

## **ABSTRAK**

**Pengaruh Motivasi Harga Diri, Kepuasan Kerja, Dan Perilaku Kewargaan Yang Organisasional Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Politeknik Di Jawa Barat**

**Mukaram, NIM: 0707139**

Pada saat sekarang, terdapat indikasi adanya kinerja yang rendah di Perguruan Tinggi Politeknik. Politeknik telah menjadi jenis perguruan tinggi pilihan prioritas nomor dua bagi calon mahasiswa setelah jenis perguruan tinggi universitas dan institut. Capaian APK (Angka Partisipasi Kasar) pendidikan tinggi vokasi, seperti perguruan tinggi politeknik, telah terjadi penurunan dalam beberapa tahun terakhir. Selain itu, tingkat menghasilkan publikasi ilmiah dari perguruan tinggi politeknik masih rendah jika dibandingkan dengan jenis pendidikan tinggi universitas dan institut. Kinerja dosen politeknik dicurigai dalam keadaan rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel dominan yang mempengaruhi kinerja dosen. Berdasarkan referensi dan hasil penelitian terdahulu diketahui bahwa beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi harga diri, kepuasan kerja, dan perilaku kewargaan yang organisasional. Untuk menjawab pertanyaan penelitian, maka data lapangan diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada dosen di lima wilayah Jawa Barat, sebanyak 938 buah. Dari jumlah tersebut yang berhasil dikumpulkan adalah sebanyak 239 kuesioner terisi. Ada 12 kuesioner yang terisi tetapi tidak lengkap, maka jumlah kuesioner yang digunakan dalam proses analisis data adalah berjumlah 227. Analisis statistik yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan alat bantu program aplikasi komputer AMOS (*Analysis of Moment Structure*). Hasil analisis statistik SEM menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi harga diri terhadap kepuasan kerja. Tetapi, variabel motivasi harga diri tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan yang organisasional. Sedangkan, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan yang organisasional. Selanjutnya, variabel motivasi harga diri tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Kemudian, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Lalu, variabel perilaku kewargaan yang organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Selain dari itu, dengan melihat kepada hasil perhitungan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ), data menunjukkan bahwa variabel motivasi harga diri, perilaku kewargaan yang organisasional, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi atau sumbangannya terhadap kinerja dosen sebesar 64,8 persen, dan sisanya yaitu 35,2 persen ditentukan oleh variabel lain di luar model sistem ini. Oleh karena itu, sebagai rekomendasi solusi pemecahan masalah peningkatan kinerja dosen adalah dengan cara memperhatikan kepuasan kerja dosen dan menciptakan serta membentuk perilaku kewargaan yang organisasional. Variabel motivasi harga diri bukannya tidak penting dalam kajian MSDM perguruan tinggi, tetapi dalam konteks hasil penelitian ini pengaruhnya sangat lemah terhadap kinerja dosen.

**Key words:** Kinerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Harga Diri, Perilaku Kewargaan Yang Organisasional.

**Mukaram, 2014**

*Pengaruh Motivasi Harga Diri, Kepuasan Kerja, Dan Perilaku Kewargaan Yang Organisasional Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Politeknik Di Jawa Barat*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

## ***ABSTRACT***

*The Influence Of Self-Esteem, Job Satisfaction, And Organizational Citizenship Behaviour On Lecturers' Performance At Polytechnic Higher Education In West Java Province*

**Mukaram, NIM: 0707139**

Nowadays, there are indications of poor performance at the Polytechnic Higher Education. Polytechnic has become a kind of higher education which is second priority for prospective students after the type of university and institute. The APK (Gross Enrolment Ratio) achievement of vocational higher education, such as polytechnic, there has been a decline in recent years. Moreover, lecturers of polytechnic higher education also generate still low level of scientific publications when compared to the types of universities and institutes of higher education. The performance of polytechnic lecturers is suspected in the lower level. This research aims to determine empirically the dominant variables that may affect the performance of the lecturer. Based on the theory of reference books and the results of previous studies, it is known that some of the variables that can influence the performance are; self-esteem, job satisfaction, and organizational citizenship behaviour. In order to answer the research questions, the field data obtained by distributing questionnaires to lecturers in five areas of West Java, as many as 938 pieces . Of the amount collected as many as 239 questionnaires were filled. There were 12 questionnaires were filled but not complete, then the number of questionnaires used in the data analysis process is numbered 227. Statistical analysis used is Structural Equation Model (SEM) with the tools of computer application program AMOS (Analysis of Moment Structure). ). The result of SEM Statistical analysis shows that there is a positive and significant influence the variables of self-esteem on job satisfaction. However, the variables of self-esteem does not have a positive significant influence on organizational citizenship behavior. Meanwhile, the variable job satisfaction has a positive and significant influence on organizational citizenship behavior. Furthermore, the variables of self-esteem does not have a positive and significant influence on the performance of the lecturers. Then, the variable job satisfaction has a positive and significant influence on the performance of the lecturers. And the last, the variable of organizational citizenship behavior have positive and significant influence on the performance of the lecturers. In addition, by looking at the results of the calculation of the determination coefficient ( $R^2$ ), the data shows that the variables of self-esteem, job satisfaction, and organizational citizenship behavior simultaneously contribute to the performance of the lecturers at 64.8 percent, and the remaining 35.2 percent is determined by other variables outside the model of this system. Therefore, as a recommendation solution to overcome the problem of improving lecturers' performance is by taking care of the job satisfaction and improving organizational citizenship behaviour. It does not mean that self-esteem is not an important variable in the study of human resource management of higher education, but in the context of this research there is only very weak influence on the lecturers' performance.

**Key words:** *Lecturers' Performance, Job Satisfaction, Self-Esteem, Organizational Citizenship Behavior.*

**Mukaram, 2014**

*Pengaruh Motivasi Harga Diri, Kepuasan Kerja, Dan Perilaku Kewargaan Yang Organisasional Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Politeknik Di Jawa Barat*  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu