



ARKHE

Jurnal Ilmiah Psikologi

**Fakultas Psikologi
Universitas Tarumanagara**

Arkhe	Vol. 14	No. 1	Hal. 1-83	Jakarta April 2009	ISSN 1410-038X
-------	---------	-------	-----------	-----------------------	-------------------

ISSN: 1410-038X

Bekerja sama dengan Ikatan Psikoterapis Indonesia (HIMPSI)

DAFTAR ISI

- Missiliana Riasnugrahani. Pengaruh Task Value dan Achievement Motivation terhadap Occupational Commitment pada Dosen* 1—8
- Livia Iriana & Henny E. Wirawan. Gambaran Motivasi Berprestasi pada Atlet Finswimming Dewasa Muda* 9—20
- Lianawati. Tinjauan Komprehensif terhadap Pelaku KDRT sebagai Dasar Rancangan Modul Intervensi Pelaku* 21—30
- Dani Triastuti, Naomi Soetikno, & Widya Risnawaty. Gambaran Kecemasan dan Strategi Penanganan Anak Didik Kasus Pembunuhan: Studi Kasus Andik yang telah Memasuki Masa Asimilasi di Lapas Anak Pria Tangerang* 31—39
- Intan Farlya, Fransisca I. R. Dewi, & Meiske Y. Suparman. Religiusitas dan Tingkat Perkembangan Moralitas Konvensional Remaja Akhir yang Beragama Buddha: Studi Kasus Remaja di Bogor* 40—46
- Suzanti Hazman, Denrich Suryadi, & Muhammad Nisfiannoor. Hubungan Frekuensi Melakukan Hubungan Seksual dan Kepuasan Pernikahan* 47—60
- Vany Cou & Fransisca I. R. Dewi. Hubungan Kesejahteraan Psikologis dan Perilaku Altruistik pada Perawat* 61—67
- Robin Widjaja & Henny E. Wirawan. Peranan Jaringan Sosial (Social Network) dalam Proses Pemulihan Psikologis para Korban Teror Bom di Jakarta yang Mengalami Posttraumatic Stress Disorder: Studi Kasus terhadap Korban Peledakan Bom di Hotel "JWM"* 68—83

**PENGARUH TASK VALUE DAN ACHIEVEMENT MOTIVATION TERHADAP
OCCUPATIONAL COMMITMENT PADA DOSEN**

Missiliana Riasnugrahani^{*)}

**Fakultas Psikologi
Universitas Kristen Maranatha Bandung**

Abstract

Occupational commitment reflects the "psychological bond" that ties the employee to the occupation but that the nature of the bond can differ depend on the three components of commitment, Affective, continuance, and normative commitment. The three components have implications for the decision to remain involved with it. The aim of this research is to know the influence of achievement motivation and task value to occupational commitment. The result of this research shown that achievement motivation and task value have influence to Occupational and Affective commitment. While, achievement motivation only had influence to continuance, and normative commitment.

Keywords: Occupational commitment, Achievement motivation, Task value, University teacher

Dewasa ini dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu menjawab semua tantangan yang ada dan organisasi pendidikan adalah salah satu institusi sosial yang berperan langsung dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas yang diperlukan oleh lingkungan tersebut. Tuntutan ini berdampak pada meningkatnya tuntutan peran yang harus dijalani oleh dosen. Seorang dosen dituntut untuk mampu memberikan pengetahuan teoretis yaitu pengetahuan ilmiah dalam bidang keilmuan tertentu, sekaligus dapat memberikan pengetahuan aplikatif mengenai penerapan ilmu pengetahuan tersebut di lingkungan sekitarnya. Pengetahuan teoretis serta pengetahuan aplikatif yang didapatkan di bangku perkuliahan sangat dibutuhkan oleh mahasiswa, sehingga ketika lulus dari universitas, mereka menjadi lulusan yang siap latih di lingkungan kerja.

Berdasarkan hal tersebut, maka mahasiswa sebagai sumber daya manusia yang potensial di lingkungan, sangat membutuhkan dosen-dosen yang mampu memberikan pengetahuan-pengetahuan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan lingkungan. Ini berarti, peran dosen menjadi sangat penting di dalam organisasi pendidikan guna menciptakan manusia berkualitas yang dibutuhkan.

Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara, nomor 38/Kep/MK.WASPAN/8/1999, tanggal 24 Agustus 1999, merincikan kegiatan dosen yang harus dilakukan agar mendapatkan kredit nilai untuk kenaikan golongan. Pertama, unsur utama, yang meliputi pendidikan, yaitu mengikuti pendidikan sekolah dan memperoleh gelar/sebutan/ijazah/akta (baik di dalam maupun di luar bidang ilmunya) serta mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional dosen dan memperoleh Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan (STTPP). Selain tugas pendidikan, dosen juga memiliki tugas Tridharma Perguruan Tinggi, yang meliputi melaksanakan pendidikan dan pengajaran, melaksanakan penelitian dan melaksanakan pengabdian pada masyarakat. Kedua, unsur penunjang, seperti menjadi anggota dalam suatu panitia/badan pada lembaga pemerintah atau anggota organisasi profesi tertentu.

^{*)} Staf pengajar Fakultas Psikologi Universitas Maranatha (email: missi_ukm@yahoo.com)

Berdasarkan tugas-tugas di atas, tampaknya tugas dosen memiliki ruang lingkup yang luas. Hal ini dimaksudkan agar anggota "masyarakat intelektual" ini dapat berguna bagi kemajuan masyarakat di sekitarnya, tidak hanya terbatas pada perguruan tinggi di mana individu tersebut bekerja.

Peneliti juga melakukan survei kepada para mahasiswa mengenai profesionalisme dosen pengajarnya. Berdasarkan hasil wawancara terhadap 30 mahasiswa angkatan 2000 di salah satu fakultas Universitas "X", ditemukan bahwa dosen yang dianggap profesional seharusnya memiliki ciri-ciri (a) kualitas diri, meliputi pengetahuan (memiliki wawasan yang luas, mengikuti perkembangan jaman/lingkungan); keterampilan (memiliki pengalaman praktis, metode pengajaran yang sesuai, kompeten di bidangnya, mempersiapkan materi pengajaran); dan kepribadian (sabar, tegas, berwibawa, humoris, obyektif, disiplin, *low profile*, mau mengakui kesalahan); (b) Kualitas interpersonal (dapat berelasi dengan baik, dapat memotivasi, dapat menerima kritik, menghargai mahasiswa); penampilan (rapi, segar, menarik).

Berdasarkan kriteria di atas, mahasiswa di fakultas ini menganggap hanya sekitar 41-60% dosen universitas yang memiliki kriteria-kriteria tersebut. Mahasiswa juga menemukan bahwa seringkali dosen menggunakan bahan kuliah yang sama dari tahun ke tahun. Dosen jarang mengganti materi yang dianggap sudah tidak sesuai dengan perkembangan jaman saat ini. Metode pengajarannya pun sering menggunakan transparansi yang sama dari tahun ke tahun, dan masih ada dosen yang menggunakan soal ujian yang sama setiap tahunnya.

Hal-hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme dosen masih harus dipertanyakan, mengingat bahwa mengajar adalah gaya personal dari pengajar untuk mengomunikasikan pengetahuan yang dimilikinya, yang mempengaruhi respon pelajar dan tingkat prestasi yang diraihinya. Oleh karenanya, untuk membentuk manusia yang berkualitas maka pengajar harus memiliki kualitas tertentu pula, karena tingkah laku pelajar sangat dipengaruhi oleh tingkah laku pengajarnya (Burns, 1979).

Selain itu, Meyer, Allen, dan Smith (1993), menyatakan bahwa profesionalisme individu juga dapat dilihat dari seberapa besar keinginan mereka untuk selalu berkembang dalam bidang ilmu/pekerjaannya, misalnya seberapa sering mereka mengikuti seminar, pelatihan, membaca jurnal terbary, membaca atau membeli buku yang berhubungan dengan pekerjaan mereka dan apakah mereka bergabung serta berpartisipasi dalam asosiasi profesi yang sesuai dengan bidang ilmu yang dimilikinya. Berdasarkan hal ini, maka dilakukan pula wawancara terhadap 25 dosen di salah satu fakultas dan hasil wawancara menunjukkan bahwa dalam masa kerja 2-20 tahun, rata-rata dosen mengikuti seminar/pelatihan sebanyak 2 kali dalam setiap tahunnya. Mereka 'berlangganan' jurnal ilmiah 'lokal' (jurnal yang diterbitkan fakultas, dan diberikan secara cuma-cuma setiap bulannya), dan hanya membaca jurnal ilmiah jika merasa perlu. Pencarian informasi terakhir (misalnya dari internet) dilakukan jika dirasakan perlu. Penggantian/modifikasi silabus tidak dilakukan secara berkala, hanya jika dianggap perlu. Selain itu, keterlibatan dosen dalam asosiasi yang berhubungan dengan bidang ilmunya, lebih banyak sebatas menjadi anggota.

Melihat fenomena-fenomena di atas tampaknya perlu ditelaah lebih lanjut mengenai tingkat komitmen dosen terhadap pekerjaannya, sejauh mana dosen memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas-tugasnya, dan memiliki keinginan untuk terus mengembangkan diri serta menjadi profesional di bidangnya.

Berdasarkan teori Meyer dan Allen (1997) *occupational commitment* (komitmen pada pekerjaan) terdiri dari tiga komponen yaitu *affective commitment* (keterikatan secara emosional terhadap pekerjaan), *continuance commitment* (pertimbangan untung rugi dalam melakukan pekerjaan), dan *normative commitment* (rasa kewajiban moral dalam melakukan pekerjaan). Menurut peneliti, terbentuknya *occupational commitment* dosen dapat dijelaskan berdasarkan teori Meyer dan Allan (1997), bahwa *occupational commitment* dibentuk oleh beberapa faktor anteseden. Salah satunya adalah karakteristik individu yang terdiri dari variabel demografik (misalnya

Task Value dan Achievement Motivation (Missiliana Riasnu

jenis kelamin, usia, masa kerja) dan variabel disposisional (misalnya kepribadian, *value*, motivasi berprestasi). Berdasarkan pengamatan peneliti, masih terdapat beberapa variabel yang belum diteliti baik di dalam maupun luar negeri, yaitu *value* dan motivasi berprestasi, yang termasuk variabel disposisional individu. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti kedua variabel tersebut, yaitu bagaimana pengaruh keduanya dalam membentuk *occupational commitment* dosen.

Pemilihan kedua variabel tersebut juga didasari oleh teori dari Lewin dan Pintrich (Eccles & Wigfield, dikutip dalam Pintrich & Schunk, 1996) serta McClelland (1987). Lewin mengungkapkan bahwa *value* (nilai) keterikatan seseorang pada sesuatu hal/obyek di lingkungannya terjadi jika hal tersebut memenuhi kebutuhan individu. Oleh karena itu individu akan termotivasi ketika mereka tertarik/peduli dengan aktivitas tersebut atau jika mereka yakin bahwa sesuatu itu penting/bernilai untuk mencapai tujuannya. Menurut Pintrich (dikutip dalam Pintrich & Schunk, 1996) *task value* merupakan persepsi individu tentang pentingnya/berharganya suatu tugas, di mana persepsi ini dapat mempengaruhi tingkah laku seperti dalam pemilihan tugas (*choice*), keuletan dalam menyelesaikan tugas (*persistence*), dan dalam pencapaian prestasi aktual (*actual achievement*). *Task value* diterangkan melalui keempat komponennya yaitu *attainment value*, *intrinsic interest value*, *extrinsic utility value*, dan *cost attached to engaging in the task*. Battle (dikutip dalam Pintrich & Schunk, 1996) mendefinisikan *attainment value* sebagai persepsi individu tentang seberapa pentingnya pencapaian prestasi dari tugas yang diberikan, yang selanjutnya menentukan kekuatan/lamanya ketekunan individu dalam mengerjakan tugas tersebut. *Intrinsic interest value*, yaitu kenikmatan atau kesenangan ketika mengerjakan tugas atau ketertarikan secara subyektif pada materi tugas itu. *Extrinsic utility value*, yaitu kegunaan suatu tugas bagi individu untuk menunjang tujuannya di masa depan, termasuk tujuan karirnya, sedangkan *cost attached to engaging in the task* berhubungan dengan risiko yang ditanggung dalam menyelesaikan suatu tugas yaitu aspek-aspek negatif yang dirasakan seseorang ketika menyelesaikan sebuah tugas. Secara umum seseorang mempunyai persepsi tertentu mengenai *attainment value*, *intrinsic interest value*, *extrinsic utility value*, dan *cost attached to engaging in the task*.

Individu yang memandang suatu tugas penting dan berarti baginya, akan memilih tugas tersebut, tekun dalam mengerjakan tugas, dan menunjukkan prestasi yang memuaskan. Dengan kata lain, jika dosen menganggap bahwa tugas yang diembannya adalah tugas yang bermakna baginya, penting, dan ia pun tertarik/berminat pada tugas tersebut maka ia akan terlibat penuh dalam menyelesaikan tugas tersebut. Jika aktivitas dalam tugas-tugas tersebut memenuhi kebutuhannya, sehingga dosen mengalami kepuasan dalam bekerja, maka akan terbentuk keterikatan secara emosional dalam diri dosen terhadap pekerjaan (*affective commitment*). Seperti yang diungkapkan Eccles dan Wigfield (dikutip dalam Pintrich & Schunk, 1996) bahwa ketertarikan dan minat serta pengalaman yang menyenangkan ketika melakukan pekerjaan dapat menimbulkan ketekunan dan keterikatan terhadap tugas yang dikerjakan.

Penilaian dosen terhadap keberartian tugasnya bagi kemajuan anak didiknya juga akan menimbulkan rasa kewajiban moral untuk menyelesaikan tugas (*normative commitment*), sehingga ia tidak memikirkan keuntungan maupun kerugian yang akan diperolehnya saat mengerjakan tugas (*continuance commitment*), karena baginya penyelesaian tugas dan pengabdian adalah hal yang terpenting. Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas maka jelaslah bahwa *task value* merupakan determinan dari keterlibatan dosen dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti berasumsi bahwa penghayatan *task value* terhadap tugas sebagai dosen akan memiliki pengaruh pada *occupational commitment* pada dosen. Dosen yang memandang tugasnya sebagai sesuatu yang sangat bernilai/berarti akan memiliki *affective commitment* dan *normative commitment*

yang tinggi, sebaliknya dosen yang memiliki *task value* yang tinggi akan memiliki *continuance commitment* yang rendah.

Selain *value*, McClelland (1987) berpendapat bahwa motif juga akan membentuk perilaku individu. Salah satu motif yang mempengaruhi perilaku individu dalam melakukan pekerjaan adalah *achievement motivation*. Individu dengan *achievement motivation* yang tinggi akan memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang besar dalam menampilkan dan menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu individu akan menyelesaikan pekerjaannya sesuai bahkan melebihi tuntutan pekerjaan yang telah ditetapkan. Jika ia berhasil, maka ia mendapatkan kepuasan tersendiri karena telah berhasil mendapatkan apa yang diinginkannya. Jika kebutuhannya untuk berprestasi terpenuhi, maka akan terbentuk keterikatan emosional dengan pekerjaannya (*affective commitment*). Dosen dengan *affective commitment* yang tinggi akan memiliki keinginan yang kuat untuk menetap dalam pekerjaannya dan memiliki keinginan untuk selalu berkembang dalam pekerjaannya.

Dosen yang memiliki *achievement motivation* akan memiliki *normative commitment* yang tinggi pula. Hal ini terjadi karena dosen yang memiliki *achievement motivation* yang tinggi akan berusaha untuk bekerja sebaik mungkin, ia juga memiliki tanggung jawab pribadi terhadap pekerjaannya sehingga ia akan menyelesaikan tugas-tugasnya. Jika ia merasa bahwa tugasnya sebagai dosen adalah suatu kewajiban moral, maka ia akan menyelesaikan tugas tersebut sesuai dengan tuntutan yang dirasakannya.

Dosen dengan *achievement motivation* yang tinggi akan memiliki *continuance commitment* yang rendah. Hal ini dapat dimengerti karena jika dosen memiliki *achievement motivation* yang tinggi, maka ia akan mengerjakan apa yang menjadi tugasnya dengan sebaik-baiknya tanpa memperhitungkan untung-rugi yang akan diterimanya. Seperti yang dikemukakan oleh McClelland (1987), individu dengan *achievement motivation* yang tinggi akan selalu tampil lebih baik, tidak tergantung pada ada tidaknya insentif yang akan diterimanya.

Menurut peneliti, *achievement motivation* dan *task value* akan memberikan kontribusi pada *occupational commitment* baik secara bersama-sama maupun secara tersendiri. Pendapat ini didasari oleh teori McClelland (1987), bahwa terdapat interaksi antara *achievement motivation* dan *task value*, yaitu bahwa *task value* dan *achievement motivation* memiliki hubungan yang 'erat'. Jika *task value* dari suatu tugas rendah, maka *achievement motivation* individu pun akan rendah. Artinya, individu dengan *achievement motivation* yang tinggi akan bekerja lebih keras jika mereka menghayati tugas yang dilakukannya bermakna bagi kesuksesannya di masa depan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen individu terhadap pekerjaan juga dipengaruhi oleh *achievement motivation* dan *task value* yang dimiliki individu.

Permasalahan

Apakah *achievement motivation* dan *task value* memiliki pengaruh terhadap *occupational commitment* dosen?

Metode

Penelitian ini dilakukan pada dosen tetap Universitas "X" yang telah memiliki masa kerja minimal setahun karena diasumsikan dalam masa kerja ini dosen telah cukup terlibat dalam seluruh kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi, sehingga dapat menghayati tugas-tugas tersebut. Selain itu dosen juga telah cukup merasakan pengalaman sebagai dosen dan memiliki kewajiban untuk memenuhi jumlah jam kerja sesuai sks yang diembannya.

Alat ukur yang digunakan berupa kuesioner yang dibuat oleh peneliti berdasarkan teori *occupational commitment*, *achievement motivation*, dan *task value*.

Pada penelitian ini digunakan alat ukur *occupational commitment* dari LaMastro (2000) yang dimodifikasi disesuaikan dengan tugas-tugas dosen yaitu tugas Pendidikan dan Tridharma Perguruan Tinggi. Kuesioner *occupational commitment* mengukur *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* dari profesi dosen. Pengukuran *achievement motivation* menggunakan dimensi *Achiever*, *Motivation*, *Competitiveness*, dan *Goal Orientation* dari teori Mandel, Friedland, dan Markus (1996). *Task value* diukur melalui komponen *attainment value*, *intrinsic interest value*, *extrinsic utility value*, dan *cost attached to engaging in the task* menurut Pintrich (dikutip dalam Pintrich & Schunk, 1996).

Ketiga alat ukur ini menggunakan skala Likert yang memiliki skor berkisar antara nilai 1 (sangat tidak sesuai dengan pernyataan) sampai dengan nilai 5 (sangat sesuai dengan pernyataan). Teknik analisis yang digunakan dalam menguji hipotesis penelitian adalah analisis *multiple regression* dengan metode *stepwise*.

Penentuan tinggi rendahnya variabel *occupational commitment*, *achievement motivation* dan *task value* dilakukan dengan melihat ketentuan sebagai berikut:

- Skor rata-rata antara 1,00 – 2,00 : variabel tergolong rendah
- Skor rata-rata antara 2,01 – 3,00 : variabel tergolong agak rendah
- Skor rata-rata antara 3,01 – 4,00 : variabel tergolong agak tinggi
- Skor rata-rata antara 4,01 – 5,00 : variabel tergolong tinggi

Hasil dan Diskusi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1.
Gambaran Skor Rata-rata dari Variabel-variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata	Std. deviasi	Kategori
Occupational	3,61	10,19	Agak tinggi
<i>Affective</i>	4,12	6,40	Tinggi
<i>Continuance</i>	2,63	6,01	Agak rendah
<i>Normative</i>	3,94	4,70	Agak tinggi
Achievement Motivation	3,96	13,14	Agak tinggi
Task Value	3,96	15,37	Agak tinggi
<i>Attainment V</i>	4,18	7,71	tinggi
<i>Intrinsic I.V</i>	4	4,99	agak tinggi
<i>Extrinsic U.V</i>	3,81	4,03	agak tinggi
<i>Cost</i>	3,78	3,25	agak tinggi

Tabel 2.
Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Commitment	Beta	Beta	R ²	Sig.
	Achievement	Task Value		
Occupational	0,270	0,328	0,278	0,000
Affective	0,408	0,436	0,551	0,000
Continuance	-0,266	--	0,071	0,014
Normative	0,434	--	0,188	0,000

Dari hasil analisis data terhadap *occupational commitment* dosen didapatkan bahwa derajat *affective commitment* tergolong tinggi, *continuance commitment* tergolong agak rendah, dan *normative commitment* tergolong agak tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dosen memiliki keinginan (*want to*) yang tinggi,

kebutuhan (*need to*) yang agak rendah, dan perasaan keharusan (*ought to*) yang agak tinggi untuk terus bekerja sebagai dosen. Dapat dikatakan pula bahwa keterlibatan dosen dalam pekerjaannya lebih dipengaruhi oleh rasa keterikatan emosional dan identifikasi pada tugas-tugasnya, serta rasa moral atau kewajiban yang dimilikinya, dibandingkan dengan rasa untung rugi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tingginya keterikatan dosen secara emosional dengan pekerjaannya dapat disebabkan oleh terpenuhinya harapan dan kebutuhan dosen ketika melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan hasil analisis terhadap *affective commitment* dosen terlihat bahwa *achievement motivation* dan *task value* memberikan pengaruh terhadap *affective commitment*. Hal ini berarti jika dosen memiliki kebutuhan yang besar untuk berprestasi dan merasa tugas-tugasnya penting/bermakna bagi diri, maka ketika ia melakukan pekerjaannya dan kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi, *affective commitment* terhadap tugas akan tumbuh di dalam dirinya.

Dosen yang memiliki *achievement motivation* yang tinggi akan selalu berusaha memperluas wawasan dan keahliannya, 'haus' akan ilmu pengetahuan dan memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi. Ia akan selalu berusaha melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya. Jika ia berhasil, maka ia mendapatkan kepuasan tersendiri karena telah berhasil mendapatkan apa yang diinginkannya. Demikian juga jika ia menganggap bahwa tugas yang diembannya adalah tugas yang bermakna baginya, karena penting bagi konsep dirinya, menunjang karirnya dan tertarik pada tugas tersebut, maka dosen akan terlibat dalam menyelesaikan tugas tersebut. Jika dalam melaksanakan pekerjaannya kebutuhan-kebutuhan ini terpenuhi, maka keterikatan secara emosional terhadap pekerjaan akan terbentuk dalam diri dosen yang bersangkutan. Dosen yang memiliki *affective commitment* yang tinggi akan memiliki keinginan yang kuat untuk menetap dalam pekerjaannya. Ia memiliki keinginan untuk selalu berkembang dalam pekerjaannya, misalnya dengan mengikuti seminar-seminar, membeli atau membaca jurnal-jurnal terbaru, bergabung dan berpartisipasi dalam asosiasi profesi yang berhubungan dengan bidang ilmunya, dan sebagainya.

Derajat *normative commitment* dosen tergolong agak tinggi menunjukkan bahwa dosen memiliki rasa kewajiban atau moral yang agak tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini berarti ketika melakukan pekerjaan, dosen juga dipengaruhi oleh keinginannya untuk melakukan 'apa yang seharusnya' ia lakukan. Maka dapat dipahami jika hasil analisis regresi terhadap *normative commitment* menunjukkan bahwa hanya *achievement motivation* yang mempengaruhi *normative commitment* sedangkan *task value* tidak mempengaruhinya. Ini berarti, derajat keberartian tugas tidak terlalu dipertimbangkan ketika dosen melakukan pekerjaannya. Dosen yang merasa bahwa tugas tersebut kurang bermakna bagi dirinya akan tetap menunaikan tugasnya karena rasa moral yang dimilikinya.

Adanya pengaruh *achievement motivation* terhadap *normative commitment* dapat dipahami karena dosen yang memiliki *achievement motivation* yang tinggi akan berusaha untuk bekerja sebaik mungkin, ia juga memiliki tanggung jawab pribadi terhadap pekerjaannya sehingga ia akan menyelesaikan apa yang menjadi tugas-tugasnya. Jika ia merasa bahwa tugasnya sebagai dosen adalah suatu kewajiban moral, maka ia akan menyelesaikan tugas tersebut sesuai dengan tuntutan yang dirasakannya.

Derajat *continuance commitment* dosen dalam penelitian ini tergolong agak rendah. Seperti yang telah dijelaskan pada bab teori, *continuance commitment* berkaitan dengan kesadaran akan risiko yang diperoleh jika meninggalkan pekerjaan/profesinya. Individu melakukan pertimbangan untung rugi berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan profesi. Individu yang bekerja berdasarkan *continuance commitment* akan bertahan dalam pekerjaan karena mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut dan tidak ada pilihan lain. Individu yang memiliki *continuance commitment* yang tinggi, memahami bahwa dirinya akan mengalami kerugian yang sangat besar jika meninggalkan pekerjaannya.

Oleh karena itu mereka cenderung kurang terlibat dalam aktivitas-aktivitas pekerjaannya, kecuali pada kegiatan-kegiatan yang memang dibutuhkan untuk meneruskan keanggotaannya di pekerjaan tersebut. Individu hanya akan terlibat pada kegiatan-kegiatan yang dianggap bermanfaat bagi dirinya sendiri, bukan bermanfaat dari sudut pandang pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian *continuance commitment* tersebut maka keterlibatan dosen dalam mengerjakan tugas terbentuk bukan karena dosen membutuhkan (*need to*) pekerjaan tersebut atau karena tidak ada pilihan pekerjaan lain, ataupun karena dosen takut akan mengalami kerugian yang sangat besar jika dikeluarkan dari pekerjaannya, tapi lebih dikarenakan rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaan dan rasa kewajiban moral yang dimilikinya. Oleh karena itu keterlibatan mereka di universitas lebih didasarkan pada manfaat dari sudut pandang pekerjaan/profesinya, tidak sebatas pada aktivitas pekerjaan yang dibutuhkan untuk meneruskan pekerjaannya sebagai dosen.

Selain itu dapat pula disimpulkan bahwa dosen tidak merasa 'takut' jika tidak bekerja lagi sebagai dosen, karena dengan latar belakang pendidikan dan keahlian yang mereka miliki, mereka memiliki 'nilai jual' yang cukup tinggi di masyarakat. Dengan demikian mereka tidak merasa rugi jika harus berhenti dari profesi mereka saat ini. Namun demikian, jika melihat data *turnover* yang sangat kecil di universitas ini, maka lebih tepat dikatakan jika keterlibatan dosen di universitas bukan karena mereka membutuhkan pekerjaan, tetapi lebih disebabkan rasa keterikatan emosional terhadap tugas dan rasa kewajiban moral yang mereka miliki.

Berdasarkan hasil analisis regresi terlihat bahwa hanya *achievement motivation* yang memberikan kontribusi terhadap *continuance commitment* dan bersifat negatif. Hal ini dapat dimengerti karena jika dosen memiliki *achievement motivation* yang tinggi, maka ia akan mengerjakan apa yang menjadi tugasnya dengan sebaik-baiknya tanpa memperhitungkan untung-rugi yang akan diterimanya. Seperti yang dikemukakan oleh McClelland (1987), bahwa individu dengan *achievement motivation* yang tinggi akan selalu tampil lebih baik, tidak tergantung pada ada tidaknya insentif yang akan diterimanya.

Tabel 3.
Analisis Regresi antara Komponen *Task Value* terhadap *Occupational Commitment*, *Affective Commitment*, *Continuance Commitment* dan *Normative Commitment*.

	Komponen Task V	occ.comm	affect.comm	conti.comm	norm.comm
B	Attainment V	-	-	-	-
E	Intrinsic I. V	0,483*	0,698*	-	-
T	Extrinsic U.V	-	-	-	-
A	Cost	-	-	-0,366*	0,439*
	R ²	0,233	0,487	0,134	0,192

Ket : * = signifikan pada l.o.s 0,05

Dari hasil analisis regresi di atas maka dapat terlihat bahwa *intrinsic interest value* memberikan sumbangan yang bermakna sebesar 23,3% terhadap variabilitas *occupational commitment*, dan 48,7% terhadap variabilitas *affective commitment*. Hal ini menunjukkan bahwa ketertarikan dan minat dosen terhadap pekerjaannya dapat membentuk komitmen dosen terhadap pekerjaannya dan menimbulkan keterikatan secara emosional dengan pekerjaannya. Eccles dan Wigfield (dikutip dalam Pintrich & Schunk, 1996) juga mengungkapkan bahwa pengalaman yang menyenangkan ketika melakukan pekerjaan atau minat terhadap isi/kegiatan dari pekerjaan dapat menimbulkan ketekunan dan keterikatan terhadap tugas yang dikerjakan.

Sementara *cost attached to engaging in the task* memberikan sumbangan yang bermakna sebesar 13,4% terhadap variabilitas *continuance commitment* dan 19,2%

terhadap variabilitas *normative commitment*. Sumbangan yang bernilai negatif terhadap *continuance commitment* menunjukkan bahwa semakin dosen merasa pekerjaannya tidak menimbulkan efek negatif (*cost*) baginya, maka akan semakin rendah *continuance commitment* yang dimiliki dosen. Artinya, ketika dosen merasa bahwa pekerjaannya tidak merugikan bahkan mungkin menguntungkannya, maka dengan mudah ia akan terlibat dalam pekerjaannya tersebut. Adapun pengaruh *cost* terhadap *normative commitment* dapat dipahami mengingat dosen yang memiliki *normative commitment* yang tinggi akan bekerja karena rasa kewajiban atau moral yang dimilikinya. Ini berarti ia merasa tugas tersebut tidak berarti baginya. Ia tidak merasa perlu untuk berprestasi, ia tidak merasa tertarik dan ia juga merasa bahwa tugas tersebut tidak berguna bagi kemajuan karirnya. Oleh karena itu yang akan menjadi pertimbangan terakhir dalam melakukan tugas adalah derajat *cost* yang akan ditanggungnya. Ketika dosen merasa tidak ada *cost* yang akan dialaminya maka ia akan dengan mudah terlibat dalam tugas tersebut.

Kesimpulan

Achievement motivation dan *task value* dosen memiliki pengaruh terhadap *occupational commitment*, *affective commitment* dan *normative commitment* dosen. Sedangkan dengan *continuance commitment*, *Achievement motivation* dan *task value* memiliki hubungan bermakna yang negatif.

Daftar Pustaka

- Burns, R. B. (1979). *Self concept*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara. Nomor 38/Kep/MK.WASPAN/8/1999 tentang *Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya*
- LaMastro, V. (2000). Commitment and perceived organizational support. *National Forum of Applied Educational Research Journal*, 13e(3). Retrieved from <http://www.nationalforum.com/Electronic%20Journal%20Volumes/LaMastro,%20Valerie%20Commitment%20and%20Percieved%20Organizational%20Support.pdf>
- Mandel, H. P., Friedland, J. G., & Markus, S. I. (1996). *Achievement motivation profile: Manual test*. Los Angeles: WPS
- McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. Cambridge, NY: Cambridge University Press.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplaces: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Pintrich, R., & Schunk, D. (1996). *Motivation in education theory: Research and application*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.