.070	.830	13.469	.000

Dari table tersebut maka dapat dapat bentuk sub struktur kedua X_1 dan X_2 endogen adalah sebagai berikut;



Gambar Diagram Jalur pada Sub Struktur 3

Dari table tersebut maka dapat, ternyata nilai dari t_{hitung} yang mempunyai koefisien jalur lebih besar dari nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,01$ adalah p_{21} , p_{31} , p_{32} , p_{y1} , p_{y2} , dan p_{y3} . Kesimpulannya ialah bahwa p_{21} , p_{31} , p_{32} , p_{y1} , p_{y2} , dan p_{y3} koefisien jalur sangat signifikan.

4. Pengujian Hipotesis

Setelah analisis model struktural jalur dilakukan, maka hasil koefisien jalur yang diperoleh digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Kriteria yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah bila koefisien jalur kurang dari 0,05, maka dapat dianggap jalur tersebut tidak berarti.

a. Pengaruh Penghargaan terhadap Kedisiplinan Dosen

Hipotesis pertama adalah penghargaan mempunyai pengaruh langsung positif terhadap kedisiplinan dosen.

Hipotesis statistik: $H_0: \beta_{y1} \leq 0$

$H_1: \beta_{y1} > 0$

Dari hasil hitung menunjukkan penghargaan berpengaruh positif terhadap kedisiplinan dosen, hal ini terlihat dari koefisien jalurnya $p_{y1} = 0,252$. Untuk mengetahui signifikan tidaknya penghargaan berpengaruh langsung terhadap kedisiplinan dosen, maka dilakukan uji signifikansi dengan uji t. Koefisien jalur signifikan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dari hitung uji t didapatkan $t_{hitung} = 2,602$, dan $t_{tabel} = 2,358$ pada $\alpha = 0,01$ untuk $dk = 82$, sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $2,602 > 2,358$, maka tolak H_0 atau terima H_1 , koefisien jalur p_{y1} sangat signifikan. Kesimpulannya adalah, penghargaan (X_1) berpengaruh positif terhadap kedisiplinan dosen (Y).

b. Pengaruh Responsibility Dosen terhadap Kedisiplinan Dosen

Hipotesis kedua adalah responsibility dosen berpengaruh langsung positif terhadap kedisiplinan dosen.

Hipotesis statistik: $H_0: \beta_{y2} \leq 0$

$H_1: \beta_{y2} > 0$

Dari hasil hitung bahwa responsibility dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan dosen. Terlihat dari koefisien jalurnya $p_{y2} = 0,353$. Untuk mengetahui signifikan tidaknya responsibility dosen berpengaruh langsung terhadap kedisiplinan dosen, maka dilakukan uji signifikansi dengan uji t Koefisien jalur signifikan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dari hitung uji t diperoleh $t_{hitung} = 4,112$, dan $t_{tabel} = 2,358$ pada $\alpha = 0,01$ dengan $dk = 82$, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,112 > 2,358$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, koefisien jalur p_{y2} sangat signifikan. Dengan demikian responsibility dosen (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap kedisiplinan dosen (Y).

c. Pengaruh Komitmen Profesi terhadap Kedisiplinan Dosen

Hipotesis ketiga adalah komitmen profesi mempunyai pengaruh secara langsung positif terhadap kedisiplinan dosen.

Hipotesis statistik: $H_0: \beta_{y3} \leq 0$

$H_1: \beta_{y3} > 0$

Dari hasil hitung menggambarkan bahwa komitmen profesi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan dosen. Hal ini tergambar dari koefisien jalurnya $p_{y3} = 0,368$. Untuk mengetahui signifikan tidaknya komitmen profesi berpengaruh langsung terhadap kedisiplinan dosen, maka dilakukan uji signifikansi dengan uji t. Koefisien jalur signifikan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} = 4,028$, sedangkan $t_{tabel} = 2,358$ pada $\alpha = 0,01$ dengan $dk = 82$, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,028 > 2,358$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, koefisien jalur p_{y3} sangat signifikan. Dengan demikian komitmen profesi (X_3) berpengaruh langsung positif terhadap kedisiplinan dosen (Y).

d. Pengaruh Penghargaan terhadap Komitmen Profesi

Hipotesis keempat adalah penghargaan mempunyai pengaruh langsung positif terhadap komitmen profesi.

Hipotesis statistik: $H_0: \beta_{31} \leq 0$

$H_1: \beta_{31} > 0$

Dari hasil hitung membuktikan bahwa penghargaan mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen profesi, karena terbukti dari koefisien jalurnya $p_{31} = 0,584$. Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh penghargaan terhadap komitmen profesi, sehingga dapat dihitung dengan uji signifikansi dengan uji t. Koefisien jalur signifikan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} = 5,958$, sedangkan $t_{tabel} = 2,358$ pada $\alpha = 0,01$ untuk dk = 82 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,958 > 2,358$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, koefisien jalur p_{31} sangat signifikan. Maka penghargaan (X_1) mempunyai pengaruh langsung positif terhadap komitmen profesi (X_3).

e. Pengaruh Responsibility Dosen terhadap Komitmen Profesi

Hipotesis kelima menyatakan responsibility Dosen berpengaruh langsung positif terhadap komitmen profesi.

Hipotesis statistik: $H_0: \beta_{32} \leq 0$

$H_1: \beta_{32} > 0$

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa responsibility dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesi. Hal ini terlihat dari koefisien jalurnya $p_{32} = 0,322$. Untuk mengetahui signifikan tidaknya responsibility dosen mempunyai pengaruh secara langsung terhadap komitmen profesi, maka dilakukan uji signifikansi dengan uji t. Koefisien jalur signifikan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} = 3,289$, sedangkan $t_{tabel} = 2,358$ pada $\alpha = 0,01$ dengan dk = 82, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $3,289 > 2,358$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, koefisien jalur

p_{32} signifikan. Dengan demikian responsibility dosen (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap komitmen profesi (X_3).

f. Pengaruh Penghargaan terhadap Responsibility Dosen

Hipotesis keenam adalah penghargaan mempunyai pengaruh langsung secara positif terhadap responsibility dosen.

Hipotesis statistik: $H_0: \beta_{21} \leq 0$

$H_1: \beta_{21} > 0$

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan penghargaan berpengaruh positif terhadap responsibility dosen, hal ini terlihat dari koefisien jalurnya $p_{21} = 0,830$. Untuk mengetahui signifikan tidaknya penghargaan berpengaruh langsung terhadap responsibility dosen, maka dilakukan uji signifikansi dengan uji t. Koefisien jalur signifikan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} = 13,469$, sedangkan $t_{tabel} = 2,358$ pada $\alpha = 0,01$ untuk $dk = 82$, sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $13,469 > 2,358$, maka tolak H_0 atau terima H_1 , koefisien jalur p_{21} sangat signifikan. Maka, penghargaan (X_1) berpengaruh positif terhadap responsibility dosen (X_2).

Rekapitulasi pengujian hipotesis penelitian, akan disajikan pada table di bawah ini

Tabel Rekapitulasi Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Uji Statistik	Koefisien Jalur	t_{hitung} dk = 82	Keputusan H_0
1.	Penghargaan (X_1) berpengaruh langsung terhadap kedisiplinan dosen (Y)	$H_0: \beta_{y1} \leq 0$ $H_1: \beta_{y1} > 0$	$p_{y1} = 0,252$	2,602**	Ho ditolak
2.	Responsibility dosen (X_2) berpengaruh langsung terhadap kedisiplinan dosen (Y)	$H_0: \beta_{y2} \leq 0$ $H_1: \beta_{y2} > 0$	$p_{y2} = 0,353$	4,112**	Ho ditolak

3.	Komitmen profesi (X ₃) berpengaruh langsung terhadap kedisiplinan dosen (Y)	Ho: $\beta_{y3} \leq 0$ H ₁ : $\beta_{y3} > 0$	p _{y3} = 0,368	4,028**	Ho ditolak
4.	Penghargaan (X ₁) berpengaruh langsung terhadap komitmen profesi (X ₃)	Ho: $\beta_{31} \leq 0$ H ₁ : $\beta_{31} > 0$	p ₃₁ = 0,584	5,958**	Ho ditolak
5.	Responsibility dosen (X ₂) berpengaruh langsung terhadap komitmen profesi (X ₃)	Ho: $\beta_{32} \leq 0$ H ₁ : $\beta_{32} > 0$	p ₃₂ = 0,322	3,289**	Ho ditolak
6.	Penghargaan (X ₁) berpengaruh langsung terhadap responsibility dosen (X ₂)	Ho: $\beta_{21} \leq 0$ H ₁ : $\beta_{21} > 0$	p ₂₁ = 0,830	13,469* *	Ho ditolak

* Signifikan pada $\alpha = 0,05$ ($t_{\text{tabel}} = 1,658$)

** Sangat signifikan pada $\alpha = 0,01$ ($t_{\text{tabel}} = 2,358$)



BAGIAN 5: HASIL PENELITIAN

1. Penghargaan Berpengaruh Positif terhadap Kedisiplinan Dosen

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif terhadap kedisiplinan dosen. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa penghargaan yang tinggi akan memberikan implikasi terhadap peningkatan kedisiplinan dosen.

Disiplin adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang berperan sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan optimal. Melalui disiplin pula timbul kegiatan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial, namun penghargaan terhadap pelaksanaan disiplin tersebut perlu dilakukan.

Pimpinan yang bijaksana wajib menganalisa tentang kebutuhan bawahan, dan aspek apa saja meningkatkan disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu, penghargaan harus secara efektif, karena dapat merangsang kedisiplinan bawahan. Penghargaan merupakan motivasi pengembangan sumber daya manusia dengan daya dorongan bagi manusia untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Tercapainya organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota

organisasi yang bersangkutan, agar tidak terjadi lagi perilaku negatif yang diperbuat bawahan yang bersangkutan.

Penghargaan dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan bawahan untuk memenuhi dan menaati segala peraturan dan ketentuan - ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dari penilaian kinerja bawahan, pimpinan dapat memberikan penghargaan kepada bawahan tersebut untuk menentukan berprestasi atau tidak.

Dosen yang bekerja dengan komitmen serta berprestasi tinggi akan terlihat pada penghargaan dari pimpinan: a) kompensasi finansial, b) imbalan kerja, dan c) kompensasi non-finansial. Adanya faktor-faktor tersebut memungkinkan dosen bekerja dengan penuh tanggungjawab sehingga kedisiplinannya juga akan tinggi. Penghargaan finansial atau non finansial atau hanya perhatian dari atasan merupakan pengakuan organisasi terhadap kontribusi yang diberikan karyawan. Sistem penghargaan mencakup sejumlah variabel yang semuanya penting untuk menjaga tingkat tinggi keterlibatan karyawan, termasuk komunikasi dan rasa hormat. Bagi organisasi atau supervisor penghargaan adalah cara berkomunikasi yang baik untuk mempertahankan aktivitas dan prestasi yang dinilai baik bagi organisasi. Penghargaan dan pengakuan juga metode yang digunakan oleh organisasi untuk membuat dosen merasa dihormati dan dihargai.

Dosen akan bersedia untuk memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasinya jika mereka menerima pengakuan atau penghargaan dari organisasi mereka. Kurangnya pengakuan atau penghargaan dapat menyebabkan kelelahan, karena itu pengakuan yang tepat sangat penting bagi peningkatan kedisiplinan. Berdasarkan beberapa teori penghargaan, penghargaan instrinsiklah yang dapat memotivasi kerja dosen. Jika diterapkan dengan baik dapat menimbulkan rasa kebermaknaan (*sense of meaningfulness*), rasa kepemilikan

(*sense of choice*) dan rasa kompeten (*sense of competence*) dan rasa keberlanjutan (*sense of progress*).

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian dari Rumiris Siahaan yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan. Sri Yayu Hippy, Muhammad Polinggapo, Besse Marhawati dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pemberian Penghargaan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Pengembangan Aparatur Daerah Provinsi Gorontalo”. Dari hasil analisis korelasi sederhana antara pemberian penghargaan (X) dengan disiplin kerja pegawai (Y) diperoleh koefisien korelasi $r_{xy} = 0,558$. Nilai koefisien korelasi ini menunjukkan bahwa pengaruh pemberian penghargaan terhadap disiplin kerja pegawai adalah sedang.

Dari paparan di atas dapat kita ambil kesimpulan bahwa hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya tentang pengaruh langsung Penghargaan terhadap Kedisiplinan Dosen.

2. Responsibility Dosen Berpengaruh Positif terhadap Kedisiplinan Dosen

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa responsibility dosen berpengaruh positif terhadap kedisiplinan dosen. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa responsibility dosen yang tinggi akan memberikan implikasi terhadap peningkatan kedisiplinan dosen.

Manusia pada dasarnya harus bertanggungjawab dalam melakukan dan melaksanakan tugas pokok yang diemban kepadanya, sehingga tanggungjawab merupakan pengembangan wewenang atas pekerjaan yang harus dilaksanakan. Tanggungjawab harus dianggap sebagai

pengembangan penciptaan peluang kerja untuk melaksanakan segala perintah atasan dalam melakukan penyelesaian tugas pokok. Tanggungjawab berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, dimana dengan memberikan tugas atau pekerjaan kepada pegawai maka akan termotivasi dan memiliki rasa tanggungjawab untuk mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan. Pertanggungjawab yang dimaksud adalah tanggungjawab pegawai yang diberikan wewenang untuk melaksanakan tugas pokok, baik terhadap dirinya maupun pekerjaannya, walaupun disadari bahwa tanggungjawab mempunyai resiko yang harus dilaksanakan.

Disiplin adalah sesuatu yang penting agar dapat melatih kepribadian pegawai dalam menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Proses ini akan efektif apabila dilakukan bersama dilaksanakan bersama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut. Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.

Pada awalnya mungkin disiplin itu penting karena suatu pemaksaan namun karena adanya pembiasaan dan proses latihan yang terus-menerus maka disiplin dilakukan atas kesadaran dalam diri sendiri dan diraskan sebagai kebutuhan dan kebiasaan. Diharapkan untuk dikemudian hari, disiplin ini meningkat menjadi kebiasaan berfikir baik, positif bermakna dan memandang jauh kedepan disiplin bukan hanya soal mengikuti dan mentaati peraturan, melainkan sudah meningkat menjadi kebiasaan berfikir baik, positif bermakna dan memandang jauh kedepan disiplin bukan hanya soal mengikuti dan mentaati peraturan, melainkan sudah

meningkat menjadi disiplin berpikir yang mengatur dan mempengaruhi seluruh aspek kehidupannya.

Penelitian ini sesuai dengan teori dari Olson bahwa seseorang yang memiliki tanggung jawab pribadi tingkat tinggi akan secara aktif berusaha mencapai tujuan, memperlihatkan komitmen, aktivitas-aktivitas, perilaku-perilaku, dan gaya hidup untuk memaksimalkan prestasi dalam bekerja serta aktualisasi diri sepenuhnya menurut cara keinginan mereka sendiri. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya tentang pengaruh langsung responsibility dosen terhadap kedisiplinan dosen.

3. Komitmen Profesi Berpengaruh Positif terhadap Kedisiplinan Dosen

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen profesi berpengaruh positif terhadap kedisiplinan dosen. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa komitmen profesi yang tinggi seorang dosen akan memberikan implikasi terhadap peningkatan kedisiplinan dosen tersebut.

Penegakan kedisiplinan karyawan merupakan sesuatu yang penting bagi suatu organisasi, sebab dengan kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Komitmen merupakan sikap yang terbangun pada diri individu untuk memenuhi tanggungjawab terhadap sesuatu yang terikat dengan dirinya. Kondisi ini muncul atau terwujud diantaranya karena adanya perasaan diterima dalam kelompok kerjanya dan memiliki peran dalam organisasi kerjanya. Apabila seseorang dapat dengan cepat menerima nilai-nilai organisasi, maka dirinya akan cepat pula diterima dalam organisasi tersebut, Kondisi tersebut menyebabkan seseorang

akan cepat pula diakui sebagai anggota organisasi yang pada gilirannya akan membuat dirinya menjadi senang terhadap pekerjaan.

Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab, dengan demikian, ukuran komitmen seorang pegawai dapat terwujud dalam 1) keterikatan emosional, 2) kepercayaan kepada organisasi, dan 3) kesesuaian diri dengan organisasi. Dalam konsep ini karyawan dihadapkan pada komitmen untuk mengerjakan segala sesuatu yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya dalam artian karyawan perlu memiliki komitmen untuk meningkatkan kompetensi diri. Dengan kompetensi yang tinggi maka Kinerja Pegawainya juga akan tinggi.

Hasil penelitian ini memberi masukan bahwa komitmen profesi merupakan tekad yang kuat untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya dan memberi keuntungan bagi dirinya dan organisasi. Oleh sebab itu, tekad tersebut merupakan sesuatu yang dapat mendorong keberhasilan dalam melaksanakan aktivitas dengan lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mowday, Porter dan Steers dalam Slocum dan Hellriegel beranggapan bahwa "komitmen yang tinggi berkorelasi dengan rendahnya pindah kerja, kelambanan dapat dikurangi, rendahnya tingkat mangkir kerja, dan meningkatnya Sistem Pemberdayaan Pegawai karyawan". Selain itu penelitian ini juga sekaligus sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cherington yang melakukan sebuah penelitian dengan menggunakan kuesioner terhadap beberapa kelompok kerja, pelaksana perusahaan pialang, pekerja pabrik, tenaga penjual asuransi, dan polisi didapatkan adanya hubungan yang positif antara dukungan organisasi dan Komitmen Tugas, ketekunan,

manajemen yang inovatif, kinerja pekerjaan dan tingkat kehadiran.

Dari paparan di atas maka kesimpulannya adalah hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya tentang pengaruh langsung komitmen profesi terhadap kedisiplinan dosen.

4. Penghargaan Berpengaruh Positif terhadap Komitmen Profesi

Hasil pengujian hipotesis adalah penghargaan berpengaruh positif terhadap komitmen profesi. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa penghargaan yang tinggi akan memberikan implikasi terhadap peningkatan komitmen profesi seorang dosen.

Sistem penghargaan adalah paket imbalan total yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi baik berupa uang, fasilitas maupun non-uang sebagai imbalan terhadap kinerja yang diberikan oleh karyawan yang bertujuan untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya. Sistem penghargaan adalah kontributor penting terhadap kepuasan kerja karena penghargaan akan dipersepsi oleh karyawan sebagai upaya nyata organisasi untuk menghargai dan mendorong kinerja yang telah diinvestasikannya dalam pekerjaan.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Manthis yang mengatakan bahwa konsep penghargaan tidak hanya menyangkut nilai finansial tetapi lebih luas dari itu yang populer dengan konsep "*Total Reward*" atau sistem penghargaan menyeluruh baik berupa uang maupun non-uang yang diberikan oleh perusahaan untuk menarik, memotivasi dan mempertahankan karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya tentang pengaruh langsung penghargaan terhadap komitmen profesi.

5. Responsibility Dosen Berpengaruh Positif terhadap Komitmen Profesi

Penelitian ini menunjukkan temuan bahwa responsibility dosen berpengaruh positif terhadap komitmen profesi. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa responsibility dosen yang tinggi akan memberikan implikasi terhadap peningkatan komitmen profesi.

Tanggung jawab merupakan kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya. Seorang dosen mempunyai kewajiban mengajar. Bila mengajar, maka hal itu berarti ia telah memenuhi kewajibannya. Berarti pula ia telah bertanggung jawab atas kewajibannya. Sudah tentu bagaimana kegiatan mengajar dosen, itulah kadar pertanggung jawabannya. Bila pada saat mengajar memperhatikan kaidah-kaidah pembelajaran itulah kadar pertanggung-jawabannya.

Seseorang mau bertanggung jawab karena ada kesadaran atau keinsafan atau pengertian atas segala perbuatan dan akibatnya dan atas kepentingan pihak lain. Timbulnya tanggung jawab itu karena manusia itu hidup bermasyarakat dan hidup dalam lingkungan alam. Manusia tidak boleh berbuat semaunya terhadap manusia lain dan terhadap alam lingkungannya. Manusia menciptakan keseimbangan, keserasian, keselarasan antara sesama manusia dan antara manusia dan lingkungan.

Tanggung jawab itu bersifat kodrati, artinya sudah menjadi bagian kehidupan manusia, bahwa setiap manusia pasti dibebani dengan tanggungjawab. Apabila ia tidak mau bertanggung jawab, maka ada pihak lain yang memaksakan tanggung jawab itu. Dengan demikian tanggung jawab itu dapat dilihat dari dua sisi, yaitu dari sisi pihak yang berbuat dan dari sisi kepentingan pihak lain. Dari sisi si pembuat ia harus menyadari akibat perbuatannya itu, dengan demikian ia

sendiri pula yang harus memulihkan ke dalam keadaan baik. Dari sisi pihak lain, apabila si pembuat tidak mau bertanggung jawab, pihak lain yang akan memulihkan baik dengan cara individual maupun dengan cara kemasyarakatan.

Apabila dikaji, tanggung jawab itu adalah kewajiban atau beban yang harus dipikul atau dipenuhi sebagai akibat dari perbuatan pihak yang berbuat, atau sebagai akibat dari perbuatan pihak lain, atau sebagai pengabdian, pengorbanan pada pihak lain. Kewajiban atau beban itu ditujukan untuk kebaikan pihak yang berbuat sendiri, atau pihak lain. Dengan keseimbangan, keserasian, keselarasan antara sesama manusia, antara manusia dan lingkungan, antara manusia dan Tuhan selalu dipelihara dengan baik.

Tanggung jawab adalah ciri manusia beradab (berbudaya). Manusia merasa bertanggung jawab karena ia menyadari akibat baik atau buruk perbuatannya itu, dan menyadari pula bahwa pihak lain memerlukan pengabdian atau pengorbanannya. Untuk memperoleh atau meningkatkan kesadaran bertanggung jawab perlu ditempuh usaha melalui pendidikan, penyuluhan, keteladanan, dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa .

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Siagian yang mengatakan bahwa komitmen memiliki dua komponen, yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku. Komponen sikap mencakup tiga hal penting. *Pertama*, identifikasi dengan organisasi, yaitu penerimaan pegawai atas tujuan organisasi sebagai dasar komitmen. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi dan rasa bangga menjadi bagian dari organisasi. *Kedua*, keterlibatan pegawai sesuai dengan peran dan tanggungjawabnya di dalam organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. *Ketiga*, kehangatan, afeksi dan loyalitas serta adanya ikatan

emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas dan rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi. Sedangkan menurut Mowday, Porter dan Steers dalam Slocum dan Hellriegel beranggapan bahwa komitmen yang tinggi berkorelasi dengan rendahnya pindah kerja, kelambanan dapat dikurangi, rendahnya tingkat mangkir kerja, dan meningkatnya Kepuasan Kerja karyawan". Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya tentang pengaruh langsung responsibility dosen terhadap komitmen profesi.

6. Penghargaan Berpengaruh Positif terhadap Responsibility Dosen

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif terhadap responsibility dosen. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa penghargaan yang tinggi akan memberikan implikasi terhadap peningkatan responsibility dosen.

Sistem penghargaan adalah paket imbalan total yang diberikan oleh organisasi baik berupa uang, fasilitas maupun non-uang sebagai imbalan terhadap kinerja yang diberikan oleh karyawan yang bertujuan untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya. Sistem penghargaan adalah kontributor penting terhadap kepuasan kerja karena penghargaan akan dipersepsi oleh karyawan sebagai upaya nyata organisasi untuk menghargai dan mendorong kinerja yang telah diinvestasikannya dalam pekerjaan.

Tanggung jawab merupakan kewajiban atau beban yang harus dipikul atau dipenuhi sebagai akibat dari perbuatan pihak yang berbuat, atau sebagai akibat dari perbuatan pihak lain, atau sebagai pengabdian, pengorbanan pada pihak lain. Kewajiban atau beban itu ditujukan untuk kebaikan pihak yang berbuat sendiri, atau pihak lain. Dengan keseimbangan,

keserasian, keselarasan antara sesama manusia, antara manusia dan lingkungan, antara manusia dan Tuhan selalu dipelihara dengan baik.

Seseorang merasa bertanggung jawab karena ia menyadari akibat baik atau buruk perbuatannya itu, dan menyadari pula bahwa pihak lain memerlukan pengabdian atau pengorbanannya. Untuk memperoleh atau meningkatkan kesadaran bertanggung jawab perlu ditempuh usaha melalui pendidikan, penyuluhan, keteladanan, dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa .

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Bratton yang dikutip Wilton yang mengatakan bahwa penghargaan mengacu kepada semua pembayaran finansial, non-finansial dan psikologis yang disediakan oleh organisasi untuk karyawannya sebagai bentuk pertukaran atau imbalan untuk pekerjaan yang dilakukan. Disini terlihat bahwa dengan adanya sistem penghargaan yang efektif, maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja. Sistem penghargaan yang efektif memberikan kepada pegawai baik penghargaan finansial maupun non-finansial. Pimpinan harus menggunakan sistem penghargaan organisasional seefektif mungkin, sehingga pegawai dapat termotivasi dan bekerja produktif. Manthis juga mengatakan bahwa konsep penghargaan tidak hanya menyangkut nilai finansial tetapi lebih luas dari itu yang populer dengan konsep "*Total Reward*" atau sistem penghargaan menyeluruh baik berupa uang maupun non-uang yang diberikan oleh perusahaan untuk menarik, memotivasi dan mempertahankan karyawan. Sistem penghargaan yang baik akan menyebabkan pegawai bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan dalam bekerja lebih bersemangat, sehingga tanggungjawabnyapun akan tumbuh. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya tentang pengaruh langsung penghargaan terhadap responsibility dosen.



BAGIAN 6: KETERBATASAN PENELITIAN

1. Keterbatasan Penelitian

Penulis berharap penelitian itu dapat memberikan yang terbaik. Penelitian ini menghasilkan generalisasi dengan berupaya menekan sekecil mungkin berbagai faktor yang dapat mengurangi makna dari temuan (hasil) penelitian yang telah dicapai. Sehubungan dengan ini patut diakui bahwa penelitian ini mempunyai kelemahan-kelemahan dan keterbatasan-keterbatasan yang pada umumnya disebabkan oleh dua faktor yaitu; *sampling* atau subyek analisis dan instrumen penelitian. Kelemahan kedua faktor ini akan diuraikan sebagai berikut:

Pertama, kelemahan dalam pengisian data ini penulis rasakan karena responden kurang antusias dalam menjawab disebabkan merasa tidak menguntungkan responden atau tidak ada hubungannya dengan jabatan yang mereka ampu dalam instansi mereka. Sehingga penulis perlu rasanya dalam pemantauan data yang disembarkan di bantu oleh rekan kerja penulis sendiri.

Kedua, Pengembangan atau penyusunan instrumen mengalami kendala dalam menarik/menentukan dimensi dan indikator yang berdasarkan teori. Untuk penelitian ini dengan teliti dan jeli ketiga instrumen yang digunakan untuk menjangir informasi yang berhubungan dengan keempat variabel yaitu:

penghargaan, responsibility dosen, komitmen profesi, dan kedisiplinan dosen dikembangkan sedemikian rupa sehingga kekhawatiran akan terjadi tumpang tindih antara keempat instrumen tersebut sulit dihindari. Kondisi ini disebabkan karena keempat variabel tersebut memiliki dimensi tersendiri walaupun telah dirumuskan dalam bentuk dan formulasi yang bervariasi masih dikhawatirkan terdapat kekurangan dalam penyusunan dan pengembangannya.

Ketiga, Penulis merasa waktu merupakan persoalan dalam penelitian ini karena untuk menyebarkan data terasa singkat kerana hanya bisa dilakukan pada saat istirahat, sedangkan jumlah soal cukup banyak. Penulis merasa dikarenakan kondisi ini, maka responden dalam menjawab pertanyaan atau mengisi jawaban kurang obyektif atau bahkan tidak tepat sasaran, sehingga kurang memuaskan.

2. Kegunaan Penelitian

1. Secara Praktis

Mendapatkan sebuah rancangan system informasi, surveilansi juga diimplementasikan dapat membantu kebutuhan informasi yang belum disajikan atau tidak diketahui informasi. Penelitian ini sangat bermanfaat bagi Kampus terutama dosen, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan.

2. Secara Teori

Dengan dilakukan penelitian ini dapat menambah pengalaman dan wawasan bagi penulis dalam mengumpulkan, mengolah, menganalisa data dan menginformasiakn hasil temuan yang menyangkut kedisiplinan dan kedisiplinan untuk dijadikan bahan dasar dalam mengembangkan penelitian selanjutnya.

Sebagai awal masukan kepada pihak yang membutuhkan Informasi untuk melakukan penelitian lebih lanjut



DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahmat, Fathoni. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2011.

Agung setiawan. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah", *Journal Ilmu Manajemen* Vol.1 No.4. 2013

Alma, Buchari. *Guru Profesional*. Bandung: Alfabeta, 2012.

Armstrong, Michael L. & Brown, Duncan. *New Dimensions in Pay Management (Developing Practice)*, London: Chartered Institute of Personnel and Development, 2011.

Armstrong, Michael. *A Handbook of Human Resource Management Practice* (Philadelphia: Kogan Page, 20011).

Atmosudirdjo, Prajudi. *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2012.

Betty Magdalena "The Influence of Teaching Empowerment and Motivation to Words Lecturers Performance at The Department of Management of IBI Darmajaya Bandar Lampung.", *Journal Ilmiah ESAI*, Vol.6 No.3, 2012

- Carmeli, Abraham. "Exploring determinants of job involvement: an empirical test among senior executives," *International Journal of Manpower*, Vol. 26 No. 5, 2005.
- Cheung, Chau-kiu dan Ngai, Ngan-pun. "Training to raise unemployed youth's work commitment in Tianjin," *Children and Youth Services Review*, Vol. 32, 2010
- Chuswatun Chasanah, Soni Irwandi. "Faktor-Faktor Pemicu Kepercayaan Organisasi dan Komitmen Profesi Pada Pegawai Kantor Layanan Pajak" *The Indonesian Accounting Review Journal*, Vol.2 No.1, 2012
- Cichy, Ronald F., Cha, JaeMin and Kim, SeungHyun. "The relationship between organizational commitment and contextual performance among private club leaders," *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 28, 2009
- Cohen, Aaron. *Multiple Commitments in the Workplace: An Integrative Approach*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, 2003.
- Cole, Michael S. dan Bedeian, Arthur G. "Leadership Consensus as A Cross-Level Contextual Moderator of The Emotional Exhaustion-Work Commitment Relationship," *The Leadership Quarterly*, Vol. 18, 2007.
- Cottrell, Stuart P. dan Meisel, Carolin. "Predictors of Personal Responsibility to Protect The Marine Environment Among Scuba Divers". *Proceedings of the 2003 Northeastern Recreation Research Symposium*.
http://www.fs.fed.us/ne/newtow_square/2004/cottrell317.pdf.
- Covey, Stephen R. *The Seven Habits of Highly Effective People (Tujuh Kebiasaan Manusia Yang Sangat Efektif)* Jakarta: Binarupa Aksara, 2012.

- DePasquale, J.P. *Exploring Personal Responsibility for Participation in Organizational Process: Antecedents and Consequences*. Blacksburg: Virginia Tech, 2013.
- Dwi Agung Nugroho Arianto. "Pengaruh Kedisiplinan Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar" *Journal Economica*, Vol.9 N0.2, 2013
- Elizur, Dov and Koslowsky, Meni "Values and Organizational Commitment," *International Journal of Manpower*, Vol. 22, No. 7, 2001.
- Freund, Anat dan Carmeli, Abraham. "An empirical assessment: reconstructed model for five universal forms of work commitment," *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 18 No. 7, 2003.
- Gayle Porter, "HRM Perspectives on Addiction to Teknologi and Work" *Journal of Management Development*, Vol. 25 2013
- Grobler, Bennie dan Mestry, Raj. "The Work Ethic of Principals in the Management of Change: A South African perspective," Paper, <http://www.acel.org.au/conf07/papers.php>, 2006.
- Hackett, Rick D., Lapierre, Laurent M. dan Hausdorf, Peter A. "Understanding the links between work commitment constructs," *Journal of Vocational Behavior*, 2001, Vol. 58.
- Hakstian, A.R., Suedfeld, P., Ballard, E. J. and Rank, D. S. "Ascription of Responsibility Questionnaire: Development and Empirical Extension." *Journal of Personality Assesment* 50 (2) 1986.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.

Hellriegel, D., Slocum, W.J., Woodman, W.R. Organizational Behavior. South Western Collage Publising, 2006.

Herzberg's Motivators and Hygiene Factors, Learn How to Motivate Your Team, http://www.mindtools.com/pages/article/newTMM_74.htm#sthash.K0nosopC.dpuf, (Diakses, 2 Mei 2016)

<http://digilib.unimed.ac.id/public/UNIMED-PhD-22194-0829301008%20-%20ABSTRAK.pdf>, *diposting tanggal 3 Mei 2016*

<http://educ.utm.my/wp-content/uploads/2013/11/41.pdf>. *2nd International Seminar on Quality and Affordable Education (ISQAE 2013)*, **diposting tanggal 6 Mei 2016.**

<http://eprints.undip.ac.id/16969/>. *Tesis, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang*, **diposting tanggal 6 Mei 2016.**

Hyat, T.A. and Prawitt, D. F. "Does Congruence between Audit Structure and Auditors' Locus of Control Affect Job Performance?" *The Accounting Review* 76 (2) 2011.

I. Nengah Sudja dan Amiartuti Kusmaningtyas. " *DIE Journal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, Vol.9 No.2 April 2013

Indah Puji Hartatik, *Buku Praktis, Mengembangkan SDM*. Jogjakarta, Laksana 2014

Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung, Alfabeta 2011

journal.lib.unair.ac.id/index.php/ME/article/.../817 *diposting tanggal 3 Mei 2016.*

Journal.Unnes.ac.id/indek.php.jda../ISSN 2085 - 4277 *di Publikasikan Maret 2013*

- Juzanek, Jiri. "The Work Ethic: What are We Measuring?," *Relations industrielles/Industrial Relations*, Vol. 33, No. 4, 1978.
- Kalbers, L.P. and Cenker, W.J. "Organizational commitment and auditors in public accounting" *Managerial Auditing Journal*, Vol. 22 No. 4, 2007.
- Kalbers, L.P. and Cenker, W.J. "Organizational commitment and auditors in public accounting" *Managerial Auditing Journal* Vol. 22 No. 4, 2007.
- Khusnul Fauziah," Analisis Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perbankan Syariah di Indonesia Berdasarkan Islamic Social Reporting Indeks. Vol.5 No.1. 2013
- Kremer, William and Hammond, Claudia. "Abraham Maslow and the Pyramid that Beguiled Business", BBC World Service, <http://www.bbc.co.uk/news/magazine-23902918>, (Diakses, 2 Mei 2016)
- Lateiner, A.R. dan Levine, I.E. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerjaan*. Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta: Aksara Baru, 2000.
- Lincoln, James R. dan Kalleberg, Arne L. *Culture, Control, and Commitment: A Study of Work Organization and Work Attitudes in the United States*. New York: Cambridge University Press, 1992
- Luthans, Fred. *Orgnazational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2002.
- M.Samsul Ma'arif, Lindawati Kartika , *Manajemen Kinerja, Sumber Daya Manusia "Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan"*, Bogor, Kampus IPB 2012
- Manthis, Robert L. *Human Resource Management*. Mason: South-Western Cengage Learning, 2011.

- Margono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- Markovits, Yannis, Ullrich, Johannes, van Dick, Rolf and Davis, Ann J. "Regulatory foci and organizational commitment," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 73, 2008.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2007.
- McFarlin, Dean dan Sweeney, Paul D. *International Management: Strategic Opportunities & Cultural Challenges*. New York: South-Western, 2011
- Moenir, A.S. *Pendekatan Manusia dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung, 2011.
- Moenir, AS. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.
- Musanef. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung, 2002.
- Naquin, Sharon S. dan Holton III, Elwood F. "The Effects of Personality, Affectivity, and Work Commitment on Motivation to Improve Work Through Learning," *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 13, No. 4, Winter 2002.
- Nasution, S. *Metode Research Penelitian Ilmiah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Ni Made Dwi Puspitawati dan I Gede Riana. "Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan" *Journal Management Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* Vol. 8 No. 1, 2014

- Olson, L. Development of A Questionnaire Measuring Personal Responsibility. *Thesis* (Tidak Diterbitkan). University of Hull, 2003.
- Patten, D.M. "An Analysis of the Impact of Locus of Control on Internal Auditor Job Performance and Satisfaction." *Managerial Auditing Journal* 20 (9). 2005.
- Peng, Kelly Z., Ngo, Hang-Yue, Shi, Junqi dan Wong, Chi-Sum. "Gender Differences in The Work Commitment of Chinese Workers: An Investigation of Two Alternative Explanations," *Journal of World Business*, Vol. 44, 2009.
- Pinder, Craig C. *Work Motivation in Organizational Behavior*. New York: Psychology Press, 2008.
- Porter, Gayle. "A Career Work Ethic Versus Just a Job," *Journal of European Industrial Training*, Vol. 29, o. 4, 2004.
- Prijodarminto, Soengeng. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: Pradnya Paramita, 2002.
- Riduan. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Rotenberry, Paul F. and Moberg, Philip J. "Assessing the impact of job involvement on performance," *Management Research News*, Vol. 30 No. 3, 2007.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2006.
- Sinungan, Muchdasyar. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Siswanto, Bedjo. *Manajemen Tenaga Kerja, Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru, 2002.

- SL Triyaningsih, "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta", *Journal* Vol.1 No.2, 2014
- Sujono. *Teknik Memimpin Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Aksara Baru, 2001.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2013.
- Sukmawati Safitri Dewi, Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Corporate Social Responsibility Disclosure Pada Perusahaan Manufaktur" *Journal Ilmu dan Riset akuntansi* Vol.2 No.3 2013
- Thomas, Kenneth. The Four Intrinsic rewards that drive employee Engagement, *Ivey Business Journal*, November / December 2009, <http://iveybusinessjournal.com/topics/the-workplace/the-four-intrinsic-rewards-that-drive-employee-engagement#.UjWkq8ZSgzJ>, Diakses 15/9/2013
- Tirtarahardja, Umar dan La Sulo, S. L. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2005.
- Tu'u, Tulus. *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: Grasindo, 2004.
- Usman, Moh. Uzer. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Wilton, Nick. *An Introduction to Human Resource Management*. London: Sage Publication Ltd, 2011.
- Wursanto, I.G. *Manajemen Kepegawaian 2*. Yogyakarta: Kanisius, 2002.

- Wukir, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah, Jogjakarta, Multi Presindo, 2013
- Yuwono, S. *Kepemimpinan dalam Organisasi Aparatur Pemerintah*. Yogyakarta: Liberty, 2003.
- Zettler, Ingo, Friedrich, Niklas and Hilbig, Benjamin E. "Dissecting work commitment: the role of Machiavellianism," *Career Development International*, Vol. 16 No. 1, 2011.
- Zettler, Ingo, Friedrich, Niklas dan Hilbig, Benjamin E. "Dissecting work commitment: the role of Machiavellianism," *Career Development International*, Vol. 16, No. 1, 2011.
- Zubaedi. *Desain Pendidikan Karakter Konsepsi dan Aplikasinya dalam Lembaga Pendidikan*. Jakarta: Kencana, 2011.



TENTANG PENULIS



Dr. dr. Dahlan Gunawan, Sp.KKLP, M.Kes, MH, MM

Kini menjadi dosen Pasca Sarjana Program Studi (S3) Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, Sebelumnya ia mengajar di Fakultas Kedokteran Universitas Batam, dengan Mata kuliah Blok Manajemen Rumah Sakit.

Sebagai tenaga pengajar tetap di universitas Batam, Ia juga diberikan kepercayaan melaksanakan penelitian dan pengabdian pada masyarakat di universitas Batam sewaktu sebagai wakil Rektor III.

Selain menjadi dosen tetap di Universitas Batam ia aktif di beberapa instansi baik negeri maupun swasta dalam pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat, ia juga berprofesi sebagai Dokter.

Email: drdahlangunawan@gmail.com



Dr. B. Herawan Hayadi, S.Kom., M.Kom

Adalah Seorang Dosen Ilmu Komputer pada Program Studi Teknik Informatika di Universitas Ibnu Sina Provinsi Kepulauan Riau Tepatnya di Kota Batam, dengan mengajar konsentrasi dibidang Kecerdasan Buatan "*Artificial Intelligence (AI)* tepatnya pada Sistem Pakar (*Expert System*)". Dimana pendidikan S1 Teknik Informatika dan S2 Teknik Infomatika serta studi S3 dibidang Teknologi dan Kejuruan dibidang Sistem Pakar Teknik Informatika. Penulis jurnal nasional dan internasional bidang sistem pakar, penulis buku sistem pakar, penelitian bidang sistem pakar, dan melakukan pengabdian dibidang sistem pakar.

Email: b.herawan.hayadi@gmail.com



Prof. Dr. Ir. Jemmy Rumengan., SE. SH., MM

Adalah seorang Guru Besar di Universitas Batam Provinsi Kepulauan Riau Tepatnya di Kota Batam. Dengan bidang keilmuan dibidang Manajemen, Sebagai tenaga pengajar program Doktor di universitas Batam, Ia juga diberikan kepercayaan melaksanakan penelitian dan pengabdian pada masyarakat di universitas Batam sewaktu sebagai Rektor. Selain menjadi dosen tetap di Universitas Batam ia aktif di beberapa instansi baik negri maupun swasta dalam pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat, ia juga berprofesi sebagai Pengusaha.

Email: jmry.uniba@gmail.com



Dr. dr. Dollar., Sp.KKLP, SH.,MH

Adalah seorang Dosen bidang kesehatan dan hukum, selain dari dosen beliau juga menjadi praktisi di bidang kesehatan dan hukum. Selain itu pernah menjabat di rumah sehat Duta Husada Tangerang, ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YP Karya, pernah menjabat sebagai Wakil Rektor 1 Universitas Batam, Konsultan Hukum PT. Nucivera Alam Indonesia, Konsultan Hukum Rumah Sakit Graha Kedoya Jakarta, Ketua Komite Medika Rumah Sakit Graha Kedoya, kemudian menjadi ketua IDI Cabang Jakarta Barat, Ketua Bidang Biro Hukum Pembinaan dan pembelaan anggota IDI wilayah DKI, sekretaris umum IDI cabang Jakarta Barat, wakil ketua 1 IDI wilayah DKI Jakarta, wakil koordinasi bidang legislasi dan advokasi perundang-undangan pengurus IDI, dan sekarang menjabat sebagai Ketua Devisi Pembinaan Konsil Kedokteran pada Konsil Kedokteran Indonesia masa jabatan 2020- 2025.

