

# PEDAGONAL

Jurnal Ilmiah Pendidikan

<http://journal.unpak.ac.id/index.php/pedagonal>

## PERILAKU ETIS DOSEN DALAM PERSPEKTIF EFIKASI DIRI, KEPEMIMPINAN, DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL

Rais Hidayat<sup>a,\*</sup>

<sup>a</sup>Dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Pakuann

\*korespondensi: [rais72rais@gmail.com](mailto:rais72rais@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh dari variabel efikasi diri, perilaku kepemimpinan Katua Program Studi (Kaprodi) dan komunikasi interpersonal terhadap perilaku etis dosen. Penelitian dilakukan pada universitas swasta dengan teknik analisis jalur (*path analysis*). Populasi penelitian ini sebanyak 707 dosen dan sampelnya sebanyak 130 dosen. Penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh langsung positif efikasi diri dosen, perilaku kepemimpinan Kaprodi dan komunikasi interpersonal terhadap perilaku etis dosen. Hal tersebut berarti bahwa perilaku etis dosen dapat ditingkatkan sejalan dengan dilakukannya perbaikan-perbaikan pada efikasi diri dosen, perilaku kepemimpinan Kaprodi dan komunikasi interpersonal.

Kata kunci: perilaku etis, efikasi diri, perilaku kepemimpinan, komunikasi interpersonal

### ABSTRACT

*The objective of this research is to find the effect of self efficacy, head of department's leadership behavior, and interpersonal communication on lecturer ethical behavior. This research was conducted in several private universities in Bogor, Indonesia. The data had been analyzed by using path analysis. The populations of this research were 707 lecturers of Pakuan University, Nusa Bangsa University, Djuanda University and Ibnu Khaldun University. The questionnaires of this research had been calibrated on the 30 lecturers. The samples of this research involving 130 lecturers were selected proportionally and randomly. The research findings are as follows: (1) there is a positive direct effect of self efficacy on lecturer ethical behavior, (2) there is a positive direct effect of head of department's leadership behavior on lecturer ethical behavior, (3) there is a positive direct effect of interpersonal communication on lecturer ethical behavior.*

*Key words: ethical behavior, leadership behavior, self-efficacy, interpersonal communication*

### PENDAHULUAN

Alasan penelitian ini dilakukan karena adanya sejumlah indikasi dari perilaku tidak etis dosen antara lain plagiat, perilaku mencontek, pelecehan seksual, penyalahgunaan kekuasaan, gratifikasi, dan penyuapan untuk mendapatkan nilai (Ehrich et.al, 2012:100).

Adapun gambaran perilaku tidak etis dosen sebagai berikut: Plagiarisme di Perguruan Tinggi Sudah Sangat Mengkhawatirkan (Kompas, Senin, 13 Februari 2013), 20 PTN Diduga Lakukan Pelanggaran Akademik (Pikiran Rakyat Jumat, 2 Maret 2012); Dosen Pukul Mahasiswa ([www.sindonews.com](http://www.sindonews.com) diakses 2 Desember 2013); Lecehkan Mahasiswi Dosen Universitas Swasta Dipecat ([metrotvnews.com](http://metrotvnews.com), diakses tagl 23 Januari 2013).

Perilaku tidak etis dosen pasti berdampak buruk pada mutu lulusan sehingga daya saing lulusan rendah, publikasi ilmiah dan hak paten rendah, dan akibatnya reputasi perguruan tinggi Indonesia tidak diperhitungkan di kancah internasional.

Temuan survei pendahuluan terhadap 45 dosen dari beberapa universitas swasta di Bogor dengan menggunakan kuesioner yang bersumber dari Daft (2010:129) menemukan bahwa dosen yang rela kehilangan apapun demi mempertahankan integritas hanya 66,6 persen, dosen yang siap menghadapi segala risiko demi membela kebenaran yang diyakininya hanya 75,5 persen, dosen yang

teguh memegang prinsip walaupun orang lain setuju atau menentang sebesar 71,2 persen, dan dosen yang berani mengatakan ketidakadilan di lembaga tempat bekerjanya sebesar 73 persen.

Sejumlah penelitian perilaku etis antara lain: kepemimpinan yang etis berpengaruh pada kinerja sekolah swasta (Atila & Ö, 2010), kode etik guru berpengaruh pada hasil belajar siswa (Barrett, Casey, Visser, & Headley, 2012), pelajaran etika sangat diperlukan di sekolah (Bateman, 2014), kepemimpinan yang etis berpengaruh pada kreativitas pegawai (Chen & Hou, 2015), iklim etika berpengaruh pada kesuksesan organisasi (Deshpande, 1996), kebebasan berpengaruh pada perilaku etis, iklim etika berpengaruh pada perilaku profesional, kepedulian dan perilaku etis (Deshpande & Joseph, 2009), perilaku etis dipengaruhi faktor individual dan organisasi (Geeta, Pooja, & Pn, 2016), pemberlakuan kode etik berpengaruh pada perilaku etis (Gino & Margolis, 2011).

Adapun rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut: (1) Apakah efikasi diri berpengaruh langsung terhadap perilaku etis dosen?; (2) Apakah perilaku kepemimpinan Kaprodi berpengaruh langsung terhadap perilaku etis dosen?; dan (3) Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh langsung terhadap perilaku etis dosen?

### Perilaku Etis Dosen

Perilaku etis (*ethical behavior*) merupakan perilaku seseorang yang didasari atau memiliki konsistensi dengan nilai-nilai personal, organisasi dan masyarakat (Nelson dan Quick, 2006:132). Perilaku etis merupakan perilaku seseorang yang dalam menghadapi segala tantangan dan dilema kehidupan sehari-hari senantiasa menghadapinya dengan konsisten pada standar etika (Danley, 2005).

Mengukur perilaku etis menurut Noe *et.al.*, (2011:17) mengacu kepada 3 standar sebagai berikut: (1) *greatest good for largest number of people*, (2) *respect human right*, dan (3) *treat employees and customers equitably and fairly*. Mc Shane dan Von Glinow (2010:53) mengukur perilaku etis dengan dengan: (1) *utilitarianism*, (2) *individual right*, (3) *distributive justice*. Menurut Spector (2007:22) perilaku etis harus memenuhi 6 prinsip yaitu: (1) kompetensi, (2) integritas, (3) profesional, (4) menghormati dan menjunjung tinggi martabat dan hak-hak manusia, (5) memiliki konsen pada pihak lain untuk berkembang, dan (6) memiliki tanggungjawab sosial.

Bolman dan Deal (2003: 400-407) menyatakan bahwa seseorang bisa dikatakan berperilaku etis jika dia mampu mempraktekan nilai-nilai: *excellence*, *caring*, *justice*, dan *faith*. Kreitner dan Kinicki (2010:24) mengambil pendapat dari Kent Hodgson memaparkan 7 prinsip moral yang membentuk perilaku etis yaitu: (1) *dignity of human life*, (2) *autonomy*, (3) *honesty*, (4) *loyalty*, (5) *fairness*, (6) *humaneness*, dan (7) *the common good*.

Etika yang harus tercermin pada dosen menurut Ehrich, *et.al* (2012: 102-103) meliputi *professional ethics*, *ethics of care* dan *institutional ethics*. Etika profesional antara lain mengacu pada perilaku tanggungjawab, kompeten, dan menjunjung tinggi kebebasan akademik. Etika kepedulian mengacu kepada perilaku dosen untuk menjunjung tinggi rasa cinta, pergaulan, kejujuran, penghormatan dan komitmen. Berdasarkan etika institusi maka dosen harus mentransformasikan lembaga menjadi lembaga yang lebih etis. Untuk menuju ke arah tersebut, maka dosen dituntut untuk menyadari pentingnya menggunakan kekuasaan (*power*) secara etis (Enrich, *at.al*, 2012).

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disintesis bahwa perilaku etis dosen adalah tindakan seorang dosen yang dalam mengerjakan tugas dan fungsinya konsisten dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip moral yang dianutnya dengan indikator mengutamakan manfaat bagi civitas akademika, menjunjung tinggi HAM, melakukan pelayanan prima terhadap civitas akademika, menjunjung tinggi integritas, dan bersikap profesional.

### Efikasi Diri Dosen

Efikasi diri (*self-efficacy*) merupakan persepsi pada diri sendiri bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk mencapai tingkat yang ia inginkan. Persepsi yang demikian menyebabkan ia mampu mengatasi masalah-masalah yang ia hadapi dalam kehidupan (Bandura, 1988). George dan Jones (2012:141) menyatakan bahwa efikasi terkait dengan kepercayaan diri seseorang pada kemampuannya untuk sukses. Woolfolk (2007:332) mendefinisikan efikasi diri merupakan keyakinan untuk merasa mampu dalam mengerjakan suatu pekerjaan secara efektif.

George dan Jones (2012:142) menyebutkan sumber efikasi diri: (1) *past performance*, (2) *observation of others*, (3) *verbal persuasion*, dan (4) aktivitas membaca dan belajar (*reading and learning*). Colquit, LePine dan Wesson (2009:180-181) mengatakan sumber efikasi diri *past accomplishment*, *vicarious experience*, *verbal persuasion*. Woolfolk (2007: 334) menjelaskan beberapa sumber efikasi diri yaitu: (1) *mastery experiences* (pengalaman langsung dari seseorang atas tugas tertentu), (2) *vicarious experiences* (melihat kemampuan orang lain), dan (3) *social persuasion* (persuasi atau bujukan dari yang lain).

Dikaitkan dengan efikasi diri dosen, Woolfolk (2007:334) menjelaskan bahwa efikasi diri dosen adalah kepercayaan atau keyakinan dari seorang guru bahwa dia dapat berhasil mengajar. Adapun sumber efikasi diri guru antara lain jika guru merasa sukses dalam mengajar karena siswa mampu

mengerti dengan apa yang dia ajarkan, adanya upaya dari pihak sekolah untuk mendukung pencapaian hasil belajar yang tinggi, adanya semangat kerja dari sesama guru, adanya siswa yang berprestasi dan adanya upaya pendidikan dan latihan yang berkelanjutan bagi para guru (Woolfolk,2007:334).

Berdasarkan paparan di atas efikasi diri dosen adalah keyakinan dari dalam diri seorang dosen mengenai kemampuan dan kompetensi untuk melaksanakan tugas-tugas secara berhasil dengan indikator berkeyakinan sukses, pembelajar, menerima persuasi, mengubah diri, dan melakukan evaluasi diri.

### **Perilaku Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kemampuan menginspirasi orang-orang agar mereka secara sukarela dan sungguh-sungguh bekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Goetsch dan Davis2013). Achua dan Lussier (2010:6.) menyatakan kepemimpinan kemampuan memengaruhi proses untuk melakukan perubahan.

Mukhneri Mukhtar (2013:32) mengklasifikasi perilaku pemimpin yaitu: (1) *goal achievement* yaitu dimensi yang berkenaan dengan pencapaian tujuan khusus kelompok; (2) *group maintenance* yaitu dimensi yang berhubungan dengan kegiatan mempertahankan kelompok; (3) perilaku *initiating structure* yaitu pimpinan menunjukkan batas yang tegas antara pimpinan dan bawahan; dan(4) perilaku *consideration structure* yaitu pemimpin memberikan waktu untuk mendengarkan bawahan, bersikap ramah, dan percaya pada bawahan.

Mc Shane dan Von Glinow (2010:366) menyebutkan perilaku pimpinan yang paling berpengaruh pada bawahan yaitu : (1) *directive*, (2) *supportive*, (3) *participative*, dan (4) *achievement-oriented*. Slocum dan Hellriegel (2007:170) menyebutkan: (1) *task-centered relation*, dan (2) *considerate and supportive employee*. Yukl (2010:119) menyebutkan *task-oriented behavior*, *relation-oriented behavior*, *change-oriented behavior*.

Bargh (2000:1) menyebutkan perilaku kepemimpinan ketua program studi yaitu: sebagai inisiator, mediator dan manager. Toohey (1999) menjelaskan kepemimpinan ketua prodi dapat dilakukan dengan cara: *intellectual leadership*, *inspirational leadership*, *process leadership*, dan *political leadership*.

Berdasarkan paparan di atas perilaku kepemimpinan Kaprodi adalah tindakan-tindakan yang dilakukan Kaprodi yang ditujukan agar dosen berhasil mengerjakan tugas, puas, berdaya dan prodi menjadi berkualitas dengan indikator berorientasi kepada keberhasilan tugas, peningkatan hubungan dengan civitas akademika, perubahan, pemberdayaan dosen, dan meningkatkan kualitas Prodi.

### **Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi merupakan proses sosial yang terjadi antara dua orang atau lebih yang saling melakukan tukar informasi dan makna. Hal ini sejalan dengan pendapat Griffin dan Moorhead (2007:288) bahwa “...communication is the social process in which two or more parties exchange information and share meaning’.

Luthans (2008) berpendapat bahwa komunikasi interpersonal merupakan titik sentral dalam kajian perilaku organisasi. Schermerhorn at.al (2010) menyatakan bahwa karyawan yang ingin bekerjasama dan mengembangkan bakat dan menggunakan energinya untuk organisasi maka orang tersebut harus piawai dalam berkomunikasi interpersonal.

Istilah interpersonal merujuk pada *interpersonal relation, when two people interact* (Newstrom and Davis, 2002:4). Agar hasil dari perilaku interpersonal saling menguntungkan maka perilaku seseorang harus didasari oleh *know each other, have mutual respect, affection, dan enjoy interacting with one another* (Griffin and Moorhead, 2007:231). Nelson dan Quick (2006: 250) menyebutkan bahwa komunikasi interpersonal terjadi antara dua orang atau lebih “....communication that occurs between two or more people in an organization).

Lussier (2008:164) berpendapat bahwa *face to face communication* merupakan komunikasi yang paling penting dalam komunikasi interpersonal. Oleh karena itu, ketika melakukan *face to face communication* harus memperhatikan hal-hal berikut: (1) *develop rapport*, (2) *state the communication objectives*, (3) *transmit the message*, (4) *check understanding*, dan (5) *get a commitment and follow up*. Menurut Nelson dan Quicks (2006:256) mengemukakan 5 kunci komunikasi, yaitu: *expresive speaker, empathic listeners, persuasive leader, sensitive people, dan informative managers*.

Berdasarkan paparan di atas komunikasi interpersonal adalah aktivitas dalam program studi untuk saling bertukar informasi dan makna yang dilakukan dua orang dosen atau lebih atas dasar sudah saling mengenal, percaya, menghormati, rasa memiliki dan rasa senang dengan indikator antara lain nyaman berkomunikasi, memastikan pesan diterima, menjadi pendengar yang aktif, berkomunikasi langsung, memberi *feedback*, dan berkomitmen tindak lanjut.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh dari variabel efikasi diri, perilaku kepemimpinan Kaprodi dan komunikasi interpersonal terhadap perilaku etis dosen. Penelitian

dilaksanakan di Universitas Pakuan, Universitas Djuanda, Universitas Ibnu Khaldun dan Universitas Nusa Bangsa di Bogor. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survei dengan teknik kausal dan analisis jalur (*path analysis*). Populasi dalam penelitian ini 707 dosen tetap yang memiliki Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN). Sampel penelitian sebanyak 130. Jatah sampel untuk setiap universitas ditentukan dengan perhitungan sampel secara proporsional. Ujicoba instrumen dilakukan kepada 30 responden diluar sampel. Validitas instrumen penelitian diuji melalui teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Uji reliabilitas instrumen penelitian menggunakan perhitungan *Alpha Cronbach*. Sebelum dilakukan uji hipotesis statistik, terlebih dahulu data penelitian harus memenuhi persyaratan dengan menggunakan uji normalitas galat baku taksiran dan uji linearitas regresi.

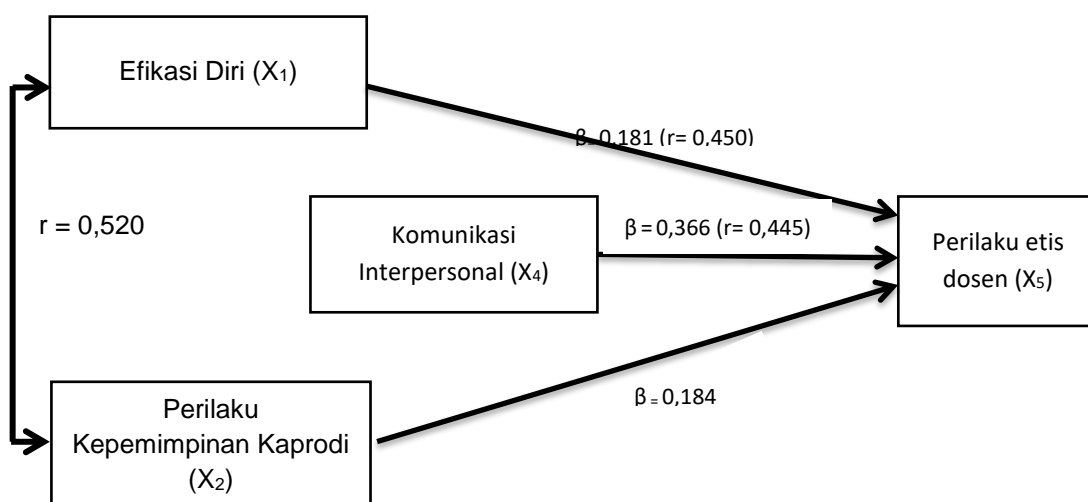
**HASIL PENELITIAN**

Berdasarkan hasil pengujian atas hipotesis statistik menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap perilaku etis dosen. Hal ini terlihat dari nilai koefisien jalur yang diperoleh  $\rho_{51} = 0,181$  dengan nilai  $t_{hitung} = 2,057$ , sedangkan nilai  $t_{tabel} (\alpha = 0,05) = 1,960$ . Fakta ini mengungkapkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima bahwa koefisien jalur  $\rho_{51} = 0,181$  adalah signifikan pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian telah teruji melalui penelitian ini bahwa efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap perilaku etis dosen.

Berdasarkan hasil pengujian atas hipotesis statistik menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan Kaprodi berpengaruh langsung positif terhadap perilaku etis dosen. Hal ini terlihat dari nilai koefisien jalur yang diperoleh  $\rho_{52} = 0,184$  dengan nilai  $t_{hitung} = 2,109$  sedangkan nilai  $t_{tabel} (\alpha = 0,05) = 1,960$ . Fakta ini mengungkapkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima bahwa koefisien jalur  $\rho_{52} = 0,184$  adalah signifikan pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian telah teruji melalui penelitian ini bahwa kepemimpinan Kaprodi berpengaruh langsung positif terhadap Perilaku etis dosen.

Berdasarkan hasil pengujian atas hipotesis statistik menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap perilaku etis dosen. Hal ini terlihat dari nilai koefisien jalur yang diperoleh  $\rho_{54} = 0,365$  dengan nilai  $t_{hitung} = 4,321$  sedangkan nilai  $t_{tabel} (\alpha = 0,05) = 1,960$ . Fakta ini mengungkapkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima bahwa koefisien jalur  $\rho_{54} = 0,365$  adalah signifikan pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian telah teruji melalui penelitian ini bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap perilaku etis dosen.

Temuan penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2 berikut ini:



Gambar 2. Temuan Penelitian

Berdasarkan gambar di atas rumusan masalah penelitian ini sudah terjawab bahwa efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap perilaku etis dosen, perilaku kepemimpinan Kaprodi berpengaruh langsung positif terhadap perilaku etis dosen dan komunikasi interpersonal berpengaruh langsung terhadap perilaku etis dosen.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh langsung positif efikasi diri terhadap perilaku etis dosen**

Hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap perilaku etis dosen sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan Ines Saadellaoui dan Jamel-Eddine Gharbi (2012) dengan judul penelitian *Effect of the Self-Efficacy on the Perceived Ethicality of Fear*

*Appeals in Anti-Tobacco Advertising*. Temuan penelitian tersebut menyimpulkan bahwa efikasi diri secara signifikan berpengaruh terhadap penilaian etis (*ethical judgment*) dengan kontribusi 3,4%. Efikasi diri juga berpengaruh terhadap kehendak untuk berbuat (*behavioral intention*) dengan kontribusi 2.1 persen.

Hasil penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh langsung positif efikasi diri dengan perilaku etis sejalan dengan penjelasan Bandura dalam Gibson et.al., (2006:118) bahwa seorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan memiliki sikap positif, terdorong untuk sukses dan berorientasi pada tujuan. Gibson et.al., (2006) juga menjelaskan beberapa hasil penelitian dari para ahli lainya bahwa efikasi diri berperan dalam meningkatkan motivasi seseorang, lebih korektif, dan mampu melayani diri sendiri.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan kerangka teoretik bahwa seorang yang memiliki efikasi diri, yaitu seseorang yang memiliki keyakinan dapat mengerjakan segala tugas dan kewajibanya dengan sukses dan berhasil akan lebih terdorong berperilaku etis, yaitu perilaku atau tindakan seseorang yang konsisten dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip moral yang dianutnya. Ini berarti bahwa jika seorang dosen memiliki efikasi diri, maka dosen tersebut akan berperilaku etis. Semakin baik dosen memiliki efikasi diri, maka akan semakin meningkat pula perilaku etisnya.

Pengaruh efikasi diri pada upaya dan perilaku seseorang dianggap sangat besar. Hal tersebut dijelaskan Lussier (2008:83) bahwa efikasi diri memengaruhi usaha yang dilakukan, melahirkan kesungguhan dalam bekerja (*persistence*), memengaruhi kemampuan untuk mengekspresikan keinginan, (*express interest*) dan memengaruhi dalam mengatasi segala hambatan untuk mencapai tujuan.

Perilaku etis lahir dari proses panjang dan memerlukan upaya yang sungguh-sungguh. Berperilaku etis adalah tindakan seseorang yang konsisten dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip moral sejalan dengan pendapat Nelson dan Quick (2006:132) bahwa: '*...ethical behavior is acting in ways consistent with one's personal values and the commonly held values of the organization and society*'. Dalam konteks membangun perilaku etis tersebut, maka dibutuhkan sikap konsisten dengan keyakinan akan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki. Pada titik inilah efikasi diri berperan penting dalam menjaga keyakinan untuk terus bisa berbuat sesuai tuntutan nilai-nilai dan norma-norma yang dianut.

#### **Pengaruh langsung positif perilaku kepemimpinan Kaprodi terhadap perilaku etis dosen**

Temuan penelitian ini yang menyatakan terdapat pengaruh langsung perilaku kepemimpinan Kaprodi dengan perilaku etis dosen sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Turunç, Çelik, dan Mert (2013) dengan judul penelitian "*The Impact Of Leadership Styles on Ethical Behaviour*" yang menemukan adanya pengaruh positif kepemimpinan terhadap perilaku etis (*ethical behavior*). Temuan penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aronson berjudul: "*Integrating Leadership Style and Ethical Perspective*," dalam *Canadian Journal of Administrative Science* sebagaimana disampaikan oleh McShane dan Von Glinow (2010:55) bahwa pimpinan yang mampu memberikan contoh nyata tidak hanya mampu membangkitkan dukungan dan kepercayaan dari karyawan namun juga mampu meningkatkan standar moral dan etik karyawan serta karyawan lebih taat pada pimpinan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian mengenai bagaimana perilaku pimpinan berpengaruh pada perilaku etis bawahan. Dessler (2009:269) mengutip hasil penelitian dari *BNA Bulletin to Management* dalam judul "*Ethics Policies Are Big with Employers, but Workers See Small Impact on the Workplace*" menyebutkan bahwa bos atau pimpinan memberikan pengaruh signifikan pada perilaku etis karyawan. Hanya 25 persen karyawan yang melihat perilaku bos atau pimpinan memberikan contoh perilaku etis. Hasil penelitian Princeton University sebagaimana dimuat dalam *The Wall Street Journal* menyebutkan bahwa alasan utama terjadinya kegagalan pada bawahan karena lemahnya kepemimpinan dan kelemahan tersebut menyebabkan karyawan melakukan sabotase atas organisasi (Lussier, 2008: 281).

Temuan penelitian ini sejalan dengan kerangka teoretik yang menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan Kaprodi memengaruhi perilaku etis dosen. Kerangka teoretis tersebut berdasarkan teori bahwa seorang Kaprodi yang berposisi sebagai pemimpin prodi dapat menginspirasi dan memberlakukan aturan agar dosen melaksanakan tugas, seperti melayani pengajaran dan penelitian dengan baik kepada mahasiswa, serta dia juga dapat memengaruhi bawahan agar dosen berubah dan berdaya, misalnya dengan menetapkan nilai-nilai, norma, dan kode etik yang sesuai dengan perkembangan jaman.

Yukl (2010:119) berpendapat bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh pada perilaku bawahan. Adapun perilaku kepemimpinan yang paling memengaruhi bawahan adalah menurut Yukl (2010) *task-oriented behavior*, *relation-oriented behavior*, dan *change-oriented behavior*. Adapun cara Kaprodi memengaruhi dosen seperti dikatakan Susan Toohey (199:41) adalah dengan melakukan sebagai berikut: *intellectual leadership*, *inspirational leadership*, *process leadership*, dan *political leadership*. Melalui kemampuan intelektual, memberikan inspirasi, cerdas dalam mengelola proses dan kepemimpinan politik, maka seorang ketua prodi dapat membuat para dosen terpengaruh untuk meningkatkan perilaku etisnya.

Perilaku etis dalam konteks kehidupan profesional dosen dapat dilihat dari bagaimana ketika dosen melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai dosen, misalnya dalam melakukan pengajaran, apakah dilakukan dengan pelayanan prima atau sebaliknya? Hal ini sejalan dengan pendapat Bolman dan Deal (2003):400-407.) bahwa seseorang bisa dikatakan berperilaku etis jika dia mampu mempraktekan nilai-nilai excelensi (*excellence*), peduli (*caring*), adil (*justice*), dan dapat dipercaya (*faith*).

Titik temu perilaku kepemimpinan Kaprodi dengan perilaku etis dosen terletak pada posisi pemimpin yang memiliki kewenangan untuk memberi perintah, memberi contoh, membimbing, memengaruhi dan mengarahkan para dosen untuk berperilaku etis, yaitu perilaku dosen yang secara konsisten mendasarkan diri pada nilai-nilai moral, memberikan manfaat yang sebesar-besarnya pada civitas akademika, menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan melakukan pelayanan prima pada mahasiswa.

### **Pengaruh langsung positif komunikasi interpersonal terhadap perilaku etis dosen.**

Temuan penelitian ini bahwa terdapat pengaruh langsung positif komunikasi interpersonal terhadap perilaku etis dosen sejalan dengan hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Parboteeah, et.al., (2010) berjudul "*Establishing Organizational Ethical Climates: How Do Managerial Practices Work?*" yang menemukan bahwa komunikasi dan pemberdayaan memengaruhi perilaku etis. Temuan penelitian S. Cote, "*A Social Interaction Model of the Effects of Emotion Regulation on Work Strain*," dimuat dalam *Academy of Management Review* 30, seperti dikutip oleh Lussier (2008:156) yang menyebutkan bahwa perilaku kita selama berkomunikasi berpengaruh pada perilaku orang lain. Contoh, jika kita sopan dalam berkomunikasi, maka orang lain juga akan berperilaku sopan dalam berkomunikasi. Sebaliknya komunikasi yang tidak efektif menyebabkan hubungan manusia yang buruk seperti koordinasi dan kerjasama yang buruk, produktivitas yang rendah, menimbulkan dan meningkatkan ketegangan, menimbulkan lahirnya gosip dan rumor, dan meningkatkan karyawan yang mengundurkan diri dan bolos kerja. Komunikasi yang buruk juga menyebabkan konflik personal (Lussier, 2008:156).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan DeKoch, dan Cashman dalam penelitian berjudul "*A Strategy for Communication about Uncertainty*," dalam *Academy of Management Executif* 14, seperti dikutip Lussier (2008) bahwa strategi komunikasi yang efektif berpengaruh pada produktivitas, meningkatkan efisiensi, memangkas biaya, meningkatkan moral, dan menurunkan kehendak karyawan untuk mengundurkan diri.

Secara teoretik dampak komunikasi interpersonal pada perilaku etis dapat dijelaskan sebagai berikut bahwa: komunikasi interpersonal adalah aktifitas saling bertukar informasi dan makna yang dilakukan dua orang atau lebih atas dasar saling mengenal, percaya, menghormati, rasa memiliki dan rasa senang, dampak dari komunikasi interpersonal tersebut adalah terciptanya pergaulan yang saling menghormati, memberi manfaat dan saling percaya.

Berdasarkan konsep di atas maka komunikasi interpersonal dapat memengaruhi perilaku etis karena perilaku etis sangat terkait dengan perilaku menghormati, memberi manfaat dan dapat dipercaya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Bolman dan Deal (2003), hh. 400-407) bahwa seseorang bisa dikatakan berperilaku etis jika dia mampu mempraktekan nilai-nilai excelensi (*excellence*), peduli (*caring*), adil (*justice*), dan dapat dipercaya (*faith*). Noe et.al (2011:17) berpendapat bahwa untuk dapat dikatakan seseorang berperilaku etis maka ia harus: (1) *greatest good for largest number of people*, (2) *respect human right*, dan (3) *treat employees and customers equitably and fairly*.

Komunikasi interpersonal yang terjadi di Prodi dapat terjadi antara lain dalam saling bertukar informasi terhadap sesama dosen dengan cara yang penuh hormat, saling menghagai dan saling mempercayai. Komunikasi interpersonal tersebut akan berdampak positif pada perilaku etis dosen karena jika komunikasi antar dosen buruk, maka akan mengakibatkan hal-hal negatif, termasuk terjadinya perilaku tidak etis.

### **KESIMPULAN**

Terdapat pengaruh langsung positif efikasi diri dosen, perilaku kepemimpinan Kaprodi dan komunikasi interpersonal terhadap perilaku etis dosen. Hal tersebut berarti bahwa perbaikan efikasi diri dosen, perilaku kepemimpinan Kaprodi dan komunikasi interpersonal dapat mengakibatkan peningkatan perilaku etis dosen. Berdasarkan kesimpulan penelitian tersebut, disarankan kepada Kementerian Riset dan Pendidikan Tinggi, khususnya Dirjen Pendidikan Tinggi agar dalam menyusun kebijakan peningkatan mutu dosen memasukan perilaku etis sebagai salah satu indikator dosen bermutu. Disarankan kepada pimpinan universitas, khususnya universitas swasta di Bogor, Jawa Barat agar berupaya untuk memperbaiki efikasi diri dosen, memperbaiki perilaku kepemimpinan Kaprodi dan memperbaiki komunikasi interpersonal agar perilaku etis dosen meningkat.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Achua, Christopher F. and Robert N. Lussier. (2010) *Effective Leadership*. Australia: South Western.

- Atila, Y. Ö., & Ö, Ö. (2010). Teachers ' views about ethical leadership behaviors of primary school directors, 2, 4109–4114. <http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.648>
- Barrett, D. E., Casey, J. E., Visser, R. D., & Headley, K. N. (2012). How do teachers make judgments about ethical and unethical behaviors? Toward the development of a code of conduct for teachers. *Teaching and Teacher Education*, 28(6), 890–898. <http://doi.org/10.1016/j.tate.2012.04.003>
- Bateman, D. (2014). Ethical dilemmas: Teaching futures in schools. *Futures*, 1–10. <http://doi.org/10.1016/j.futures.2014.10.001>
- Bandura, Albert. Self-efficacy. In V. S. Ramachandran (Ed.). (1998) *Encyclopedia of humanbehavior* (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press. Reprinted in H. Friedman [Ed.], *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press.
- Bargh, Catherine. (2000). *University Leadership*. Buckingham: Open University Press.
- Bolman, Lee G., Terrence E. Deal. (2003). *Reframing Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Chen, A. S., & Hou, Y. (2015). The effects of ethical leadership , voice behavior and climates for innovation on creativity: A moderated mediation examination. *The Leadership Quarterly*. <http://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.10.007>
- Colquit, Jason A., Jeffrey A. Lepine, Michael J. Wesson. (2009). *Organizational Behavior. Improving Performance and Commitment in the Workplace*. NewYork: McGraw-Hill.
- Creswell, John W. (2012). *Educational Research, Planing, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. Boston: Pearson.
- Daft, Richard L. (2010) *New Era of Management*. Canada: South-Western.
- Daft, Richard L. (2008) *The Leadership Experience*. South-Western: Thomson.
- Danley, Janet V. (2005). *Ethical Behavior for Today's Workplace*. Arkansas: PACRAO.
- Dessler, Gary. (2009). *A Framework for Human Resource Management*. New Jersey: Pearson.
- Deshpande, S. P. (1996). Ethical Climate and the Link between Success and Ethical Behavior: An Empirical Investigation of a Non-profit Organization, (1990), 315–320.
- Deshpande, S. P., & Joseph, J. (2009). Impact of Emotional Intelligence , Ethical Climate , and Behavior of Peers on Ethical Behavior of Nurses, 403–410. <http://doi.org/10.1007/s10551-008-9779-z>
- Ehrich, Lisa Catherine, Neil Cranston, Megan Kimber and Karen Starr. 2012. (Un)Ethical Practices and Ethical Dilemmas in Universities: Academic Leaders' Perceptions, *ISEA* , Volume 40, Number 2.
- Geeta, M., Pooja, J., & Pn, M. (2016). Ethical Behaviour in Organizations : A Literature Review, 4(1), 1–6.
- Gino, F., & Margolis, J. D. (2011). Organizational Behavior and Human Decision Processes Bringing ethics into focus: How regulatory focus and risk preferences influence ( Un ) ethical behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2), 145–156. <http://doi.org/10.1016/j.obhdp.2011.01.006>
- George, Jennifer M., Gareth R. Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Boston: Printice Hall.
- Gibson, James L., John M.Ivancevich, James H. Donnelly,Jr, Robertk Konopaske. (2006) *Organizations, Behavior, Sructure and Proceses*. Boston: McGraw-Hill.
- Goetsch, David L., Stanley Davis. (2013) *Quality Management for Organizational Excellence, Introduction to Total Quality Management*. Boston: Pearson.
- Griffin, Rcky W., Gregory Moorhead. (2007). *Organizational Behavior, Managing People and Organizatios*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Haughey, Denis J. (2007) Ethical Relationships Between Instructor, Leaner and Institution. *Open Learning*, Vol.22, No. 2, pp. 139-147.
- Hughes, Richard L., Robert C. Ginnett, Gordon J. Curphy. (2009). *Leadership, Enhancing the Lesson of Experience*. Boston: McGraw-Hill.
- Johnson, Lucia. (2007). *National Center for Competency Testing*. Overlanpark: PACE Program Evaluation.
- Lussier, Robert N.(2008). *Human Relations in Organization*. Boston: McGraw-Hill.
- Mc Shane, Steven L., Mary Ann Von Glinow. (2010). *Organizational Behavior*. Boston: McGraw-Hill.
- Mukhtar, Mukhneri. (2013). *Pengawasan Pendidikan*. Jakarta: BPJM Press.
- Nelson, Debra L., James Campbell Quick. (2006). *Organizational Behavior. Foundations, Realities & Challenges*. Australia: Thomson.
- Newstrom, John W. and Keit Davis. (2002) *Organizational Behavior, Human Behavior at Work*. Boston: McGraw-Hill.
- Newstrom, John. (2007). *Organizational Behavior, Human Behavior at Work*. Boston: McGraw-Hill.
- Noe, Raymond A., John R. Hollenback, Barry Gerhart, and Patrick M. Wright. (2011). *Fundamental of Human Resources Management*. New York: McGraw-Hill.
- Parboteeah, K. Praveen. (2010). Establishing Organizational Ethical Climates: How Do Managerial Practices Work?, *Journal of Business Ethics*, Springer.
- Peterson, Marvin W., Lisa A.Mets. (1987) *Key Resources on Higher Education Governance, Management, and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Publisher.

- Reynold, George W. (2015). *Ethics in Information Technology*. Australia: Cengage Learning.
- Riadi, Edi. (2013) *Aplikasi Lisrel untuk Penelitian Analisis Jalur*. Yogyakarta: Andi.
- Saadellaoui, Ines and Jamel-Eddine Gharbi. Effect of the self-Efficacy on the Perceived Ethicality of Fear Appeals in Anti-Tobacco Advertising. *Journal of Marketing Research & Case Studies*. Vol. 2012. <http://www.ibimapublishing.com/journals/JMRCS/jmracs.htm>. Diakses 3 Januari 2014/.
- Saat, Maisarah Mohammed, Noriza Mohd.Jamal, Aniza Othman, Lecturers' and Students' Perceptions On Ethics In Academia And Lecturer-Student Interaction, *Research Vote* No:71989, Jabatan Pengurusan Fakulti Pengurusan Dan Pembangunan Sumber Manusia Universiti Teknologi Malaysia, 2004.
- Schermerhorn, John R. (2010). James G. Hunt, Ricard N. Osborn, Mary Uhl-Bien. *Organizational Behavior*. Danvers USA: John Wiley & Sons, Inc, 2010.
- Slocum, John W. and Don Hellriegel. (2007) *Fundamental of Organizational Behavior*. Australia South-Western: Thomson.
- Spector, Paul E.(2007). *Industrial and Organizational Psychology*. South Florida: Jhon Willey&Sons, INC.
- Stewart, John. 2002. *Bridges Not Walls A Book About Interpersonal Communication*. New York : McGraw-Hill.
- Toohey, Susan. 1999. *Designing Courses for Higher Educations*. Buckingham: SRHE and Open University Press.
- Turunç, Ömer, Mazlum Çelik, İbrahim Sani Mert. (2013) The Impact Of Leadership Styles on Ethical Behaviour, *Journal Of Academic Research In Economics*, Volume 5 Number 1 June 2013
- Wood, Julia T. (2010). *Interpersonal Communication*. Australia: Wadworth.
- Woolfolk, Anita.(2007). *Educational Psychology*. Boston: Pearson.
- Yukl, Gary.(2010). *Leadership in Organization*. New York: Pearson Educational Intl.