

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Politeknik merupakan Perguruan Tinggi yang menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam berbagai rumpun Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi dan jika memenuhi syarat, politeknik dapat menyelenggarakan pendidikan profesi (UU. No. 17 tahun 2012). Pada saat sekarang, perguruan tinggi politeknik masih merupakan jenis penyelenggara pendidikan tinggi pilihan prioritas nomor dua bagi para calon mahasiswa baru, setelah pilihan jenis perguruan tinggi universitas dan institut. Data menunjukkan bahwa telah lama bertahun-tahun, setiap kali proses penyelenggaraan Ujian Masuk Politeknik Negeri (UMPN) se-Indonesia masih dibuka proses pendaftaran penerimaan mahasiswa baru sampai dengan melebihi waktu pelaksanaan ujian tertulis Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN) di seluruh Indonesia. Perbandingan waktu pelaksanaan SNMPTN dan UMPN disajikan pada ilustrasi Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Perbandingan Waktu SNMPTN dengan UMPN

Tahun	SNMPTN (Tanggal Terakhir Test Tertulis)	UMPN (Tanggal Terakhir Test Tertulis)
2008	03 Juli 2008	10 Agustus 2008
2009	02 Juli 2009	09 Agustus 2009
2010	17 Juni 2010	24 Juli 2010
2011	01 Juni 2011	09 Juli 2011
2012	13 Juni 2012	14 Juli 2012

Sumber: Polban (2012) dan Panitia Pelaksana SNMPTN (2012).

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

Tabel 1.1 mengindikasikan bahwa setiap tahun penyelenggaraan Ujian Masuk Politeknik Negeri (UMPN) se Indonesia dilakukan lebih lambat satu bulan setelah pelaksanaan ujian tertulis Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN). Walaupun fenomena ini tidak terjadi bagi seluruh calon mahasiswa baru, karena ada sebagian yang langsung hanya memilih jenis pendidikan politeknik, tetapi ini menunjukkan salah satu indikator bahwa masuk ke perguruan tinggi politeknik bagi sebagian besar calon mahasiswa baru masih merupakan pilihan prioritas nomor ke dua. Sedangkan pilihan utamanya adalah untuk mengikuti SNMPTN (jenis universitas dan institut) terlebih dahulu. Alasan lain UMPN tidak disamakan waktunya dengan SNMPTN atau lebih awal adalah jika dipaksakan maka di khawatirkan bagi sebagian politeknik negeri kuota jumlah mahasiswa baru bisa tidak terpenuhi, atau dengan kata lain jumlah mahasiswa yang kuliah lebih rendah dari total kuota yang telah ditentukan.

Pada sisi lain, jika melihat data perbandingan keadaan jenis penyelenggara pendidikan tinggi berbentuk politeknik dengan keadaan pada jenis pendidikan tinggi lain (Universitas dan Institut), prestasi staf dosen di politeknik-politeknik masih agak tertinggal jauh di belakang, dilihat dari beberapa aspek, misalnya: pendidikan terakhir dosen (kemauan studi lanjut), jabatan fungsional dosen, dan kemampuan membuat publikasi ilmiah.

Dengan membandingkan antara tingkat pendidikan terakhir dosen perguruan tinggi negeri dan tingkat pendidikan terakhir dosen politeknik negeri (Lampiran: 1 dan 2), maka nampak secara rata-rata tingkat pendidikan dosen politeknik masih agak jauh di bawah lebih rendah dari rata-rata tingkat pendidikan dosen yang ada di perguruan tinggi berbentuk universitas atau institut negeri. Berdasarkan data yang ada tersebut, dari 5828 dosen politeknik negeri seluruh Indonesia, hanya 65 orang yang telah berhasil menyelesaikan

studi lanjut S3. Dari jumlah 5828, sebanyak 2198 mempunyai pendidikan terakhir S2, kemudian 3525 dengan pendidikan terakhir S1/D4, lantas 3 berpendidikan profesi, dan sisanya 37 orang masih berpendidikan diploma tiga. Oleh karena itu, dengan kata lain hanya sekitar 1% dosen politeknik negeri di seluruh Indonesia yang berpendidikan strata tiga (Doktor), kemudian sekitar 38% pendidikan S2, dan sekitar 60,4% berpendidikan S1/D4. Jumlah sisanya, di politeknik masih ada pengajar yang berpendidikan diploma tiga sekitar sebesar 0,6 %.

Apabila dilihat dari kualifikasi pendidikan terakhir dosen politeknik negeri seluruh Indonesia yaitu yang hanya 65 orang berpendidikan S3, dibandingkan dengan satu universitas saja, contohnya Universitas Gajah Mada (UGM) dimana kualifikasi dosen yang telah berhasil menyelesaikan studi lanjut S3 mencapai 728 orang (Lampiran: 2), maka kualifikasi dosen satu universitas (UGM) masih lebih baik dibanding kualitas pendidikan seluruh dosen politeknik negeri se Indonesia.



Gambar-1.1
Distribusi Dosen Politeknik Berdasarkan Pendidikan

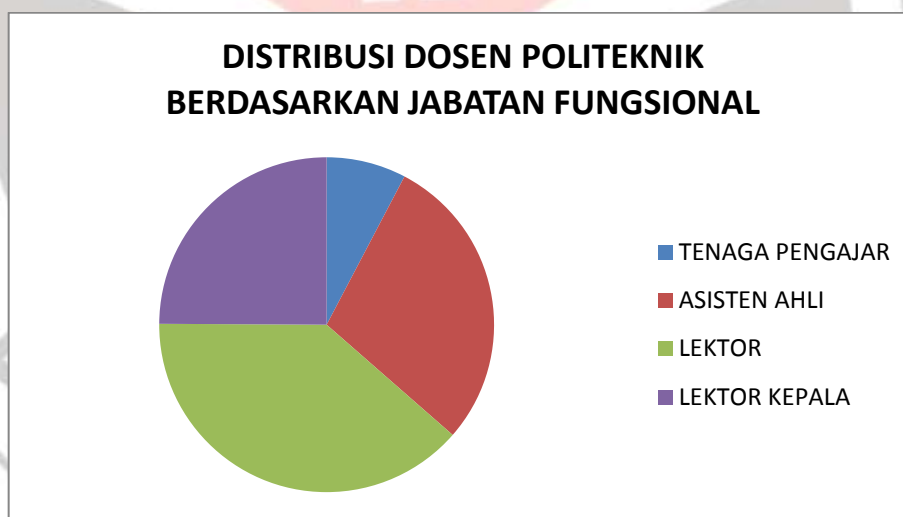
Mukaram, 2014

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

Jadi dapat diterangkan dengan kalimat yang berbeda, bahwa kualifikasi dosen politeknik negeri di seluruh Indonesia rata-rata masih agak jauh tertinggal dibandingkan dengan pendidikan tinggi jenis universitas atau institut. Secara grafis kondisi riil yang ada sekarang kualifikasi pendidikan seluruh dosen politeknik negeri di Indonesia dapat dilihat pada gambar grafik lingkaran pada Gambar 1.1.

Tidak hanya dari segi studi lanjut, dosen politeknik masih agak jauh ketinggalan di belakang dari perguruan tinggi jenis universitas dan institut, tetapi juga tertinggal dari segi jabatan fungsional. Jabatan fungsional akademik dapat mencerminkan salah satu indikator kinerja (*performance*) dosen dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi: Pendidikan dan Pengajaran, Penelitian dan Publikasi, dan Pengabdian Kepada Masyarakat.



Gambar-1.2
Distribusi Dosen Politeknik Berdasarkan Jabatan Fungsional

Gambaran kondisi saat ini tentang jabatan fungsional akademik seluruh dosen politeknik negeri di Indonesia dapat dilihat pada tabel dalam Tabel 1.2. Berdasarkan pada Tabel 1.2, dari 5828 dosen politeknik negeri seluruh Indonesia, sekitar 7,8% adalah tidak

mempunyai jabatan fungsional. Setelah itu, dosen yang menduduki jabatan asisten ahli sebesar 29%, lektor 38%, dan sisanya sekitar 25,2% adalah lektor kepala. Sementara ini dosen Politeknik belum ada yang mempunyai jabatan fungsional Guru Besar (Profesor). Secara grafis keadaan dosen politaknik negeri seluruh Indonesia dengan pengelompokan dari segi jabatan fungsional akademis dapat dilihat pada Gambar-1.2.

Tabel 1.2.
Data Dosen Politeknik Negeri

No	Perguruan Tinggi	Blm. Ada Jabatan	ASISTEN AHLI	LEKTOR	LEKTOR KEPALA	GURU BESAR	Total
1.	Politeknik Elektronik Negeri Surabaya	17	44	48	25	-	134
2.	Politeknik Manufaktur Bandung	48	43	23	5	-	119
3.	Politeknik Negeri Ambon	14	126	58	23	-	221
4.	Politeknik Negeri Bali	28	90	156	67	-	341
5.	Politeknik Negeri Bandung	19	120	196	86	-	421
6.	Politeknik Negeri Banjarmasin	32	65	51	19	-	167
7.	Politeknik Negeri Jakarta	17	71	123	71	-	282
8.	Politeknik Negeri Jember	1	35	64	56	-	156
9.	Politeknik Negeri Kupang	4	60	68	18	-	150
10.	Politeknik Negeri Lampung	14	39	32	51	-	136
11.	Politeknik Negeri Lhokseumawe	4	112	96	61	-	273
12.	Politeknik Negeri Malang	13	97	166	101	-	377
13.	Politeknik Negeri Manado	21	85	127	77	-	310
14.	Politeknik Negeri Medan	5	79	127	82	-	293
15.	Politeknik Negeri Media Kreatif	-	16	14	-	-	30
16.	Politeknik Negeri Padang	30	58	109	75	-	272
17.	Politeknik Negeri Pontianak	8	51	107	65	-	231
18.	Politeknik Negeri Samarinda	21	40	94	92	-	247
19.	Politeknik Negeri Semarang	6	54	140	155	-	355
20.	Politeknik Negeri Sriwijaya	38	134	123	76	-	371
21.	Politeknik Negeri Ujung Pandang	22	59	77	98	-	256
22.	Politeknik Perikanan Negeri Tual	41	35	1	-	-	77
23.	Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya	9	40	40	10	-	99
24.	Politeknik Pertanian Negeri Kupang	23	67	42	10	-	142
25.	Politeknik Pertanian Negeri Pangkajene Kepulauan	11	32	67	53	-	163
26.	Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh	1	35	38	52	-	126
27.	Politeknik Pertanian Negeri Samarinda	6	4	32	38	-	80
Total		453	1691	2219	1466	0	5828

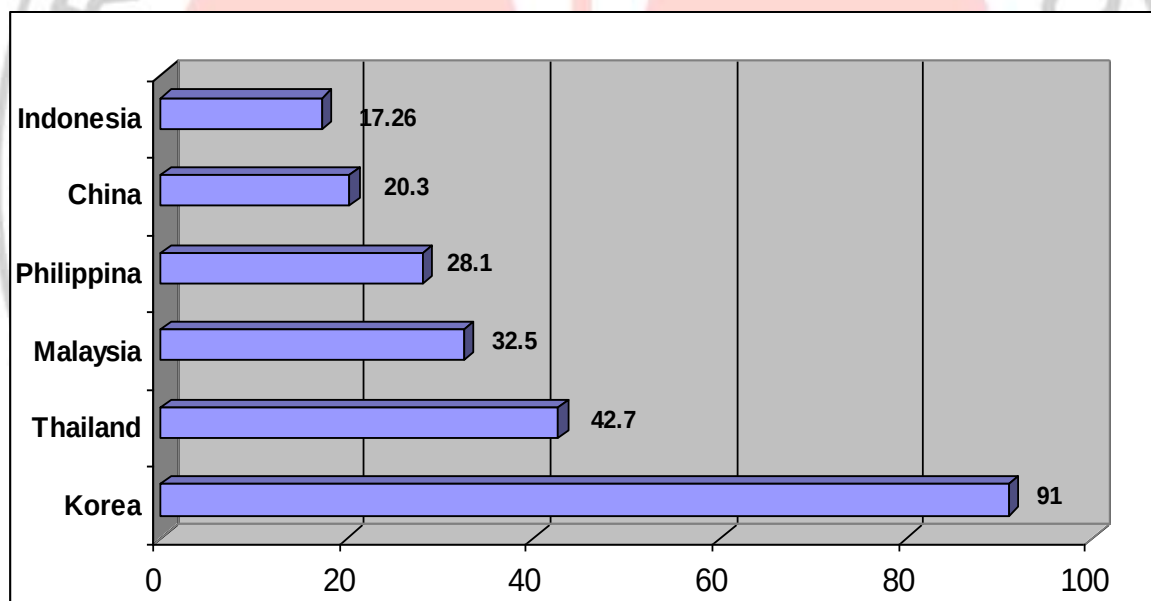
Source: Departemen Pendidikan Nasional, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Evaluasi Program Studi Berbasis Evaluasi Diri (EPSBED), Januari 2011.

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

Pada tataran Asia Tenggara, harus diakui, kinerja perguruan tinggi Indonesia secara nasional masih agak tertinggal jauh oleh kinerja perguruan tinggi di negara-negara tetangganya, seperti; Singapura, Philipina, dan Malayasia. Kondisi tersebut dapat terlihat dari data keadaan APK (Angka Partisipasi Kasar) pendidikan tinggi yang rendah di Indonesia (lihat Gambar1.3). Berdasarkan Data tersebut Indonesia mempunyai APK paling rendah dibandingkan dengan negara-negara tetangganya. APK atau Angka Partisipasi Kasar pendidikan tinggi yaitu nisbah antara jumlah mahasiswa keseluruhan dan besarnya populasi dengan kelompok usia 19-23 tahun.



Sumber: Dikti (2008)

Gambar-1.3
Keadaan APK Pendidikan Tinggi di Beberapa Negara Tetangga

APK bagi pendidikan tinggi adalah menyangkut pemerataan kesempatan dalam memperoleh pendidikan tinggi bagi warga negara dalam kelompok usia 19 – 23 tahun.

Ukuran tersebut telah dinyatakan dalam pembangunan jangka panjang II yang menyatakan 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

bahwa pemerataan itu dengan indikator yang dinamakan Angka Partisipasi Kasar disingkat APK. (Dikti, 1999: 3). Gambar-1.3 menunjukkan besaran secara berurutan dari mulai yang besar, Negara Thailand mempunyai APK 42,7%, kemudian Malaysia 32,5%, dan Philippina 28,1%. Sedangkan menurut data tersebut APK pendidikan tinggi di Indonesia adalah terendah yaitu 17,26%. Pemerintah Indonesia menyadari keadaan tersebut, Oleh karena itu, untuk mengejar ketertinggalan dari negara-negara tetangga, pemerintah Indonesia telah merencanakan melakukan peningkatan keadaan APK (Angka Partisipasi Kasar) setiap tahunnya.

Guna meningkatkan APK dan melakukan pemerataan kesempatan belajar serta mengantisipasi peningkatan jumlah penduduk, DIKTI, pada Kerangka Pengembangan Pendidikan Tinggi Jangka Panjang (KPPTJP), telah merencanakan daya tampung perguruan tinggi politeknik hampir dua kali lipat lebih besar dari daya tampung program S1 pada tahun 2005 (Dikti, 1999: 97). Berdasarkan data pada Gambar 1.3, capaian APK pendidikan tinggi Indonesia secara keseluruhan tahun 2004-2008 cukup menggembirakan. Pada gambar tersebut, jenjang pendidikan tinggi di Indonesia terjadi peningkatan APK setiap tahunnya dari 14,62% pada tahun 2004, 15% tahun 2005, 16,7 % tahun 2006, 17,5 tahun 2007, lalu menjadi 17,75% pada tahun 2008, dan diperkirakan menjadi 18,50% pada tahun 2009.

Tetapi justru sebaliknya, sungguh sangat jauh dari harapan, capaian APK perguruan tinggi berbasis komunitas (*Community-based Higher Education*) seperti perguruan tinggi politeknik berbalik arah dari rencana semula. Data penurunan APK pendidikan vokasi dapat dilihat pada ilustrasi Tabel-1.3 baris ke 3.

Pada keadaan sekarang jumlah perguruan tinggi politeknik kurang searah dengan perencanaan *manpower planning* (perencanaan tenaga kerja) secara nasional, yang biasanya

seperti piramid, dimana semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin sedikit tenaga kerja yang harus dipersiapkan. Dari delapan puluh tiga jumlah perguruan tinggi negeri yang ada di seluruh Indonesia, 27 perguruan tinggi negeri tersebut adalah berbentuk politeknik. Itu artinya, hanya kurang-lebih 30 % perguruan tinggi negeri adalah berbentuk politeknik. Pola *manpower planning* keadaan seperti demikian merupakan sesuatu pola yang agak tidak biasa dipakai di negara-negara maju; seperti Australia, Amerika dan negara lainnya. Mereka memiliki pola *manpower planning* lebih banyak perguruan tinggi penyelenggara program diploma dibanding dengan perguruan tinggi penyelenggara program akademik. Sebagai contoh, jumlah universitas di Australia hanya ada 39 universitas, 2 diantaranya adalah universitas swasta. Tetapi Australia memiliki jauh lebih banyak Technical & Further Education (TAFE) atau yang dikenal di Indonesia dengan ekuivalen tingkatan pendidikan tinggi dengan sebutan Politeknik. Di Australia terdapat lebih dari 100 TAFE Colleges yang tersebar di seluruh negara bagian (<http://www.eti.wa.edu.au/course-catalogue.html>). Sedangkan negara Amerika memiliki 1167 community colleges (1600 includes branches) dan hanya memiliki jumlah universitas negeri yang jauh di bawah jumlah tersebut (Brawer dan Lombard, 2008).

Walaupun capaian pendidikan tinggi secara keseluruhan meningkat, capaian APK pendidikan tinggi berbasis komunitas (*Community-based Higher Education*) seperti politeknik sangat mengkhawatirkan karena terjadinya penurunan. Penurunan tersebut secara terus-menerus mulai dari tahun 2006 adalah 4,96 menjadi 3,86% pada tahun 2007. Setelah itu setahun kemudian menurun lagi menjadi 3,8% pada tahun 2008 (Renstra diknas 2010-2014). Keadaan yang terbalik antara rencana dan capaian tersebut secara urgen menuntut diadakannya penelitian untuk mengetahui akar permasalahannya.

Mukaram, 2014

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

Tabel-1.3
Capaian Pendidikan Tinggi Tahun 2004 – 2008

Indikator Kinerja	2004	2005	2006	2007	2008
APK Pendidikan Tinggi(%)	14,62	15	16,7	17,25	17,75
APK Pendidikan Tinggi Vokasi(%)	1,47	3,31	4,96	3,86	3,8

Sumber: Rencana Strategis Kemendiknas 2010-2014 (Kemendiknas, 2010: 11).

Selain butir-butir permasalahan di atas, yang melatar belakangi penelitian ini juga adalah masih rendahnya kemampuan dosen politeknik dalam membuat publikasi ilmiah. Sedangkan banyak rujukan yang setuju bahwa kemampuan membuat publikasi ilmiah adalah merupakan salah satu kemampuan daya saing dari suatu perguruan tinggi. Persaingan Perguruan Tinggi dalam rangka mencari pangsa pasar telah menjadi sangat kompetitif pada abad ke 21 ini, telah bergeser dari kondisi “*geographical monopoly*” ke suatu tingkat yang disebut “*global marketplace*” (Duderstadt, 2000: 294). Ciri kondisi strategi pemasaran yang menitik beratkan pada persaingan tinggi ini, di pandang sebagai suatu pertanda bahwa keadaan industri (pendidikan) tersebut sudah mencapai tingkat “*maturity*” (Kotler, 2010: 301). Jika dilihat dari sudut pandang bisnis dan ekonomi secara keseluruhan, banyak manfaat atau kebaikan yang dapat diraih dari terjadinya persaingan (Porter, 2008: 93). Demikian halnya yang terjadi pada tingkatan pendidikan tinggi di Indonesia sudah mulai memasuki tingkatan *maturity*.

Banyak perguruan tinggi di Indonesia (Universitas, Institut, Sekolah Tinggi, Politeknik, dan Akademi) bersaing dalam rangka menguasai pangsa pasar, dan dengan demikian mereka ingin dipandang sebagai perguruan tinggi berkualitas oleh para calon konsumennya. Pada dekade ke dua awal abad ke 21 ini, bahkan peringkat yang ingin dicapai para perguruan tinggi di Indonesia tidak hanya pada tataran tingkat nasional, tetapi juga berusaha

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

meningkatkan ranking-nya pada tataran tingkat internasional atau yang dikenal dengan istilah *World Class University*. Hampir semua jenis penyelenggara pendidikan tinggi yang ada di Indonesia, yaitu Universitas, Institut, Sekolah Tinggi, Politeknik, dan Akademi, berusaha melihat dan merubah parameter yang ada pada rencana induk pengembangan mereka menjadi *World Class University*.

Walaupun dalam perencanaan jangka panjang perguruan tinggi di Indonesia ingin dapat bersaing dan dapat menjadi universitas kelas dunia, data menunjukkan bahwa secara nasional tentang kemampuan dosen Indonesia dalam membuat publikasi ilmiah masih agak rendah bila dibandingkan dengan dosen negara tetangga, seperti: Singapura, Malaysia, dan Thailand. Menurut Wirabama (2013) produktivitas dosen Indonesia dalam menghasilkan publikasi ilmiah hanya sekitar 3,7% dari Singapura; 13,8% dari Malaysia; dan 13,9% dari Thailand. Tabel 1.4 adalah data jumlah publikasi ilmiah perguruan tinggi di Indonesia berdasarkan hasil peringkat Scopus, sedangkan perbandingan produktivitas publikasi perguruan tinggi Indonesia dan negara tetangga melalui Scopus dapat dilihat pada Lampiran-3.

Tabel 1.4
Jumlah Publikasi Ilmiah Perguruan Tinggi Berdasarkan Scopus

No.	Perguruan Tinggi	Jumlah Publikasi Total	Jumlah Publikasi 2012
1	Institut Teknologi Bandung	2.607	398
2	Universitas Indonesia	2.276	250
3	Universitas Gajah Mada	1.358	168
4	Institut Pertanian Bogor	910	108
5	Institut Teknologi Sepuluh Nopember	594	74
6	Universitas Diponegoro	449	59
7	Universitas Airlangga	434	52
8	Universitas Padjadjaran	401	48

Source: Wirabama (2013)

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

Dengan memperhatikan pada Tabel 1.4 kolom dua, tidak ada satupun perguruan tinggi politeknik negeri ataupun swasta yang masuk dalam peringkat tersebut. Tabel 1.4 membuktikan bahwa kemampuan dosen politeknik masih jauh dibawah dosen universitas dan institut dalam hal menghasilkan publikasi ilmiah. Ranking kemampuan dosen perguruan tinggi yang ada pada Tabel 1.5 adalah hasil indeks berdasarkan Scopus. “Scopus adalah pusat data milik Elsevier (penerbit ilmiah raksasa dunia) yang mendata karya ilmiah peneliti di seluruh dunia yang terbit dilebih dari 18 ribu jurnal dan publikasi internasional” (Soegianto, 2013). Rata-rata indeks sitasi dosen dari publikasi ilmiah yang dipakai di *World University Ranking (Times Higher Education)* pada dasarnya menggunakan hasil peranking-an Scopus juga. Berdasarkan versi *Times Higher Education World University Rankings*, indikator kinerja standard perguruan tinggi bertaraf internasional mencakup beberapa aspek. Aspek-aspek yang dinilai dan distribusi dari setiap aspek yang dinilai oleh organisasi internasional tersebut ditampilkan dalam Tabel 1.5. Berdasarkan *Times Higher Education World University Rankings*, ternyata perguruan tinggi Indonesia yang masuk dalam daftar sebagai perguruan tinggi kelas dunia tersebut sangat sedikit sekali.

Tabel 1.5.
Unsur Penilaian *Times Higher Education World University Rankings*

No.	Unsur Penilaian	Distribusi Nilai
1.	Reputasi akademik berdasar peer review	[40%]
2.	Survey pengguna	[10%]
3.	International students	[5%]
4.	International staff members	[20%]
5.	Rasio mahasiswa dengan staff members	[20%]
6.	Rerata sitasi per staff members	[20%]

Sumber: Dikti (2008).

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

Pemberian peringkat perguruan tinggi sedunia pada saat sekarang memang banyak versinya. Walaupun demikian, yang masuk dalam daftar pada setiap versi manapun, umumnya perguruan tinggi tersebut adalah perguruan tinggi yang memiliki keunggulan daya saing untuk aspek yang dinilai. Jika melihat terhadap keadaan daya saing perguruan tinggi di Indonesia pada saat sekarang, ranking atau peringkat yang didapat oleh perguruan tinggi tersebut masih jauh di bawah daftar ranking. Hasil beberapa tahun perengkingan berdasarkan versi *Times Higher Education World University Rankings* dapat dilihat pada Table 1.6 sebagai berikut ini:

Tabel 1.6.
World University Ranking (Times Higher Education)

PT.	2005	2006	2007
UGM	341	270	360
ITB	408	258	369
UI	420	250	395
UNDIP	-	495	400-500
UNAIR	-	-	400-500
IPB	-	-	400-500

Sumber: Dikti (2008).

Berdasarkan Table 1.6 di atas, dari lima jenis penyelenggara pendidikan tinggi yang ada yaitu; Universitas, Institut, Sekolah Tinggi, Politeknik, dan Akademi, ternyata hanya dua jenis perguruan tinggi yang masuk dalam daftar tersebut, dalam hal ini jenis universitas dan institut. Sedangkan perguruan tinggi politeknik belum pernah terlihat masuk

dalam daftar *Times Higher Education World University Rankings*. Dengan melihat tabel

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

sebelumnya yaitu Tabel 1.4, dan Tabel 1.6, dapat dipastikan dosen-dosen politeknik mempunyai rata-rata menghasilkan publikasi ilmiah dan indeks sitasi per staff (*citation index*) masih rendah.

Sudah tersurat dalam UU. No 17 tahun 2012 bahwa dosen (tenaga pendidik) adalah tenaga inti bagi suatu perguruan tinggi. Maju-mudurnya suatu perguruan tinggi sangat tergantung pada SDM dosen. Bahkan Arwildayanto (2012: 7) mengatakan "...di perguruan tinggi, semegah dan secanggih apapun fasilitas dan bangunannya, tetapi tidak didukung SDM yang berkualitas yang dihasilkan melalui manajemen SDM perguruan tinggi profesional, maka perguruan tinggi tersebut tidak akan berkembang dengan maksimal bahkan cenderung statis dan mempertahankan status quo". Oleh karena itu, perlu kiranya melihat lebih mendalam tentang dosen-dosen politeknik secara lebih dekat, lingkungannya, perilakunya di politeknik yang nantinya akan berdampak terhadap kinerja para dosen itu sendiri.

Untuk menjadi perguruan tinggi kelas dunia (*World Class University*), Politeknik-Politeknik memerlukan kesiapan yang prima pada seluruh komponen organisasinya. Salah satu komponen yang besar turut berkontribusi menentukan adalah kondisi keberadaan staf dosen. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20, tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang-Undang tentang Pendidikan Tinggi tahun 2012, bahwa staf pada suatu perguruan tinggi terbagi kedalam dua kelompok, yaitu kelompok staf sebagai unsur utama dan ada kelompok staf sebagai unsur penunjang. Staf administratif (tenaga kependidikan) merupakan staf unsur penunjang. Sedangkan staf edukatif atau dosen (tenaga pendidik) adalah unsur utama. Inti dari kalimat yang tersurat pada undang-undang tersebut memberikan gambaran bahwa dosen merupakan faktor internal yang sangat berperan dalam

menentukan keberhasilan atau ketidak berhasilan organisasi pada suatu institusi pendidikan tinggi untuk mewujudkan visi dan misi institusinya.

Di Jawa Barat, keadaan kinerja dosen politeknik yang ada nampaknya sama dengan keadaan politeknik negeri secara nasional. Bahkan data menunjukan APK pendidikan tinggi Jawa barat berada jauh di bawah rata-rata APK pendidikan tinggi nasional yaitu hanya mencapai 11,1 % (Pikiran Rakyat, 2012). Jika ditelaah lebih dalam lagi, ternyata rendahnya Angka Partisipasi Kasar (APK) Pendidikan searah dengan rendahnya Indeks Pembangunan Manusia (IPM) di Jawa Barat. Indeks Pembangunan Manusia atau yang lebih dikenal dengan singkatan IPM adalah salah satu tolak ukur keberhasilan pemerintah dalam melaksanakan roda pembangunan di wilayahnya, dimana tujuan akhir dalam pembangunan suatu daerah adalah manusia.

Ukuran-ukuran tersebut sangat penting, alasannya adalah karena suatu daerah akan dinilai maju atau berkembang apabila kebijakan ekonominya berpengaruh terhadap kualitas hidup manusia dan dapat menciptakan lingkungan yang memungkinkan rakyat menikmati Pendidikan, Kesehatan, dan menjalankan kehidupan yang produktif. Oleh karena itu, dengan menggunakan alat ukur IPM akhirnya dapat diketahui sampai sejauh mana keberhasilan yang sudah dicapai oleh suatu daerah tertentu (www.jabarprov.go.id).

Saat ini hasil pendataan Badan Pusat Statistik (BPS), Jawa Barat berada di urutan ke 15 secara nasional dilihat dari sisi IPM. Oleh karena itu, dengan IPM rendah ini membuktikan bahwa tingkat kualitas pendidikan, kesehatan dan kualitas hidup masyarakat Jawa Barat masih agak rendah. Dengan demikian, sangat wajar sekali jikalau IPM rendah maka APK pun juga rendah. Oleh sebab itu, dampak dengan Angka Partisipasi Kasar yang

rendah ini dapat menyebabkan kualitas manusia di Jawa Barat pun rendah pula (Pikiran Rakyat, 2012).

Apabila melihat jumlah total dari lima jenis (universitas, institut, sekolah tinggi, politenik, dan akademi) penyelenggara pendidikan tinggi yang ada di Jawa barat, maka jumlahnya sudah cukup banyak yaitu 387 perguruan tinggi. Dari jumlah 387 perguruan tinggi tersebut, 28 perguruan tinggi adalah berbentuk politeknik (DIKTI EPSBED, 2011). Hal ini tentunya sangat menarik untuk diteliti, khususnya menyangkut tentang bagaimana pihak manajemen politeknik mengelola sumber daya manusia (SDM) dosen. Kemampuan manajemen politeknik-politeknik di Jawa Barat mengelola SDM mereka tentunya akan sangat berpengaruh dalam menumbuhkembangkan semangat para dosen untuk dapat lebih meningkatkan hasil kerja (kinerja). Jika saja manajemen Politeknik mampu membangun dosen sebagai sumber daya manusia utama bagi suatu perguruan tinggi dengan baik, maka semangat untuk berkinerja atau menghasilkan karya, semangat untuk studi lanjut, semangat untuk lebih professional dalam jabatan dosen akan baik pula.

Hasil kerja atau kinerja atau sering disebut juga *Job performance*, Wood (2001:114) mendefinisikan “*performance is a summary measure of the quality of task contributions made by an individual or group to the work unit and organization*”. Kinerja adalah suatu ukuran yang menyeluruh tentang kualitas kontribusi kegiatan yang diberikan oleh individu atau grup pada suatu unit kerja atau organisasi. Robbins dan Judge (2007: 209) pertama-tama mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (kecerdasan dan keterampilan) yaitu *Ability* dan *Motivation*. Namun kemudian, mereka menambahkan fungsi lain yaitu komponen kesempatan (*Opportunity*), artinya, meskipun seorang individu mungkin cerdas dan mampu, tetapi apabila tidak diberikan

kesempatan maka kinerja seseorang tersebut tidak optimal untuk organisasi tersebut. Oleh karena itu, variabel *Employee Performance* atau *Job Performance* menjadi mencakup tiga komponen yaitu adalah; (1) Ability; (2) Motivation; dan (3) Opportunity. Sebagai hasilnya persamaan dari kinerja menurut Robbins dan Judge (2007: 209) adalah: $performance = f(A \times M \times O)$. Beberapa penelitian terdahulu mengindikasikan bahwa variabel kinerja (*job performance*) dipengaruhi oleh banyak variabel, diantaranya; motivasi harga diri (*self-esteem*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), dan Perilaku kewargaan yang organisasional (*Organizational citizenship Behaviour*).

Seperti telah disinggung di muka bahwa sementara ini politeknik merupakan perguruan tinggi pilihan nomor dua dibanding dengan universitas dan institut bagi calon mahasiswa. Hal tersebut tidak membuat para dosennya tersentuh harga diri (*self-esteem*) mereka untuk bangkit mempertahankan kredibilitas organisasinya sebagai perguruan tinggi yang bisa berprestasi. Padahal berdasarkan hasil penelitian Pepi, Faria dan Alesi (2006:622) ditemukan “*Significant positive correlations were found between self-esteem and scores for individual subject areas considered both individually and together*”. Telah ditemukan bahwa motivasi harga diri (*self-esteem*) dan kinerja (*Achievement*) berkorelasi secara positif dan signifikan. Senada dengan hasil penelitian tersebut, Robbins dan Judge (2007:102) mengatakan bahwa *self-esteem* berkorelasi secara langsung dengan ekspektasi keberhasilan. Orang-orang dengan *self-esteem* tinggi dipercaya bahwa mereka memiliki kemampuan yang lebih dari cukup untuk berhasil dalam pekerjaan. Salah satu temuan yang paling umum adalah bahwa orang dengan *self-esteem* rendah lebih rentan terhadap pengaruh eksternal, daripada orang dengan *self-esteem* tinggi. Orang dengan *self-esteem* rendah amat bergantung pada diterimanya penilaian positif dari orang lain. Akibatnya, mereka mempunyai

kecenderungan yang lebih besar untuk mencari persetujuan atau penerimaan dari orang lain dan lebih mudah menyesuaikan kepercayaan dan perilaku mereka dengan kepercayaan dan perilaku orang-orang yang mereka hargai. Berdasarkan atas rujukan tersebut, untuk menghasilkan kinerja dosen politeknik yang tinggi, maka dituntut pula mempunyai motivasi harga diri (*self-esteem*) yang kuat agar dalam menjalankan perannya sebagai dosen tidak sangat tergantung terhadap penerimaan pihak lain, tetapi semangat berprestasi muncul dari dalam diri karena *esteem needs* merupakan “*needs that are satisfied internally*” (Robbins dan Judge, 2007: 167).

Pada sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif yaitu lingkungan kerja di kampus yang bisa membuat dosen senang bekerja (*job satisfaction*) dapat menjadi salah satu pendorong bagi dosen untuk bekerja lebih optimal bagi politeknik. Kumar dan Singh (2011: 11) mengutip dari Lock dengan mengatakan bahwa kepuasan terhadap pekerjaan atau lingkungan kerja atau *Job Satisfaction* adalah “*as pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experiences*”. Berdasarkan hasil penelitian Iqbal, Latif, dan Naser (2012:523) mengatakan bahwa “*Results indicated that there exists relationship between person job fit and job satisfaction and job performance and the result is positive, While the relationship between job satisfaction and job performance is also positive*”. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara *job fit and job satisfaction and job performance*. Sedangkan hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja ditemukan adanya hubungan positif juga dalam penelitian tersebut. Dalam laporan penelitiannya Davar dan Bala (2012:290) mengatakan “*Studies suggest that there is a significant relationship between job satisfaction and job performance*”. Hasil-hasil

penelitian mengatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan unjuk kerja atau kinerja.

Perilaku dosen yang rela bekerja melebihi batas-batas formal tanggung jawabnya sebagai orang yang mengajar mahasiswa adalah suatu energi yang sangat memberikan dorongan positif kontribusinya bagi kelangsungan dan pengembangan Politeknik di Jawa Barat. Perilaku untuk bersedia memberikan kontribusi positif yang tidak hanya dalam kewajiban kerja secara formal saja, melainkan lebih dari kewajiban formalnya, diharapkan terus tumbuh berkembang pada pendidikan tinggi politeknik. Organ (1990: 43) menyebut perilaku ini sebagai suatu perilaku yang disebut dengan istilah *Organizational citizenship Behaviour* (OCB) atau Perilaku Kewargaan yang Organisasional. Berdasarkan hasil penelitian Lovell dkk. (1999) mereka mengatakan “...We found a positive correlation between OCB scores ($M = 66.151$, $SD = 9.70$) and performance ratings ($M = 91.740$, $SD = 5.241$) for all participants [$r(39) = 0,384$, $p < 0,01$]. Berdasarkan hal penelitian mereka ditemukan suatu hubungan yang positif dan signifikan antara OCB dengan *performance* (kinerja). DiPaola dan Hoy (2005:35). Hasil penelitian mereka menunjukkan adanya ditemukan hubungan yang kuat antara Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai salah satu predictor terhadap Performance.

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah diulas di atas mengindikasikan bahwa variabel; motivasi harga diri (*self-esteem*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), dan Perilaku kewargaan yang organisasional (*Organizational citizenship Behaviour*) mempengaruhi kinerja (*job performance*). Oleh karena itu, berlandaskan atas hasil observasi pendahuluan dan beberapa penelitian terdahulu, maka kiranya perlu dilakukan penelitian tentang yang berhubungan dengan pengaruh motivasi harga diri, kepuasan kerja, dan

perilaku kewargaan yang organisasional terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi politeknik di Jawa Barat.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah Penelitian

Dugaan awal bahwa adanya fenomena tentang kinerja dosen politeknik agak rendah, seperti telah di terangkan pada Bab I butir A bagian awal, diduga disebabkan oleh rendahnya tingkat motivasi harga diri para dosen, rendahnya tingkat kepuasan kerja para dosen, dan rendahnya tingkat perilaku kewargaan yang organisasional para dosen. Dari identifikasi masalah tersebut, maka variabel yang diteliti hanya terkait dengan masalah: Motivasi Harga Diri (*Self-Esteem*), Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*), Perilaku Kewargaan Yang Organisasional (*Organizational citizenship Behaviour / OCB*), dan Kinerja Dosen (*Job Performance*). Disebabkan hal-hal yang telah diterangkan tersebut, maka oleh karena itu, penelitian disertasi yang dilakukan ini hanya memfokuskan pada usaha untuk mengetahui pengaruh motivasi harga diri, kepuasan kerja, dan perilaku kewargaan yang organisasional terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi politeknik di Jawa Barat.

Berdasarkan urain yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan awal secara spesifik masalah penelitian disertasi ini dirincikan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi empirik tentang tingkat Motivasi Harga Diri, Kepuasan Kerja, Perilaku Kewargaan Yang Organisasional (OCB), serta Kinerja Dosen Politeknik?
2. Seberapa besar tingkat pengaruh Motivasi Harga Diri terhadap Kepuasan Kerja?
3. Seberapa besar tingkat pengaruh Motivasi Harga Diri terhadap Perilaku Kewargaan Yang Organisasional (OCB)?

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

4. Seberapa besar tingkat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewargaa Yang Organisasional (OCB)?
5. Seberapa besar tingkat pengaruh Motivasi Harga Diri terhadap Kinerja Dosen?
6. Seberapa besar tingkat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen?
7. Seberapa besar tingkat pengaruh Perilaku Kewargaan Yang Organisasional (OCB) terhadap Kinerja Dosen?
8. Seberapa besar tingkat pengaruh Motivasi Harga Diri, Kepuasan Kerja, dan Perilaku Kewargaan Yang Organisasional secara bersama-sama terhadap Kinerja Dosen?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan penelitian yang telah diuraikan dimuka, maka pada dasarnya tujuan pokok penelitian ini adalah berusaha memperoleh eksplanasi factual (teruji secara empiris) variabel-variabel yang mempengaruhi terhadap kinerja dosen. Secara rinci tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh gambaran tentang deskripsi empirik tentang Motivasi Harga Diri, Kepuasan Kerja, Perilaku Kewargaan Yang Organisasional (OCB), Serta Kinerja Dosen Politeknik-politeknik di Jawa Barat.
2. Untuk memperoleh eksplanasi faktual tentang pengaruh Motivasi Harga Diri terhadap Kepuasan Kerja.
3. Untuk memperoleh eksplanasi faktual tentang pengaruh Motivasi Harga Diri terhadap Perilaku Kewargaan Yang Organisasional (OCB).
4. Untuk memperoleh eksplanasi faktual tentang pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Yang Organisasional (OCB).

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

5. Untuk memperoleh eksplanasi faktual tentang pengaruh Motivasi Harga Diri terhadap Kinerja Dosen.
6. Untuk memperoleh eksplanasi faktual tentang pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen.
7. Untuk memperoleh eksplanasi faktual tentang pengaruh Perilaku Kewargaan Yang Organisasional (OCB) terhadap Kinerja dosen.
8. Untuk memperoleh eksplanasi faktual tentang pengaruh Motivasi Harga Diri, Kepuasan Kerja, dan Perilaku Kewargaan Yang Organisasional secara bersama-sama terhadap Kinerja Dosen.

D. Manfaat/Signifikansi Penelitian

Penelitian disertasi ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat bagi banyak pihak diantaranya yaitu:

1. Manfaat/Signifikansi Penelitian Dari Segi Teori

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya pengembangan teori manajemen sumber daya manusia. Sangat jarang bahkan mungkin belum ada yang meneliti tentang dosen politeknik Jawa Barat dari sudut pandang keterkaitan antara Harga Dirinya, Kepuasan Kerjanya, Perilaku Kewargaan yang Organisasional, dan Kinerjanya. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan konsep untuk lebih memahami secara teoritis pengaruh motivasi harga diri dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan yang organisasional serta implikasinya pada kinerja dosen politeknik Jawa Barat. Selain itu, secara lebih khusus lagi dengan penelitian ini diharapkan dapat lebih memahami faktor-faktor penentu terciptanya OCB dalam suatu organisasi, terutama pada organisasi perguruan tinggi

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

Politeknik, baik yang berkaitan dari sifat individu dosen maupun dari lingkungan dosen. Karena kurangnya diteliti hal-hal yang telah diuraikan di atas maka hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan kajian pustaka yang merupakan kontribusi hasil penelitian.

2. Manfaat/Signifikansi Penelitian Dari Segi Kebijakan

Bagi pengembangan kelembagaan jenis pendidikan tinggi politeknik, secara operasional hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk dapat menjadi alternative masukan atau pegangan bagi para pengambil keputusan dalam membuat kebijakan. Instansi terkait seperti; Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi dan Koordinator Perguruan Tinggi Swasta (Kopertis) bisa memanfaatkan hasil penelitian ini guna memberi warna bagaimana merancang kebijakan untuk para dosen politeknik dalam hal spek-aspek yang berhubungan dengan sifat-sifat harga diri, kepuasan menjadi seorang dosen, perilaku individu dalam organisasi, serta dampaknya terhadap kinerja di perguruan tinggi politeknik. Kinerja dosen politeknik Jawa Barat yang rata-rata masih rendah bisa diantisipasi dengan membuat kebijakan yang lebih mengena terhadap permasalahan yang dihadapi dan sering muncul.

3. Manfaat/Signifikansi Penelitian Dari Segi Praktis

Bagi pengembangan praktis atau operasional, pada akhirnya diharapkan agar kinerja para dosen dapat meningkat dalam hal: efektifitas, efisiensi, serta kreativitas guna terus mengembangkan Tridarma perguruan tinggi Politeknik sebagai tugas pokok perguruan tinggi yang berbasis komunitas (*Community-based Higher Education*).

4. Manfaat/Signifikansi lain

Selain manfaat-manfaat yang telah diuraikan di atas, hasil penelitian ini pun diharapkan dapat memberikan pencerahan wawasan isu yang lebih spesifik dibidang sumber

daya manusia, khususnya mengenai sumber daya dosen yang berhubungan dengan variabel; personal dosen, lingkungan dosen, perilaku dosen, dan kinerja dosen. Oleh karena tema penelitian disertasi ini merupakan isu yang relatif baru dilingkungan politeknik, maka diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan pencerahan pengalaman hidup dalam melakukan aksi sosial untuk meningkatkan citra politeknik baik di tataran nasional maupun internasional.

E. Penjelasan Istilah/Terminologi

Agar bisa mengurangi kesalahan persepsi, berikut ini adalah definisi dan batasan operasional beberapa terminologi yang digunakan dalam laporan penelitian disertasi ini, yaitu adalah:

1. Harga Diri (*Self Esteem*)

Self Esteem (SE.) dapat diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia sebagai Harga Diri. Harga diri adalah sikap positif atau negatif terhadap suatu objek tertentu, yaitu diri. Sikap tersebut merupakan evaluasi individu terhadap dirinya sendiri dengan tingkatan rendah atau tinggi. Penilaian tersebut terlihat dari penghargaan mereka terhadap keberadaan dan keberartian dirinya. Seorang individu yang memiliki harga diri tinggi biasanya akan menerima dan menghargai dirinya sendiri sesuai apa adanya. Orang-orang dengan *Motivasi Harga Diri* tinggi dipercaya bahwa mereka memiliki kemampuan yang lebih dari cukup untuk berhasil dalam pekerjaan. Sebaliknya, orang dengan *Motivasi Harga Diri* rendah amat bergantung pada diterimanya penilaian positif dari orang lain. Akibatnya, mereka mempunyai kecenderungan yang lebih besar untuk mencari persetujuan atau penerimaan

dari orang lain dan lebih mudah menyesuaikan kepercayaan dan perilaku mereka dengan kepercayaan dan perilaku orang-orang yang mereka hormati. Sikap individu yang disebut *self esteem* ini meliputi; Penilaian atas penghargaan dirinya, Penilaian atas penilaian dirinya, Penilaian atas penerimaan dirinya, dan Penilaian atas kekhawatiran dirinya.

2. **Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)**

Job Satisfaction (JS.) dapat diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia sebagai Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja adalah seperangkat perasaan menguntungkan atau tidak menguntungkan dengan mana karyawan melihat pekerjaan mereka. Atau juga dengan kata lain adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Seperangkat perasaan yang disebut Kepuasan Kerja ini meliputi; Penilaian atas gaji dan tunjangan, Penilaian atas sistem promosi, Penilaian atas dukungan atasan atau pemimpin, Penilaian atas dukungan dan kerja dengan rekan kerja, dan Penilaian atas jenis pekerjaan yang tepat atau cocok sesuai dengan keinginan.

3. **Perilaku Kewargaan Yang Organisasional (*Organizational Citizenship Behaviour*)**

Organizational Citizenship Behaviour (OCB.) dapat diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia sebagai Perilaku Kewargaan Yang Organisasional. *Organizational Citizenship Behaviour* yaitu perilaku positif individu staff sebagai anggota organisasi/perusahaan yang melebihi dari yang diharapkan, dan tidak secara langsung atau eksplisit tertulis diketahui didalam uraian jabatan atau sistem penghargaan formal. Perilaku individu ini secara keseluruhan mendorong fungsi organisasi yang lebih efektif dalam mencapai sasarannya.

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

Perilaku individu ini meliputi; Penilaian atas ketaatan terhadap aturan, Penilaian atas kesediaan membantu/mendukung teman baru atau orang lain, Penilaian atas menjaga nama baik organisasi, dan Penilaian atas kerisauan/kegalauan terhadap hal jelek.

4. **Kinerja (*Job Performance*)**

Job Performance (JP.) dapat diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia sebagai Kinerja (unjuk kerja). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi dengan syarat kondisi kriteria secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Hasil kerja atau kinerja ini meliputi: Penilaian atas produktivitas, efisiensi, dan kualitas; Penilaian atas Penghargaan, tantangan, dan tanggung jawab; dan Penilaian atas mencari peluang dan pemanfaatannya. Dalam penelitian ini *Job Performance* merepresentasikan Kinerja Dosen (KD.).

5. **Pendidikan Tinggi (*Higher Education*)**

Pendidikan Tinggi (*Higher Education*) adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia. Sedangkan Perguruan Tinggi adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan Pendidikan Tinggi.

6. **Dosen (*Faculty*)**

Dosen (*Faculty*) adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan Ilmu Pengetahuan dan

Teknologi melalui Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat. Jabata dosen meliputi; Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala, Guru Besar.

7. Politeknik (*Polytechnic*)

Politeknik (*Polytechnic*) merupakan Perguruan Tinggi yang menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam berbagai rumpun Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi dan jika memenuhi syarat, politeknik dapat menyelenggarakan pendidikan profesi. Politeknik adalah salah satu jenis penyelenggara pendidikan tinggi yang ada di Indonesia (Universitas, Institut, Sekolah Tinggi, Politeknik, Akademi, Akademi Komunitas).

F. Sistematika Penulisan Disertasi

Sistematika penulisan dalam penyelesaian disertasi ini menggunakan pola bab-bab, yang setiap babnya mencakup pembahasan dan keterangan yang diperlukan. Uraian isi disertasi disusun serta disajikan ke dalam lima bab. Metode penyusunan laporan disertasi secara keseluruhan adalah sebagai berikut:

Bab I, Pendahuluan

Pada Bab yang pertama akan diuraikan yang berhubungan dengan disertasi secara umum (*general*), maka ini juga merupakan pendahuluan dari inti laporan hasil penelitian disertasi ini. Isi dari bab pendahuluan disertasi ini meliputi beberapa butir, yaitu:

- Latar Belakang Masalah, pada subbab ini berisi informasi yang melatarbelakangi penelitian disertasi ini,
- Identifikasi dan Perumusan Masalah, pada subbab ini berisi rumusan masalah penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab dalam penelitian ini.

- Tujuan Penelitian, dalam subbab bagian ini diuraikan untuk apa penelitian ini dilakukan serta apa yang diharapkan akan dihasilkan dari penelitian ini.
- Manfaat/Signifikansi Penelitian, pada subbab ini diuraikan kontribusi penelitian yang meliputi beberapa aspek; sudut pandang pengembangan teori, sudut pandang kebijakan, sudut pandang praktik, dan sudut pandang isu serta aksi sosial.
- Penjelasan Istilah/Terminologi, pada subbab ini diterangkan beberapa terminologi yang sering dipakai dalam menerangkan laporan isi disertasi.
- Sistematika Penulisan (Struktur Organisasi) Disertasi, pada subbab ini diuraikan metode penyusunan laporan disertasi atau dengan kata lain meliputi sistematika penyusunan laporan disertasi.

Bab II, Tinjauan Pustaka

Dalam bab 2 diuraikan hasil tinjauan pustaka yang isinya membahas mengenai teori-teori yang mendasari penelitian ini. Tinjauan pustaka sebagian besar di ambil dari journal-journal dan text books. Teori yang diambil diantaranya teori mengenai: Motivasi Harga Diri, Kepuasan Kerja, Perilaku Kewargaan Yang Organisasional, dan Kinerja.

Bab III, Metode Penelitian, meliputi:

- Prosedur Penelitian, meliputi tahapan-tahapan yang diambil dalam melakukan penelitian ini, lokasi dimana penelitian dilakukan, metode pengumpulan data yang digunakan.
- Sampel, dalam sampel ini dibahas siapa yang menjadi sampel dalam penelitian ini dan berapa besar sampel yang diambil, serta teknik sampling apa yang digunakan.

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

- Instrumen Penelitian, membahas mengenai alat yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kuesioner. Instrumen penelitian ini meliputi desain kuesioner, operasionalisasi variabel, dan pengukuran variabel.

Bab IV, Hasil dan Pembahasan

Pada Bab IV dalam penelitian ini dibahas mengenai hasil penelitian disertasi. Cakupan uraian Bab Hasil dan Pembahasan ini, mulai dari pengolahan data melalui metode yang disebutkan dalam Bab III. Kemudian hasil tersebut dibahas berdasarkan identifikasi masalah yang telah dibuat sebelumnya.

Bab V, Kesimpulan dan Saran

Bab ini merupakan bab terakhir dalam uraian laporan penelitian disertasi ini, yang berisi meliputi kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini dan saran-saran untuk penelitian ini.