

**ANALISIS ANAESTHETIZED-HOLISTIC REINFORCEMENT DAN
PENGARUHNYA TERHADAP MOTIVASI PERSONAL
DOSEN PTS DI WILAYAH PROVINSI
SUMATERA SELATAN
(Studi Dosen PTS di Lingkungan Kopertis II Wilayah Sumsel)**

EKA MUZALFITRI RIDWAN⁶

kualasyiah@gmail.com

ABSTRACT

Lecturers are the successful point of a college growth especially for private colleges in South Sumatera area. The research result generates that although all the executives of private colleges realize a lecturer is a very fundamental human resource in a private college, but ironically that there are still many lecturers of a private college in South Sumatera have a very minimum prosperity beside many conflict problems in his/her family with the result that influences on his/her personal motivation rate in doing its profession. This research has been successful to contribute a new novelty in the theory named anaesthetized-holistic reinforcement that can also relates it with its independent variables that can be also as new novelties in the theory called Family-Interest Conflict theory and Antagonistic-Environmental Prosperity theory. The result of full-empirical model shows that the direct effect of anaesthetized-holistic reinforcement on a lecturer's motivation is around 0,446 that means it has a positive and significant influence and hopefully that situation can be a contemplation for all executive of private colleges to generate and increase a fair and objective regulation/rule for all lecturers.

Keywords: *Family-Interest Conflict, Antagonistic-Environmental Prosperity, Anaesthetized-Holistic Reinforcement, Personal Motivation, SEM.*

ABSTRAKSI

Dosen merupakan ujung tombak keberhasilan suatu perguruan tinggi khususnya perguruan tinggi swasta (PTS) di wilayah Sumatera Selatan. Hasil penelitian dengan jumlah PTS sebanyak 13 institusi yang terdiri dari 7 perguruan tinggi (PT) berbadan hukum Universitas dan 6 PT berbadan hukum Sekolah Tinggi dengan total responden sebanyak 249 dosen PTS menunjukkan adanya kesadaran dari pihak pengelola PTS bahwa dosen merupakan Sumber daya manusia yang sangat fundamental dalam sebuah PTS, namun ironisnya masih banyak dosen PTS di Sumsel yang memiliki tingkat kesejahteraan yang sangat minim ditambah lagi dengan persoalan konflik dalam keluarganya hingga mempengaruhi derajat motivasi kerja setiap dosen dalam menjalankan profesinya. Penelitian ini berhasil

⁶ Eka Muzalfitri Ridwan adalah Doktor pada Fakultas Ekonomi Universitas Sjakhyakirti Palembang

menyumbangkan suatu teori baru bernama *anaesthetized-holistic reinforcement* sehingga mengkaitkan variabel *independent* tersebut juga sebagai teori baru yang perlu dikembangkan, yaitu teori *Family-Interest Conflict* dan teori *Antagonistic-Environmental Prosperity*. Hasil analisis dari *Full-Empirical Model* menunjukkan bahwa pengaruh langsung *anaesthetized-holistic reinforcement* terhadap motivasi individu dosen sebesar 0,446 yang berarti berpengaruh positif dan signifikan, sehingga akan menjadi renungan bagi setiap pengelola PTS untuk menciptakan dan meningkatkan regulasi yang adil dan objektif bagi setiap dosen.

Kata Kunci: *Family-Interest Conflict, Antagonistic-Environmental Prosperity, Anaesthetized-Holistic Reinforcement, Personal Motivation, SEM.*

PENDAHULUAN

Seperti diketahui bersama bahwa jumlah dosen tetap yayasan atau dosen tetap swasta di daerah, khususnya di Provinsi Sumatera Selatan memiliki jumlah yang cukup banyak begitupun jumlah perguruan tinggi swasta (PTS). Bahkan, disinyalir jumlahnya telah berlebihan (*over capacity*) sehingga pemerintah pusat di Jakarta melalui Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi melakukan Mou (*Memorandum of Understanding*) untuk tidak menambah perguruan tinggi swasta baru, baik penambahan pada program studi maupun penambahan jumlah dosen baru. Hal ini telah menimbulkan dampak berupa permasalahan inefisiensi dan inefektivitas kerja di bidang layanan pendidikan untuk program ilmu-ilmu sosial pada jenjang strata satu (S1) di lingkungan perguruan tinggi swasta. Kondisi seperti itu diperburuk pula dengan semakin banyaknya jumlah sarjana bidang ilmu-ilmu sosial yang tidak terserap (tertampung) pada dunia kerja baik di sektor lembaga-lembaga pemerintahan maupun di sektor lembaga-lembaga swasta baik profit maupun nirlaba. Sebaliknya, pemerintah melalui Direktorat Jenderal Pendidikan tinggi Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi berupaya untuk memberikan izin seluas-luasnya bagi pembukaan perguruan tinggi swasta yang menyediakan program studi bidang vokasi tertentu dan atau bidang kekhususan lainnya seperti ilmu-ilmu kesehatan.

Permasalahan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Provinsi Sumatera Selatan sering muncul ketika adanya hambatan pendanaan bagi pihak pengelola PTS untuk membuka PTS baru dengan program studi bidang vokasi tertentu dan atau program studi bidang ilmu-ilmu kesehatan meskipun sebenarnya pemerintah telah memberikan lampu hijau bagi pemberian izin pembukaan pada program studi tersebut. Ironisnya lagi, ketika peneliti menemui permasalahan di lapangan bahwa tidaklah mudah untuk mencari sumber daya manusia baru (SDM calon dosen) yang memiliki latar belakang pendidikan vokasi dan ilmu-ilmu kesehatan serta jika bisa diketemukan namun biasanya SDM tersebut memiliki latar belakang jenjang pendidikan yang tidak linear antara strata satu (S1) dengan strata dua (S2). Contoh masih banyak kalangan dokter yang melanjutkan studi S2 ke program Magister Kesehatan bukan ke spesialisasi kesehatan sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimilikinya. Dilain pihak, kebanyakan dokter enggan

berkiprah di dunia pendidikan (menjadi Dosen). Contoh kasus lainnya adalah penelitian yang menemukan beberapa dosen baru yang memiliki latar belakang pendidikan S1 bidang teknik elektro namun melanjutkan studinya ke jenjang S2 ke program Magister teknik bidang teknik lingkungan. Hal ini tentunya bertentangan dengan persyaratan yang telah ditetapkan oleh Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Kemenristek Dikti RI yang mengharuskan setiap dosen harus memiliki linearisasi pada jenjang pendidikan S1, S2, dan S3. Pada jangka panjang, peneliti berpendapat bahwa permasalahan ini dapat menimbulkan ketidakprofesionalisme bagi dosen tersebut dalam menjalankan Tri Dharma perguruan tinggi dan akan menghasilkan banyak sarjana tertentu yang tidak kompete di bidang ilmu dan keahlian yang diembannya. Permasalahan lainnya yang acapkali muncul di lapangan berdasarkan pengamatan peneliti adalah semakin banyaknya jumlah sarjana bidang ilmu-ilmu sosial yang tidak tertampung di setiap lembaga atau perusahaan baik pemerintah maupun swasta. Tentunya, secara logis dapat ditebak bahwa para alumni PTS lah yang paling banyak kontribusinya menghasilkan para sarjana yang menganggur, mengingat jumlah PTS yang lebih banyak dibandingkan dengan keberadaan jumlah perguruan tinggi negeri (PTN). Hal ini bisa terjadi karena banyak hal yang dijadikan sebagai penyebab, salah satunya adalah mutu atau standar kualitas para alumni mahasiswa PTS yang masih di bawah standar nasional apalagi standar internasional. Hal ini akan semakin berdampak buruk terhadap kesiapan setiap alumni PTS khususnya di Provinsi Sumatera Selatan untuk dapat berkiprah melalui uji kompetensi baik *soft skill* maupun *hard skill* yang dimiliki oleh setiap alumni PTS. Sayangnya, berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan bahwa umumnya para alumni yang mengikuti tes penerimaan (*recruitment*) pegawai tidak mampu bersaing atau kalah bersaing dengan PTN dan beberapa PTS yang lebih unggul baik dari segi kedalaman akademik maupun *applied skill* yang dibutuhkan oleh sebuah lembaga tertentu.

Di Indonesia, khususnya pada Provinsi Sumatera Selatan, lembaga swasta dan pemerintah sekarang lebih mengutamakan alumni sarjana bidang ilmu sosial. Bidang ilmu ini dinilai paling banyak dibutuhkan dikemudian hari dalam berbagai macam sektor, seperti pertanian, perhotelan, perdagangan dan lain-lain. Hal ini acapkali dijadikan peluang oleh para *stakeholder* dan pengelola PTS di Sumatera Selatan untuk membuka program studi baru. Peneliti melihat ini sebagai beban tanggung jawab moral yang harus dipikirkan secara seksama. Fakta di lapangan membuktikan bahwa kebanyakan output sarjana bidang ilmu-ilmu sosial di Provinsi Sumatera Selatan, tidak dapat bersaing dalam memperebutkan status pegawai atau karyawan tetap di suatu perusahaan, baik BUMN atau BUMS, karena nilai mutu yang asih di bawah standar yang diinginkan oleh para *user* (pengguna alumni PTS). Kondisi di atas membuat pemerintah pusat (dalam hal ini adalah Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi) melakukan moratorium bagi pembukaan PTS baru yang ingin merencanakan keberadaan program-program studi bidang ilmu sosial, namun sebaliknya Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi memberikan izin bagi *stakeholder* dan atau pengelola PTS baru untuk membuka Program studi bidang Vokasi dan atau bidang eksakta lainnya.

Sumatera Selatan merupakan salah satu Provinsi yang cukup layak secara ilmiah jika ingin dijadikan sebagai daerah untuk melakukan uji rekayasa ternak, pertanian, dan pendirian rumah sakit bagi mahasiswa fakultas kedokteran. Ini disebabkan selain karena Provinsi ini masih banyak tersedia lahan tidur namun juga geliat bisnis di sektor agro *industry* dan agro ekonomi serta bisnis ritel lainnya yang kian maju pesat ditambah pula dengan kebutuhan masyarakatnya yang masih minim akan layanan kesehatan di hampir semua aspek.

Hasil pengamatan peneliti ditemukan bahwa telah ada beberapa PTS yang telah beberapa tahun belakangan ini berkiprah bahkan telah menghasilkan beberapa alumni mahasiswa hingga bisa tertampung di beberapa industri dan perusahaan di Provinsi Sumatera Selatan yang membutuhkan keahlian dan kemampuannya dalam bekerja. Setelah melalui pengamatan, peninjauan secara lansung dan observasi lapangan yang peneliti lakukan sejak bulan desember tahun 2016 silam, didapat simpulan bahwa telah terjadi *symptom* berupa permasalahan dari kalangan dosen berupa kesejahteraan yang masih sangat minim seperti gaji pokok yang masih di bawah upah minimum regional (UMR), ketiadaan kesejahteraan masa tua, tunjangan transport dan jabatan, dan bahkan ketiadaan asuransi jiwa bagi setiap dosen PTS baik PTS penyelenggara program studi ilmu-ilmu sosial maupun program studi ilmu eksakta dan kesehatan di Provinsi Sumatera Selatan.

Permasalahan tersebut di atas semakin mempersulit posisi dan kedudukan dosen yang sebenarnya hak dasar seorang dosen yang menyangkut hak untuk mendapatkan penghasilan yang lebih layak seharusnya terpenuhi namun kenyataannya selama bertahun-tahun kondisi yang diharapkan berupa penghasilan yang layak tidak jua dipenuhi oleh para *stakeholder* dan pengelola PTS bersangkutan. Ini umumnya acapkali terjadi pada PTS yang status kepemilikannya adalah milik satu orang tertentu atau milik keluarga, sehingga sering didapati adanya kesewenangan dalam mengambil keputusan tanpa memperhatikan aspek-aspek demokratis, kebersamaan, transparansi, *win-win solution*, dan atau objektivitas serta keadilan. Selain itu, peneliti juga menemukan bahwa adanya keinginan yang kuat di kalangan dosen swasta untuk pindah (eksodus) ke PTS lainnya dengan cara memindahkan dirinya melalui *home base* asal ke *homebase* baru di mana PTS baru yang akan menerimanya. Ini acapkali dilakukan dengan harapan agar dosen tersebut dapat mengubah nasib mereka ke arah yang lebih baik lagi dengan mempertimbangkan tingkat gaji yang akan diterimanya, jenjang kepangkatan dan karir di masa mendatang, bahkan perhatian pihak PTS akan kesejahteraan diri dosen dan keluarganya baik kini maupun mendatang (seperti: adanya asuransi jiwa secara berkala, asuransi ketenagakerjaan, asuransi pendidikan dan kesehatan bagi anak dan istri dosen, bahkan asuransi berupa dana pensiun untuk keluarga dosen).

Penelitian ini juga berhasil menyimpulkan beberapa permasalahan internal yang terjadi di kalangan dosen di beberapa PTS di Sumatera Selatan. Bentuk permasalahan yang paling lazim ditemukan oleh peneliti adalah terjadinya konflik kerja di kalangan dosen dan perdebatan permasalahan kesejahteraan hidup di lingkungan PTS. Konflik kerja dan kesejahteraan ini akan menimbulkan

rendahnya derajat motivasi kerja dan kepuasan kerja bahkan efektivitas kerja individu (Orhan Çınar, Çetin Bektaş, dan Imran Aslan, 2011). Di sisi lain, jika konflik internal terus terjadi berkepanjangan maka akan merusak mental kalangan dosen untuk sulit mengubah dirinya untuk menjadi sosok yang percaya diri, bangga terhadap diri sendiri dan mandiri dari segala aspek bahkan dapat terjadi demotivasi kerja di berbagai bidang (Marylene Gagne, 2009). Penelitian lainnya menemukan bahwa konflik internal di pengaruhi oleh adanya derajat kesenjangan di kalangan dosen dalam suatu perguruan tinggi hingga dapat berdampak pada penurunan motivasi dan komitmen kerja (Lefter Viorel, Manolescu Aurel, Marinas Cristian Virgil dan Puia Ramona Stefania, 2015).

Kondisi permasalahan yang telah di ilustrasikan di atas memberikan hasil kontemplasi bagi diri peneliti bahwa solusi dalam mengentaskan kesenjangan derajat kesejahteraan di kalangan dosen PTS Provinsi Sumatera Selatan tidaklah mudah bahkan memerlukan proses waktu yang cukup panjang karena untuk menaikkan derajat kesejahteraan tersebut melalui kenaikan gaji yang berstandar UMR haruslah diperlukan dana yang cukup dari PTS bersangkutan, sementara PTS pada umumnya mengandalkan penambahan masukan aliran dana hanya bertumpu pada besaran sumbangan biaya pendidikan dan pembangunan (SPP) mahasiswa PTS tersebut. Kondisi yang terjadi adalah tidak setiap PTS memiliki jumlah mahasiswa yang besar (banyak), sehingga pundi-pundi keuangan yang didapat dari SPP mahasiswa belum optimal sesuai dengan apa yang diharapkan. Dengan demikian, merupakan hal yang sulit bagi para pengelola PTS untuk menstandarkan gaji setiap dosen yang sesuai dengan UMR karena keterbatasan dana yang dimiliki.

Peneliti berpendapat bahwa salah satu hal untuk mengatasi permasalahan internal berupa konflik kerja dan pertengkaran akibat kesenjangan taraf hidup di kalangan dosen PTS adalah dengan memberdayakan kembali sistem *reinforcement* (pemberlakuan *reward and punishment*) yang bersifat kebaruan, adil, menyeluruh, dan transparan, serta berlaku objektif kepada seluruh dosen pada PTS yang ada. Menurut peneliti, instrumen *reinforcement* ini termasuk salah satu alat yang cukup efektif dalam meredam derajat konflik internal di kalangan dosen dalam menjalankan Tri Dharma perguruan tinggi (PT) dan bahkan dapat berdampak pada peningkatan derajat motivasi kerja seorang dosen.

Berikut peneliti mengupas beberapa perbedaan pandangan dari kalangan ilmuwan ekonomi manajemen tentang pro dan kontra ilmuwan akan peranan *reinforcement* terhadap derajat motivasi kerja seorang pengajar di perguruan tinggi atau sekolah bahkan perusahaan tertentu.

Tabel 1
Perbedaan Pandangan Hasil Penelitian Empirik di Kalangan Ilmuwan

No	Peneliti	Tahun Publikasi	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Bethany R. Leffler, Michael L.	2007	Efficient <i>Reinforcement</i> Learning with	Adanya pengaruh yang signifikan antara pemberlakuan <i>reinforcement</i> di suatu lembaga pendidikan

	Littman, dan Timothy Edmunds		Relocatable Action Models	terhadap tingkat atau derajat motivasi seorang pengajar.
2.	W. Bradley Knox and Peter Stone	2008	Training An Agent Manually via Evaluative Reinforcement	Adanya hubungan yang positif antara <i>reinforcement</i> dengan derajat motivasi kerja seseorang melalui agen-agen institusi yang ditunjuk kepada setiap pengajar yang ada dalam suatu lembaga pendidikan.
3.	Fernando Fernandez dan Manuela Veloso. (2006)	2006	Probabilistic Policy Reuse in A Reinforcement Learning Agent	Adanya pengaruh yang kuat pelaksanaan <i>reinforcement</i> terhadap derajat motivasi seorang guru dalam mendidik siswanya di sekolah dan hal ini juga bisa diterapkan pada tingkat perguruan tinggi yaitu antara dosen dengan para mahasiswanya.
4.	Christopher G. Atkeson dan Juan C. Santamaria.	2010	A Comparison of Direct and Model-based Reinforcement Learning	Pelaksanaan <i>reinforcement</i> berdampak kuat terhadap derajat motivasi kerja di kalangan dosen perguruan tinggi melalui pengakuan dan penghargaan terhadap segala daya dan upaya yang telah diperbuatnya kepada peningkatan kualitas mahasiswa melalui tingkat komitmen kerja dan integritas yang tinggi.
5.	Thomas G. Dietterich.	2000	Hierarchical Reinforcement Learning With The MAXQ Value Function Decomposition.	Penerapan <i>reinforcement</i> justru memiliki dampak hubungan yang berlawanan atau negatif dengan derajat motivasi seorang dosen. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 1.220 orang dosen pada beberapa perguruan tinggi swasta ternama di Amerika termasuk salah satunya adalah <i>Harvard Business School</i> .
6.	Tom Croonenborghs, Kurt Driessens, and Maurice Bruynooghe (2007)	2007	Learning Relational Options for Inductive Transfer in Relational Reinforcement Learning	<i>Reinforcement</i> pada seorang dosen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap derajat produktivitas dan motivasi kerja personal.
7.	James L. Carroll and Kevin Seppi.	2005	Task Similarity Measures for Transfer in Reinforcement Learning Task Libraries.	Implementasi <i>reinforcement</i> pada seorang dosen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap derajat produktivitas dan motivasi kerja personal.
8.	Berger, C. J., Cummings, L. L., dan Heneman, H. G. (2015)	2015	Expectancy Theory and Operant Conditioning Predictions of	Pemberlakuan <i>reinforcement</i> justru akan berpengaruh terhadap peningkatan konflik karena adanya kecemburuan terhadap pemberian atau penghargaan yang diberikan

			Performance under Variable Ratio and Continuous Schedules of Reinforcement.	lembaga kepada dosen dan juga akan menurunkan derajat motivasi kerja setiap dosen.
9.	Darrin C. Bentivegna, Christopher G. Atkeson, and Gordon Cheng.	2004	Learning from Observation and Practice Using Primitives.	<i>Reinforcement</i> justru akan berpengaruh terhadap peningkatan konflik karena adanya kecemburuan terhadap pemberian atau penghargaan yang diberikan lembaga kepada dosen dan juga akan menurunkan derajat motivasi kerja setiap dosen.

Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2017

Dari hasil permasalahan baik yang diamati secara langsung maupun ditinjau dari perbedaan pandangan dari kalangan ilmuwan ekonomi manajemen, maka peneliti tertarik untuk memperdalam dan menghasilkan postulasi baru yang merupakan salah satu kebaruan (*novelty*) untuk bidang kajian ilmu *reinforcement* (ekonomi manajemen sumber daya manusia dan perilaku keorganisasian) di kalangan dosen PTS Provinsi Sumatera Selatan. Rumusan masalah yang diamati dalam penelitian ini adalah didasari atas *research gap* dari penelitian empirik terdahulu sebagai dasar untuk menghasilkan kajian teori hingga memunculkan teori baru, yaitu adanya kontroversi hasil penelitian tentang ada atau tidak adanya pengaruh konflik kepentingan keluarga terhadap penerapan *reinforcement*, pengaruh kesejahteraan lingkungan kerja yang antagonis terhadap penerapan *reinforcement*, pengaruh penerapan *reinforcement* terhadap motivasi individu, dan pengaruh konflik kepentingan keluarga terhadap motivasi individu, serta pengaruh kesejahteraan lingkungan kerja yang antagonis terhadap motivasi individu.

Tujuan penelitian ini secara umum adalah untuk memberikan penjelasan tentang adanya kontroversi hasil penelitian yang berhubungan dengan ada atau tidak adanya pengaruh *reinforcement* terhadap derajat motivasi kerja seseorang dalam lingkungan perguruan tinggi.

TELAAH TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Konflik dalam Suatu Organisasi

Konflik merupakan suatu kondisi dimana terjadinya gesekan akibat adanya perbedaan pandangan antara pimpinan dengan bawahan, antara bawahan dengan bawahan, dan antara pimpinan dengan pimpinan (Baron, R. M., & Kenny, D. A., 2014). Sementara menurut Glazer, S., & Beehr, T. A. (2015) mengatakan bahwa konflik merupakan dampak dari ketidakpuasan kerja yang dirasakannya dan stress yang terjadi di kalangan para bawahan dalam suatu organisasi. Selanjutnya, Glazer menemukan bahwa konflik tersebut dapat berpotensi meningkatkan derajat motivasi kerja seseorang dalam suatu organisasi.

Penelitian lain yang ditemukan oleh Richard Maclin, Jude Shavlik, Lisa Torrey, Trevor Walker, and Edward Wild. (2005) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang cukup signifikan antara konflik kerja terhadap peraturan

atau prosedur kerja yang ditetapkan oleh pihak manajemen sekolah atau perguruan tinggi baik secara langsung maupun langsung hingga pada gilirannya dapat pula berdampak pada tingkat motivasi personal secara terukur. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Yaxin Liu and Peter Stone. (2006) yang telah berhasil membuktikan dalam penelitiannya bahwa terdapat hubungan yang erat antara konflik antar staf pengajar dalam sebuah perguruan tinggi di Taiwan dengan derajat motivasi dan kreativitas kerja seorang dosen dalam menjalankan profesinya.

Kesejahteraan dan Kemakmuran Karyawan

Kesejahteraan dan kemakmuran seorang dosen tertuang dengan adanya jaminan sosial lainnya selain dari fasilitas dan gaji yang layak. Salah satunya adalah jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan bagi seorang dosen. Jaminan kesehatan merupakan hak hakiki bagi seorang karyawan khususnya seorang dosen baik di lembaga pemerintahan maupun swasta untuk mendapatkan jaminan atas hak kesehatan baik secara fisik maupun mental dari lembaga dimana dirinya dipekerjakan melalui proses perjanjian kerja antar kedua belah pihak dengan pemerintah dalam hal ini adalah Badan Penyelenggara jaminan Sosial Kesehatan/ BPJS Kesehatan RI, sedangkan jaminan ketenagakerjaan adalah suatu hak hakiki seorang karyawan khususnya dosen PTS berupa jaminan sosial ketenagakerjaan yang akan melindungi dirinya dari beberapa tingkatan kecelakaan kerja selama dirinya dalam lingkungan kerja dimana dirinya ditempatkan, seperti jaminan sosial kecelakaan kendaraan bermotor dari atau menuju tempat kerja, jaminan kecelakaan selama menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi dari dan menuju tempat kerja, jaminan pensiunan, jaminan pendidikan anak dan istri/suami bagi dosen, dan bahkan jaminan sarana perumahan (Permenaker RI Nomor: PER-05/MEN/1993, Peraturan Pemerintah RI Nomor: 14 tahun 1993, Peraturan Pemerintah Nomor: 36 tahun 1995, dan Penjelasan atas UU RI Nomor: 3 tahun 1993). Jaminan sosial ketenagakerjaan dikelola oleh pemerintah yang diwakili oleh Badan penyelenggara jaminan sosial Ketenagakerjaan Republik Indonesia/BPJS Ketenagakerjaan RI.

Menurut Tom Erez and William D. Smart. (2008) dalam penelitian membuktikan bahwa jika derajat kemakmuran berupa gaji seorang dosen tinggi maka akan mempengaruhi tingginya derajat motivasi kerja dosen yang bersangkutan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Hal ini diperkuat pula oleh penelitian yang dilakukan oleh Chris Drummond. (2002) yang menyimpulkan bahwa ketimpangan kesejahteraan dosen atau staf pengajar sebuah universitas dapat berdampak pada upaya pihak lembaga untuk dikeluarkannya sebuah peraturan/tata kelola penggajian/tata kelola sistem kesejahteraan dalam rangka semangat pihak pengelola untuk menaikkan derajat motivasi kerja seorang dosen. Pernyataan Chris Drummond (2002) tersebut seiring pula dengan penelitian yang dikemukakan oleh Donald A. Hantula (2016) yang menyimpulkan bahwa adanya keterkaitan antara kesejahteraan dosen sebuah perguruan tinggi dengan penetapan *reinforcement* lembaga hingga pada akhirnya berdampak pula pada tingkat motivasi dan kinerja individu setiap dosen

Reinforcement

Adalah hal yang krusial bagi sebuah lembaga terlebih suatu universitas/sekolah tinggi/*college*/akademi yang nota bene merupakan organisasi yang melayani manusia dengan modal juga dari manusia dengan berbagai macam karakter, *aptitude*, perilaku dan sifat yang beragam, untuk segera diberlakukannya suatu peraturan atau aturan yang baku dan atau dinamis (sesuai dengan perkembangan situasi dan kondisi) untuk menuju tata kelola organisasi pendidikan yang harmonis, adaptif, komunikatif, inspiratif, dan bahkan inovatif di bidangnya. *Reinforcement* merupakan suatu proses pengkondisian yang dilakukan suatu lembaga untuk mengikat. Memaksa, dan mengajak para pegawainya agar senantiasa produktif dan inovatif dalam berkarya sehingga yang bersangkutan akan mendapatkan imbalan yang positif berupa kenaikan gaji, pangkat bahkan percepatan jenjang karir dan sebaliknya adanya harapan lembaga untuk menghindari setiap kesalahan yang bertentangan dengan aturan lembaga karena setiap individu yang melanggar aturan akan dikenakan punishment (imbalan yang negatif) baik berupa teguran, sanksi ringan, dan bahkan sanksi tertulis berupa pemecatan/pemberhentian dengan tidak hormat (V. Vijay Venu and A.K. Verma, 2016 dan Ayllon, T. and Koiko, D. J, 2014)

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan daya dorong yang dimiliki oleh seseorang untuk mau dan semangat melakukan aktivitasnya karena kecintaan dan lingkungan yang mempengaruhinya (Steven Brown, 2015). Menurut Lefter Viorel (2015) dalam penelitiannya disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu stimulus tertentu yang menyebabkan seseorang mau melakukan pekerjaannya secara antusias demi menggapaiapa yang diharapkannya tanpa takut mengalami kegagalan, berusaha untuk mencapai sesuatu yang beda dengan lainnya, dan untuk meraih pengalaman dan pengetahuan baru dari apa yang dilakukannya.

Hubungan antara *Reinforcement* dengan Motivasi Kerja Personal

Secara logis, penerapan *reinforcement* dalam sebuah perguruan tinggi dapat mempengaruhi besar kecilnya kadar derajat motivasi individu seorang dosen dalam menjalani profesinya di perguruan tinggi. Ini disebabkan karena *reinforcement* terbagi atas dua bagian yaitu: pertama, *reinforcement* positif berupa *reward* bagi kalangan dosen yang berprestasi dalam menjalankan Tri Dharma perguruan tinggi. *Reward* ini sangat berperan dalam menggerakkan dosen-dosen tertentu yang memiliki komitmen untuk memajukan prestasi diri dan lembaganya, sehingga sudah sepantasnya dosen –dosen tersebut mendapatkan imbalan *reward* yang diberikan oleh lembaga. *Reward* tersebut biasanya diberikan dalam bentuk penghargaan tertentu seperti: kenaikan gaji berkala, kenaikan karir berupa jabatan dalam perguruan tinggi, tunjangan profesi untuk diri dan keluarganya, dan penghargaan lainnya. Kedua, *reinforcement* negatif yaitu *punishment* (hukuman) bagi dosen-dosen tertentu terlebih dosen muda yang akan dan telah melakukan kesalahan atau melanggar aturan lembaga. Hukuman ini dapat berupa sanksi ringan dan sanksi berat. Sanksi ringan berupa teguran, surat

peringatan, mutasi jabatan, penurunan gaji, pencopotan status dirinya sebagai dosen, dan penghapusan tunjangan. Sementara sanksi berat biasanya berupa: pemecatan atau pemberhentian dengan tidak hormat.

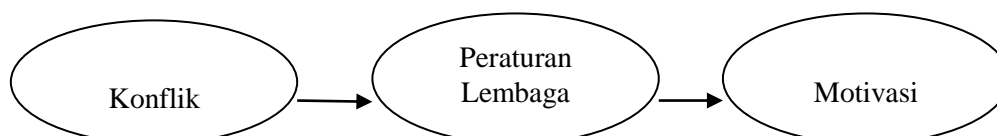
Peranan *reinforcement* positif berupa *reward* yang relevan dengan hasil karya setiap dosen dan *punishment* bagi setiap dosen yang melakukan wanprestasi merupakan dua hal yang saling berhubungan satu sama lainnya. Robert H. Crites and Andrew G. Barto (2000), Damien Ernst, Pierre Geurts, and Louis Wehenkel (2005), dan Mace, F. C, Neef, N. A., Shade, D., and Mauro, B. C (2014) dari hasil penelitiannya membuktikan bahwa melalui penerapan *reward* bagi setiap staf pengajar akan merangsang peningkatan motivasi pengajar tersebut untuk senantiasa melakukan publikasi penelitian-penelitian terkini yang sangat dibutuhkan tidak saja bagi lembaga pendidikan dimana para pengajar tersebut mengabdikan namun juga bagi pihak eksternal lembaga yang membutuhkannya seperti: perusahaan/industri pabrik, lembaga jasa keuangan, lembaga birokrasi, perusahaan pertambangan dan perminyakan, industri pengolahan hasil perikanan, perkebunan, rumah sakit dan para tenaga medis, jasa akuntan dan perpajakan, dan jasa perlindungan hukum.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Mawhinney, T. C. (2012), dan Pritchard, R. D., Hollenbeck, J., and DeLeo, P. J, (2011) menyimpulkan adanya temuan bahwa *reinforcement* dari aspek *punishment* terutama penerapan sanksi pemecatan bagi setiap dosen yang melanggar kode etik profesi sangat signifikan pengaruhnya terhadap motivasi dosen itu sendiri untuk mengantisipasi dan menghindari diri dari sikap dan perbuatan yang melanggar kode etik profesi. Salah satu pelanggaran kode etik yang dimaksud adalah: plagiarisme terhadap hasil penelitian dosen, plagiarisme pada hasil teknologi yang diciptakan, keengganan dalam menghasilkan artikel penelitian ilmiah, dan keengganan untuk peka terhadap dinamika perubahan informasi dan inovasi teknologi di masa mendatang. Hal ini sangat diperlukan bagi setiap dosen mengingat sebuah lembaga perguruan tinggi sangat menjunjung tinggi nilai-nilai atau norma integritas dan transparansi serta objektivitas dan supportivitas dalam menghasilkan setiap karya ilmiah yang sangat dibutuhkan bagi hal layak ramai di dunia internasional.

Pengembangan Model Penelitian

Secara garis besar model penelitian dalam penelitian ini terbagi atas dua bagian yaitu: *Grand Theoretical Model* dan *Empirical Model*. Adapun *grand theoretical model* dalam penelitian ini dapat digambarkan pada gambar 1 di bawah ini:

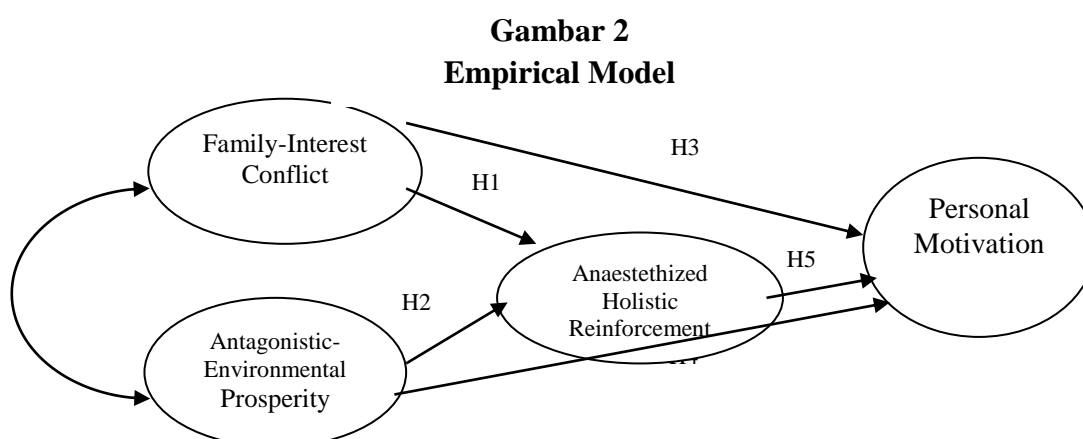
Gambar 1.
Grand Theoretical Model



Sumber: Gambar yang dirancang untuk Penelitian ini, 2017

Pada gambar 1 di atas diilustrasikan bahwa variabel independen pada penelitian tersebut adalah konflik kepentingan sedangkan variabel dependennya adalah motivasi setiap dosen, namun ditemukan bahwa variabel konflik kurang berpengaruh secara langsung terhadap variabel motivasi setiap dosen namun justru melalui variabel mediasi (*mediating variable*) berupa peraturan lembaga maka konflik yang ada pada lembaga akan berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap peningkatan motivasi setiap dosen melalui peran peraturan lembaga yang diberlakukan kepada setiap dosen.

Berikut ini diilustrasikan pengembangan *empirical model* seperti yang disajikan pada gambar 2 berikut:



Sumber: Gambar yang dirancang untuk Penelitian ini, 2017

Pada gambar 2 di atas dijelaskan bahwa variabel independen dipisah menjadi dua variabel yaitu variabel konflik kepentingan keluarga (*Family-Interest Conflict*) dan variabel kesejahteraan lingkungan yang antagonis (*Antagonistic-Environmental Prosperity*) yang berpengaruh secara tidak langsung terhadap motivasi personal dan juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap motivasi personal melalui variabel mediasi (*mediating variabel*) berupa variabel *reinforcement* anastesi holistic (*Anaesthetized-Holistic Reinforcement*). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan program AMOS dalam mengolah model empirik dan data penelitian sehingga pada model empirik tersebut dihasilkan 2 (dua) variabel *dependent* yaitu variabel *Anaesthetized-Holistic Reinforcement* dan variabel *Personal Motivation*.

Hipotesis

Adapun hipotesis penelitian pada penelitian dapat diilustrasikan sebagai berikut:

H1: Semakin tinggi *Family-Interest Conflict* maka akan semakin tinggi pula *Anaesthetized-Holistic Reinforcement*

H2: Semakin tinggi *Antagonistic-Environmental Prosperity* maka akan semakin tinggi pula *Anaesthetized-Holistic Reinforcement*

H3: Semakin tinggi *Family-Interest Conflict* maka akan semakin tinggi pula *Personal Motivation*

H4: Semakin tinggi *Antagonistic-Environmental Prosperity* maka akan semakin tinggi pula *Personal Motivation*

H5: Semakin tinggi *Anaesthetized-Holistic Reinforcement* maka akan semakin tinggi pula *Personal Motivation*

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kausalitas yang bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan kausalitas satu variabel dengan variabel lainnya dan diharapkan dapat menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel dalam penelitian sehingga memberikan sumbangan tambahan bagi pengetahuan di bidang perilaku keorganisasian.

Jumlah populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah 300 orang dosen tetap yayasan yang meliputi seluruh dosen tetap yayasan di wilayah Sumatera Selatan. Untuk jumlah sampel penelitian digunakan metode penetapan ukuran sampel minimal, yaitu 5 atau 10 dikali dengan jumlah parameter estimasi (*estimated parameters*) melalui jumlah dimensi dan atau indikator penelitian yang telah dirancang (Hair. *et.all*, 2011). Maka jumlah sampel minimal dalam penelitian ini dapat dirumuskan: 10×21 (*estimated parameters*) = **210** orang responden (dosen tetap yayasan). Jumlah kuesioner yang dikelola dalam penelitian ini ada 249 data kuesioner, sedangkan 51 kuesioner lainnya tidak layak untuk diolah karena data tidak terisi dengan lengkap, lembaran fisik kuesioner yang rusak, dan yang lainnya tidak dikembalikan ke alamat redaksi peneliti. Berikut adalah jumlah PTS di Provinsi Sumatera Selatan beserta jumlah responden yang ditampilkan pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2
Jumlah PTS Provinsi Sumatera Selatan sebagai Objek Penelitian dan Jumlah Dosen PTS sebagai Responden Penelitian

Nama PTS	Jumlah Dosen sebagai Responden (orang)
Universitas Bina Darma	33
Universitas Muhammadiyah Palembang	41
UniversitasSjakhyakirti	19
Universitas IBA	22
Universitas Kader Bangsa	17
Universitas Indo Global Mandiri	29
Universitas Katolik Musi Charitas	5
Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Politik Candra Dimuka	16
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi APRIN	21
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Plg	14
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mulia Dharma Pratama	11
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bina Husada	12
Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sumpah Pemuda	9
TOTAL	249 Orang

Sumber: data yang diolah, 2011

Pada penelitian ini, peneliti mencoba mendeskripsikan variabel penelitian yang ditetapkan beserta pengukurannya seperti yang digambarkan pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Variabel Penelitian dan Pengukurannya

Variabel	Pengukuran	Dimensi
Family-Interest Conflict	Variabel <i>family-interest conflict</i> diukur dengan menggunakan 5 item dimensi yang dikembangkan oleh Baron, R. M., & Kenny, D. A., (2014) dan Mauno, S., & Kinnunen, U. , (2009). Setiap item pernyataan diukur dengan rentang 10 skala pengukuran, dimana 1 menunjukkan “sangat tidak setuju” hingga 10 menunjukkan “sangat setuju.”	1. Tuntutan kebutuhan dan Keinginan anggota keluarga yang melebihi dari Gaji profesi (X1) 2. Tuntutan Prestige dan atau Image Keluarga (X2) 3. Tuntutan Silsilah atau Historis Keluarga (X3) 4. Diplomasi Keluarga akan Masa depan Profesi Dosen (X4) 5. Diplomasi keluarga akan Status (pengakuan) Dosen dalam Keluarga Besar (X5)
Antagonistic-Environmental Prosperity	Variabel <i>Antagonistic-Environmental Prosperity</i> diukur dengan menggunakan 4 item dimensi yang dikembangkan oleh Tom Erez and William D. Smart. (2008) dan Donald A. Hantula (2016). Setiap item pernyataan diukur dengan rentang 10 skala pengukuran, dimana 1 menunjukkan “sangat tidak setuju” hingga 10 menunjukkan “sangat setuju.”	6. Jumlah Gaji di bawah UMR (X6) 7. Diskriminasi Jabatan atau Kedudukan antara Dosen Bergelar Doktor dengan yang Non Doktor (X7) 8. Ketiadaan Tunjangan dana bagi Dosen Bergelar Doktor untuk Kegiatan penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat (X8) 9. Ketiadaan atau Minimnya Sarana dan Prasarana bagi Dosen Bergelar Doktor atau Dosen Senior untuk Penunjang Penelitian (X9)
Anaesthetized-Holistic Reinforcement	Variabel <i>Anaesthetized-Holistic Reinforcement</i> diukur dengan menggunakan 6 item dimensi yang dikembangkan oleh Vijay Venu and A.K. Verma (2016) dan Everett, P. B., Hayward, S. C, and Meyers, A. W. (2015). Setiap item pernyataan diukur dengan rentang 10 skala pengukuran, dimana 1 menunjukkan “sangat tidak setuju” hingga 10 menunjukkan “sangat setuju.”	10. Pemberhentian dengan Tidak hormat (X10) 11. Penundaan Karir dan Pengawasan Kerja melekat (X11) 12. Pelepasan dan Penundaan Jabatan Hingga 8 Tahun (non job) (X12) 13. Teguran Lisan dan Tertulis hingga 2 (dua) kali (X13) 14. Mutasi dan Pengasingan Tugas yang tidak Sesuai dengan Keahlian (X14) 15. Pemotongan Gaji dan Penurunan Pangkat dan Golongan (X15)
Personal Motivation	Variabel <i>Personal Motivation</i> diukur dengan menggunakan 6 item dimensi yang dikembangkan oleh Lefter Viorel (2015). Setiap item pernyataan diukur dengan rentang 10 skala pengukuran,	16. Keinginan yang Kuat untuk Menjadi Guru besar di bidang Keahliannya (X16) 17. Keinginan yang Kuat untuk menambah pundi amal kebaikan melalui Berbagai ilmu dan

-
- dimana 1 menunjukkan “sangat tidak setuju” hingga 10 menunjukkan “sangat setuju.”
- Pengalaman ke Sesama (X17)
- 18.Keinginan yang Kuat untuk Eksplorasi ilmu melalui Penelitian Ilmiah (X18)
- 19.Dorongan yang tinggi untuk Menaikkan Taraf Jenjang Akademik/Jenjang kepangkatan (X19)
- 20.Dorongan yang Tinggi untuk Melanjutkan studi ke jenjang yang Lebih Tinggi (X20)
- 21.Dorongan yang Tinggi untuk meraih Hibah Bersaing sebagai penunjang bagi Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (X21)
-

Sumber: Hasil Penelitian Empirik Terdahulu dan Kontemplasi Peneliti, 2017

Dalam penelitian ini, peneliti lebih dominan menggunakan data primer sebagai sumber data yang diolah, sementara data sekunder tetap digunakan dalam penyelesaian penelitian ini namun hanya sebagai data pendukung (*supporting data*). Data primer dalam penelitian ini adalah data yang berhasil dikumpulkan dari lembaran kuesioner berupa tanggapan responden berkaitan dengan variabel-variabel penelitian yang dikemas dalam bentuk pernyataan-pernyataan, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi dari objek yang diteliti dan penelaahan literatur-literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Dengan menggunakan data primer, maka peneliti melakukan observasi ke lapangan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan menyebarkan sejumlah kuesioner dalam bentuk pernyataan dengan pengukuran *semantic differential* berskala interval (rentang skala 1 hingga 10). Peneliti lebih memilih pengukuran *semantic differential* dengan skala interval karena untuk lebih memberikan keleluasaan dan fleksibilitas bagi responden untuk bebas dalam memilih jawabannya yang paling dianggap benar sehingga jika keleluasaan tersebut mampu untuk ditawarkan, maka peneliti memastikan nilai objektivitas pengisian kuesioner baik secara konten maupun teknis pelaksanaannya akan jauh dirasakan lebih transparan dan objektif.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara beberapa hal seperti yaitu antara lain: penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden yang dituju dan secara tidak langsung melalui paket pos tercatat, observasi lapangan secara langsung, dan melalui pengamatan dan pendalaman hasil-hasil penelitian empirik terdahulu.

Teknik Analisis Data

Menurut Ferdinand (2005), bahwa teknik analisis data dapat dijabarkan dengan tujuh langkah, namun pada penelitian kali ini peneliti cukup menerapkan 3 (tiga) langkah yang dianggap sudah cukup *representative* untuk mengukur ketepatan hasil penelitian ini baik dari justifikasi teori maupun justifikasi statistik, yaitu antara lain

Pengembangan Model Berbasis Teori

Langkah awal dalam pengembangan model adalah pencarian dan pengembangan sebuah model yang mempunyai justifikasi teoritis yang kuat, setelahnya model tersebut divalidasi secara empirik melalui komputasi program SEM (*Structural Equation Modelling*). Komputasi dilakukan dengan menggunakan *statistic SEM* karena variabel dan dimensi penelitian yang digunakan melebihi dari 20 jenis parameter maka dianggap suatu jenis penelitian yang *multi equation* dan *multi structural*, sehingga solusi yang paling tepat untuk membahas dan menganalisis jenis penelitian ini adalah dengan statistik bermetode SEM. Adapun persamaan struktural yang dapat peneliti jabarkan sesuai dengan model empirik yang telah dirancang sebelumnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Persamaan Structural dan Model Pengukuran

Exogenous Variable	
$X_1 = \lambda_1$	Tuntutan & Keinginan Anggota keluarga + e_1
$X_2 = \lambda_2$	Tuntutan Prestige atau Image dari Keluarga + e_2
$X_3 = \lambda_3$	Tuntutan silsilah keluarga + e_3
$X_4 = \lambda_4$	Diplomasi keluarga akan Masa Depan Profesi Dosen + e_4
$X_5 = \lambda_5$	Diplomasi Keluarga atas Status Dosen + e_5
$X_6 = \lambda_6$	Jumlah gaji yang Minim + e_6
$X_7 = \lambda_7$	Diskriminasi jabatan bagi dosen Bergelar Doktor + e_7
$X_8 = \lambda_8$	Ketiadaan dana penelitian & pengabdian Masyarakat bagi Dosen S3+ e_8
$X_9 = \lambda_9$	Ketiadaan Sarana & Prasarana bagi Dosen S3 sebagai Penunjang penelitian+ e_9
Endogenous Variable	
$X_{10} = \lambda_{10}$	Pemberhentian dengan Tidak Hormat + e_{10}
$X_{11} = \lambda_{11}$	Penundaan Karir & Pengawasan Melekat + e_{11}
$X_{12} = \lambda_{12}$	Pelepasan & Penundaan jabatan + e_{12}
$X_{13} = \lambda_{13}$	Teguran Lisan & Tertulis + e_{13}
$X_{14} = \lambda_{14}$	Mutasi & Pengasingan Tugas + e_{14}
$X_{15} = \lambda_{15}$	Pemotongan gaji & penurunan pangkat + e_{15}
$X_{16} = \lambda_{16}$	Keinginan untuk Menjadi guru Besar + e_{16}
$X_{17} = \lambda_{17}$	Keinginan untuk Berbag Ilmu + e_{17}
$X_{18} = \lambda_{18}$	Keinginan untuk Eksplorasi Ilmu + e_{18}
$X_{19} = \lambda_{19}$	Dorongan untuk kenaikan Pangkat + e_{19}
$X_{20} = \lambda_{20}$	Dorongan untuk Lajut Studi + e_{20}
$X_{21} = \lambda_{21}$	Dorongan untuk Bersaing Mendapat Hibah Penelitian + e_{21}
Persamaan Struktural (Model Kausalitas)	
$1. Anaesthetized-Holistic Reinforcement = \beta_1 Family-Interest Conflict + \beta_2 Antagonistic-Environmental Prosperity + Z_1$	
$Personal Motivation = \gamma_1 Anaesthetized-Holistic Reinforcement + Z_2$	

Sumber: Data Primer untuk Persamaan yang diolah, 2017

Evaluasi Model Penelitian

Ada beberapa kriteria dimana suatu model penelitian dapat dikatakan layak atau tidak layak, maka harus memenuhi:

Uji Normalitas Data, yaitu suatu uji dimana seluruh hasil data yang diolah harus menghasilkan nilai Z yang masuk dalam kategori angka $\pm 2,58$ (yaitu $< 2,58$ atau $> -2,58$).

Uji Kesesuaian yang ditinjau dari aspek χ^2 *Chi-Square Statistic*, RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*), GFI (*Goodness of Fit Index*), AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*), CMIN/DF, TLI (*Tucker Lewis Index*), CFI (*Comparative Fit Index*). Secara lebih detail batasan-batasan dimana suatu model penelitian dapat dikatakan layak, digambarkan pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5
Cut off Value Uji Ketepatan Model

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut-off Value</i>
χ^2 Chi-Square	Diharapkan Kecil
Significance Probability	$\geq 0,05$
RMSEA	$\leq 0,08$
GFI	$\geq 0,90$
AGFI	$\geq 0,90$
CMIN/DF	$\leq 2,00$
TLI	$\geq 0,95$
CFI	$\geq 0,95$

Sumber: Ferdinand, 2005

Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa baik suatu instrumen mengukur konstruk yang seharusnya diukur. Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan dimensi/indikator suatu variabel atau konstruk yang dituju pada orang yang tepat sesuai dengan target responden yang hendak diteliti. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap suatu pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden dengan Analisis Angka Indeks.

Teknik *scoring* yang dilakukan dalam penelitian ini adalah minimum 1 dan maksimum 10, maka perhitungan indeks jawaban responden dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut (Ferdinand, 2005, p. 340):

$$\text{Nilai Indeks} = \frac{(\% \text{frek skor ke } 1 \times 1) + (\% \text{frek skor ke } 2 \times 2) + \dots + (\% \text{frek skor ke } 10 \times 10)}{10}$$

Dari hasil perhitungan angka indeks yang didapat, maka dapat dikelompokkan dalam tiga kelompok atau kategori untuk menilai apakah dimensi variabel yang diteliti tersebut termasuk dalam kategori rendah, sedang, atau tinggi dengan rentang sebagai berikut (Augusty, 2005):

10,00 sampai dengan 40,00 = Rendah

40,01 sampai dengan 70,00 = Sedang

70,01 sampai dengan 100,00 = Tinggi

Berikut ini hasil analisis tanggapan responden (kalangan dosen tetap yayasan di wilayah Sumatera Selatan) tentang dimensi-dimensi dari variabel penelitian yang diteliti adalah sebagai berikut:

Variabel penelitian Konflik Kepentingan Keluarga (*Family-Interest Conflict*) adalah salah satu variabel independen dalam penelitian ini yang terdiri dari dimensi: (X1) tuntutan kebutuhan dan keinginan anggota keluarga yang melebihi dari gaji profesi, (X2) tuntutan prestise dan atau Image keluarga, (X3) tuntutan silsilah atau historis keluarga, (X4) diplomasi keluarga akan prospek masa depan Profesi dosen, dan (X5) diplomasi keluarga akan tuntutan status atau pengakuan dalam keluarga besar, dengan hasil nilai indeks sebagai berikut:

Tabel 6
Indeks Variabel *Family-Interest Conflict*

Frekuensi Jawaban Responden										
DIMENSI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
:										
X ₁	8,8	16	0	0	0	21,4	36,9	0	17,2	0
X ₂	47,5	17,4	20,3	9	3,3	0	0	0	0	0
X ₃	56,6	41	2,3	0	0	0	0	0	0	0
X ₄	49	42,7	2,34	1,98	3,2	0	0	0	0	0
X ₅	47	23,6	4,87	23,8	0	0	0	0	0	0
Total Indeks Family Interest Conflict										57,7

Tabel 6 di atas dapat disimpulkan bahwa *Family-Interest Conflict* yang dimiliki setiap dosen PTS di Sumatera Selatan menghasilkan nilai skor tertinggi yaitu pada **tuntutan kebutuhan dan keinginan anggota keluarga yang melebihi dari Gaji profesi (X1)** sebesar 116. Ini menunjukkan umumnya dosen-dosen PTS di Sumsel memiliki permasalahan yang umum terjadi yaitu tuntutan keluarga untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan anggota keluarganya yang acapkali sering berlebihan. Ini tentunya menimbulkan masalah berupa konflik berkepanjangan antara dosen dengan anggota keluarganya yang disebabkan karena situasi yang ironis yaitu di satu sisi pada umumnya dosen tetap yayasan memiliki gaji yang sangat minim (bahkan di bawah UMR ketetapan pemerintah) namun di sisi lainnya tuntutan keluarga akan kebutuhannya terus mengalami peningkatan bahkan tidak terbatas.

Tabel 7 berikut digambarkan hasil analisis tanggapan responden tentang variabel *antagonistic-environmental prosperity*, yaitu

Tabel 7
Indeks Variabel *Antagonistic-Environmental Prosperity*

		Frekuensi Jawaban Responden									
DIMENSI :	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
X ₆	0	0	0	0	0	0	1,2	38	34,8	25,8	
X ₇	32,7	48	19	0,6	0	0	0	0	0	0	
X ₈	0	0	19	0	0	20	13	0	48	0	
X ₉	23	41	22	14	0	0	0	0	0	0	
Total Indeks Antagonistic-Environmental Prosperity										124,95	

Tabel 7 di atas dapat disimpulkan bahwa *Antagonistic-Environmental Prosperity* setiap dosen PTS di Sumatera Selatan menghasilkan nilai skor tertinggi yaitu pada **gaji di bawah standar upah minimum regional (X6)** sebesar 221 dan urutan kedua terbesar adalah pada **ketiadaan tunjangan dana bagi dosen Doktor untuk melakukan kegiatan penelitian dan pengabdian pada masyarakat**. Hal ini tentunya sangat memprihatinkan, sebab bagaimana mungkin dosen bisa berprestasi dengan kreativitas berupa karya ilmiah yang dihasilkan jika dana tidak mencukupi dan atau gaji yang diterimanya tidak sepadan dengan latar belakang dan keahlian yang dimilikinya.

Tabel 8 berikut digambarkan hasil analisis tanggapan responden tentang variabel *anaesthetized-holistic reinforcement*, yaitu

Tabel 8
Indeks Variabel *Anaesthetized-Holistic Reinforcement*

		Frekuensi Jawaban Responden									
DIMENSI :	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
X ₁₀	0	0	0	0	23	35	0	42	0	0	
X ₁₁	29	59,8	11	0	0	0	0	0	0	0	
X ₁₂	34	21	37	8	0	0	0	0	0	0	
X ₁₃	0	0	0	45	12	43	0	0	0	0	
X ₁₄	48	41	0	11	0	0	0	0	0	0	
X ₁₅	0	45	23	32	0	0	0	0	0	0	
Total Indeks Anaesthetized-Holistic Reinforcement										109,18	

Tabel 8 di atas dapat disimpulkan bahwa *Anaesthetized-Holistic Reinforcement* setiap dosen PTS di Sumatera Selatan menghasilkan nilai skor tertinggi yaitu pada **pemberhentian dengan tidak hormat (X10)**. Hal ini berarti salah satu cara yang paling efektif agar dosen PTS tetap berkarya dan berprestasi di bidangnya haruslah diberlakukan peraturan yang bersifat tegas dan mengikat serta diperlukan adanya sanksi yang berat bagi setiap dosen yang melanggar, yaitu pemberhentian dengan tidak hormat.

Tabel 9 berikut digambarkan hasil analisis tanggapan responden tentang variabel *personal motivation*, yaitu

Tabel 9
Indeks Variabel *Personal Motivation*

DIMENSI :	Frekuensi Jawaban Responden									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
X ₁₆	0	0	0	19	0	33	14	0	34	0
X ₁₇	0	0	0	45	6	21	12	16	0	0
X ₁₈	0	0	0	0	0	0	34	0	44	22
X ₁₉	0	38	4	23	21	0	14	0	0	0
X ₂₀	0	0	57	0	21	0	0	0	22	0
X ₂₁	0	6	0	0	39	55	0	0	0	0
Total Indeks Personal Motivation										163,1

Tabel 9 di atas dapat disimpulkan bahwa *Anaesthetized-Holistic Reinforcement* setiap dosen PTS di Sumatera Selatan menghasilkan nilai skor tertinggi yaitu pada **pemberhentian dengan tidak hormat (X10)** dan rata-rata seluruh dimensi pada variabel motivasi individu tersebut memiliki skor indeks di atas 100 (seratus). Hal ini berarti salah satu cara yang paling efektif agar dosen PTS tetap berkarya dan berprestasi di bidangnya haruslah diberlakukan peraturan yang bersifat tegas dan mengikat serta diperlukan adanya sanksi yang berat bagi setiap dosen yang melanggar, yaitu pemberhentian dengan tidak hormat. Ironisnya, masih banyak dosen yang melanggar aturan untuk tidak melakukan Tri Dharma perguruan tinggi secara serius dan ikhlas karena mereka mengakui bahwa setiap dosen termasuk di dalamnya dosen yang telah bergelar Doktor masih saja didapati bergaji rendah (di bawah UMR), misalnya berkisar Rp 415.500,- per bulan. Tentunya kondisi ini tidak akan mendongkrak motivasi dosen untuk lebih berprestasi meskipun derajat *reinforcement* yang diberlakukan sudah pada tingkatan yang maksimal (seperti munculnya surat keputusan pemberhentian secara tidak hormat/pemecatan secara sepihak).

Pengujian Model Penelitian

Pada bagian ini, peneliti membahas dua hal dalam rangka pengujian model penelitian khususnya *empirical model* yang telah dirancang sebelumnya. **Pertama**, adalah uji konfirmatori terhadap model variabel eksogen penelitian (*the exogenous variable*), dan **kedua**, adalah uji konfirmatori terhadap model variabel endogen (*the endogenous variable*).

Uji konfirmatori terhadap variabel eksogen penelitian, dimaksudkan untuk mengkonfirmasi layak atau tidaknya dimensi-dimensi yang membentuk variabel penelitian *family-interest conflict* dan variabel penelitian *antagonistic-environmental prosperity*. Tabel 10 berikut ini mengilustrasikan nilai *loading factor* dari masing-masing dimensi variabel penelitian eksogen:

Tabel 10
Nilai Loading Factor Variabel Penelitian Eksogen

No	Variabel	Indikator	Loading	P
1	<i>Family-Interest Conflict</i>	X ₁	0,800	0,000
		X ₂	0,682	0,000
		X ₃	0,710	0,000
		X ₄	0,668	0,000
		X ₅	0,413	0,003
2	<i>Antagonistic-Environmental Prosperity</i>	X ₆	0,698	0,000
		X ₇	0,706	0,000
		X ₈	0,723	0,000
		X ₉	0,737	0,000

Sumber: Data yang Diolah pada Penelitian ini, 2017

Hasil pada tabel 10 menunjukkan bahwa seluruh dimensi pada variabel penelitian eksogen baik variabel *Family-Interest Conflict* dan variabel *Antagonistic-Environmental Prosperity* layak digunakan dan diimplementasikan karena seluruh nilai *loading factor* menunjukkan nilai angka $> 0,40$. Artinya jika nilai *loading factor* tersebut berkisar $\geq 0,40$ maka dimensi konstruk tersebut layak untuk digunakan dan diimplementasikan

Selanjutnya uji kesesuaian model (*Goodness of Fit Model*) digunakan untuk menguji apakah model penelitian yang dirancang telah memenuhi standar *cut off value*, seperti yang diilustrasikan pada tabel 11 berikut ini:

Tabel 11
Pengujian Kelayakan
Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Eksogen
(*Family-Interest Conflict* dan *Antagonistic-Environmental Prosperity*)

Goodness of Fit Index	Cut-Off Value	Hasil Model	Evaluasi Model
Chi-Square (df=103)	< 332	125,212	Baik
Significance Prob	$\geq 0,05$	0,184	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,012	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,912	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,931	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,215	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,997	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,973	Baik

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2017

Dari hasil pengolahan data yang ada, dapat dilihat bahwa variabel eksogen tersebut telah memenuhi unsur *cut off value* (tabel 11) sehingga variabel eksogen di atas dapat dikatakan layak dan teruji dapat diimplementasikan bagi penelitian ini dan untuk penelitian ke depan. Ini dibuktikan dari nilai *chi-square* tabel terlihat adalah 332 dan hasil dari model variabel eksogen menunjukkan nilai

125,212 yang berarti nilai *chi-square* hasil model variabel eksogen lebih kecil dari nilai *chi-square* tabel yang artinya evaluasi model bersifat baik. Dari aspek probabilitas menunjukkan bahwa model variabel eksogen bernilai 0,184 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga hasil evaluasi model eksogen bersifat baik. Ditinjau dari segi *The Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) bahwa nilai model variabel eksogen adalah 0,012 yang berarti nilai tersebut dari standarnya 0,08 sehingga dari evaluasi model eksogen bermakna baik.

Jika diamati dari aspek *Goodness of Fit Index* (GFI) didapat nilai variabel eksogen sebesar 0,19 yang mengindikasikan bahwa nilai tersebut baik karena nilai evaluasi model lebih besar daripada standar ketetapan *cut off value* yaitu 0,90. Sementara nilai hasil model dari aspek *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI) adalah sebesar 0,931 yang mengindikasikan bahwa hasil tersebut baik karena nilai model lebih besar dari nilai *cut off value* sebesar 0,90. Jika diamati dari aspek χ^2 relative atau statistik *chi-square* dibagi dengan *degree of freedom* (CMIN/DF) didapat nilai sebesar 1,215 yang berarti nilai evaluasi model variabel eksogen tersebut adalah baik sebab nilai hasilnya lebih kecil dari nilai ketetapan *cut off value* sebesar 2,00. Ditinjau dari hasil nilai *Tucker Lewis Index* (TLI) didapat nilai sebesar 0,997 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari standar *cut off value* sebesar 0,95 dan dapat dinyatakan model variabel eksogen adalah baik. Hasil nilai model variabel eksogen dari aspek *Comparative Fit Index* (CFI) didapat sebesar 0,973 yang berarti juga lebih besar dari nilai ketetapan *cut off value* sebesar 0,95 sehingga dapat disimpulkan bahwa evaluasi model variabel eksogen juga dapat dikatakan baik.

Selanjutnya dari aspek penilaian uji normalitas (*Assessment of Normality*) didapat bahwa *critical ratio* (cr) pada model ini dapat diterima karena memenuhi standar ketetapan nilai uji normalitas yang diharapkan yaitu jika nilai $cr < +2,58$ atau sebaliknya jika nilai $cr > -2,58$ maka hasil *assessment of normality* model variabel eksogen dapat dikatakan data pada model berdisTribusi normal yang berarti data pada model berdisTribusi normal secara multivariate dan otomatis juga berdisTribusi normal secara univariate, seperti yang terlihat pada tabel 12 di bawah ini:

Tabel 12
Assessment of Normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X6	1,000	10,000	1,430	1,210	1,503	1,843
X7	1,000	10,000	1,316	1,479	1,273	2,101
X8	1,000	10,000	1,331	0,572	1,062	2,420
X9	1,000	10,000	1,062	1,840	,341	1,098
X1	1,000	10,000	1,630	2,498	2,862	2,218
X2	1,000	10,000	1,626	2,473	2,674	1,612
X3	1,000	10,000	1,681	1,827	3,240	2,437
X4	1,000	10,000	1,416	2,125	2,331	1,508
X5	1,000	10,000	1,409	2,075	1,732	1,580

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Multivariate					1,521	1,913

Sumber: Data yang Diolah untuk Penelitian ini, 2017

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan kriteria *Critical Ratio* (c.r) $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 0,01 atau 1%. Pada tabel 12 terlihat bahwa nilai *critical ratio* (1,843, 2,101, 2,420, 1,098, 2,218, 1,612, 2,437, 1,508, dan 1,580) tidak melebihi $+2,58$ ($< 2,58$ atau $> -2,58$) sehingga dapat disimpulkan tidak ada data yang menyimpang (data berdistribusi normal).

Nilai *critical ratio* secara multivariat pada model variabel eksogen yang ditunjukkan pada tabel 12 bernilai 1,913 yang berarti lebih kecil dari $+2,58$ sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal secara multivariat. Hair et.al (2011) menyatakan bahwa data yang normal secara *multivariate* maka dipastikan juga normal secara *univariate*. Namun sebaliknya, jika keseluruhan data berdistribusi normal secara *univariate*, tidak menjamin normal secara *multivariate*. Jadi dapat disimpulkan melalui *assessment of normality* bahwa model variabel eksogen memiliki data yang berdistribusi normal baik secara *multivariate* maupun *univariate*.

Uji jarak Mahalanobis (*Mahalanobis Distance*) digunakan untuk melihat ada tidaknya data *outliers* secara *multivariate*. Dengan menggunakan tabel distribusi χ^2 , nilai *chi-square* tabel dapat ditentukan dengan menggunakan derajat bebas 9 (jumlah dimensi penelitian pada variabel eksogen) dengan tingkat $\alpha=0,001$ adalah $\chi^2(9; 0,001) = 27,877$. Hasil pengolahan data pada pengujian *multivariate outliers* disajikan pada tabel 13:

Tabel 13
Uji Mahalanobis Distance

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
213	22,122	,000	,000
225	13,285	,000	,000
224	12,445	,000	,000
215	10,402	,000	,000
243	10,263	,000	,000
223	10,180	,000	,000
219	8,740	,000	,000
220	8,556	,000	,000
221	6,619	,000	,000
244	6,336	,000	,000
209	6,007	,000	,000
214	3,757	,000	,000
217	2,942	,000	,000
236	2,354	,000	,000
218	2,353	,000	,000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
246	0,757	,000	,000

Sumber: Data yang Diolah pada penelitian ini, 2017

Dari hasil pada tabel 13 di atas menunjukkan bahwa angka jarak Mahalanobis maksimal adalah 22,122 dan selanjutnya semakin ke bawah angka jarak tersebut semakin kecil. Ini berarti angka jarak mahalanobis lebih kecil dari nilai *chi-square table* sebesar 27,877 sehingga disimpulkan tidak terdapat *multivariate outliers* pada model variabel eksogen di penelitian ini. Hal ini berarti model pada variabel eksogen layak untuk dilanjutkan dan digunakan karena salah satu syarat layak atau tidaknya suatu model dapat digunakan dalam suatu penelitian yaitu tidak terdapat *multivariate outliers* seperti yang tersaji pada tabel 12 di atas.

Selanjutnya peneliti juga menggunakan uji nilai residual dengan memperhatikan nilai *standardized residual* dan diharapkan nilai yang dihasilkan < 2,58 atau ≥ -2,58. Berikut disajikan nilai *standardized residual covarians* pada tabel 14 berikut:

Tabel 14
Standardized Residual Covariances

	X6	X7	X8	X9	X1	X2	X3	X4	X5
X6	,000								
X7	1,771	,000							
X8	-,913	-,762	,000						
X9	-,698	-,801	1,417	,000					
X1	,636	,069	-,751	-1,279	,000				
X2	-,148	,617	-,926	,434	-,231	,000			
X3	-,809	-1,333	,178	-,723	,520	,025	,000		
X4	-1,314	-,817	,866	,874	,058	,253	-,332	,000	
X5	1,850	2,227	2,274	2,137	-,675	,409	-,961	,091	,000

Sumber: Data yang Diolah pada Penelitian ini, 2017

Dari hasil analisis yang dilakukan, tidak ditemukan nilai *standardized residual* yang melebihi dari nilai 2,58, dan kurang dari nilai -2,58 sehingga dapat dikatakan bahwa syarat residual telah terpenuhi. Jadi disimpulkan bahwa data yang dipergunakan pada model variabel eksogen di penelitian ini dapat diterima secara signifikan karena nilai residualnya lebih kecil dari 2,58 dan lebih besar dari -2,58 serta layak untuk dipergunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan kedua adalah uji konfirmatori terhadap variabel endogen penelitian, dimaksudkan untuk mengkonfirmasi layak atau tidaknya dimensi-dimensi yang membentuk variabel penelitian *Anaesthetized-Holistic Reinforcement* dan variabel penelitian *Personal Motivation*. Tabel 15 berikut ini mengilustrasikan nilai *loading factor* dari masing-masing dimensi variabel penelitian endogen:

Tabel 15
Nilai Loading Factor Variabel Penelitian Endogen

No	Variabel	Indikator	Loading	P
1	<i>Anaesthetized-Holistic Reinforcement</i>	X15	,557	0,002
		X14	,832	0,000
		X13	,858	0,000
		X12	,740	0,000
		X11	,586	0,001
		X10	,574	0,001
2	<i>Personal Motivation</i>	X21	,584	0,001
		X20	,613	0,000
		X19	,523	0,002
		X18	,692	0,000
		X17	,808	0,000
		X16	,720	0,000

Sumber: Data yang Diolah pada Penelitian ini, 2017

Hasil pada tabel 15 menunjukkan bahwa seluruh dimensi pada variabel penelitian endogen baik variabel *Anaesthetized-Holistic Reinforcement* dan variabel *Personal Motivation* layak digunakan dan diimplementasikan karena seluruh nilai *loading factor* menunjukkan nilai angka $> 0,40$, maka dimensi konstruk tersebut layak untuk digunakan dan diimplementasikan

Selanjutnya uji kesesuaian model (*Goodness of Fit Model*) digunakan untuk menguji apakah model penelitian yang dirancang telah memenuhi standar *cut off value*, seperti yang diilustrasikan pada tabel 16 berikut ini:

Tabel 16
Pengujian Kelayakan
Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Eksogen

Goodness of Fit Index	Cut-Off Value	Hasil Model	Evaluasi Model
Chi-Square (df=53)	$< 86,8$	45,668	Baik
Significance Prob	$\geq 0,05$	0,07	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,074	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,93	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,91	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	0,861	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,962	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,99	Baik

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2017

Data di atas dapat dilihat bahwa variabel endogen tersebut telah memenuhi unsur *cut off value* (tabel 15) sehingga variabel endogen di atas dapat dikatakan layak dan teruji serta dapat diimplementasikan bagi penelitian ini dan

untuk penelitian ke depan. Ini dibuktikan dari nilai *chi-square* tabel terlihat adalah 86,8 dan hasil dari model variabel endogen menunjukkan nilai 45,668 yang berarti nilai *chi-square* hasil model variabel endogen lebih kecil dari nilai *chi-square* tabel sehingga evaluasi model bersifat baik. Dari aspek probabilitas menunjukkan bahwa model variabel endogen bernilai 0,07 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga hasil evaluasi model endogen bersifat baik. Ditinjau dari segi *The Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) bahwa nilai model variabel endogen adalah 0,074 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari standarnya 0,08 maka dari evaluasi, model endogen bermakna baik.

Jika diamati dari aspek *Goodness of Fit Index* (GFI) didapat nilai variabel endogen sebesar 0,93 yang mengindikasikan bahwa nilai tersebut baik karena nilai evaluasi model lebih besar daripada standar ketetapan *cut off value* yaitu 0,90. Sementara nilai hasil model dari aspek *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI) adalah sebesar 0,91 yang mengindikasikan bahwa hasil tersebut baik karena nilai model lebih besar dari nilai *cut off value*nya sebesar 0,90. Jika diamati dari aspek $\chi^2_{relative}$ atau statistik *chi-square* dibagi dengan *degree of freedom* (CMIN/DF) didapat nilai sebesar 0,861 yang berarti nilai evaluasi model variabel endogen tersebut adalah baik sebab nilai hasilnya lebih kecil dari nilai ketetapan *cut off value* sebesar 2,00. Ditinjau dari hasil nilai *Tucker Lewis Index* (TLI) didapat nilai sebesar 0,962 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari standar *cut off value* sebesar 0,95 dan dapat dinyatakan model variabel endogen adalah baik. Hasil nilai model variabel endogen dari aspek *Comparative Fit Index* (CFI) didapat sebesar 0,99 yang berarti juga lebih besar dari nilai ketetapan *cut off value* sebesar 0,95 sehingga dapat disimpulkan bahwa evaluasi model variabel endogen dapat dikatakan baik.

Untuk penilaian uji normalitas (*Assessment of Normality*) didapat bahwa *critical ratio* (cr) pada model ini dapat diterima karena memenuhi standar ketetapan nilai uji normalitas yang diharapkan yaitu jika nilai $cr < +2,58$ atau sebaliknya jika nilai $cr > -2,58$ maka hasil *assessment of normality* model variabel endogen dapat dikatakan data pada model berdistribusi normal yang berarti data pada model berdistribusi normal secara *multivariate* dan otomatis juga berdistribusi normal secara *univariate*, seperti yang terlihat pada tabel 17 di bawah ini:

Tabel 17
Assessment of Normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X16	1,000	10,000	1,563	2,068	2,422	1,802
X17	1,000	10,000	1,424	2,175	2,698	1,691
X18	1,000	10,000	1,267	2,159	2,332	1,510
X19	1,000	10,000	1,424	2,173	2,139	1,890
X20	1,000	10,000	1,158	2,463	1,109	1,571
X21	1,000	10,000	1,204	1,758	1,370	2,413
X10	1,000	10,000	1,133	2,297	,660	2,127
X11	1,000	10,000	1,147	2,392	,437	1,407

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X12	1,000	10,000	1,286	2,282	1,194	1,847
X13	1,000	10,000	1,540	1,919	1,667	2,371
X14	1,000	10,000	1,535	1,889	1,831	1,896
X15	1,000	10,000	1,676	1,795	2,870	2,246
Multivariate					167,489	2,092

Sumber: Data yang Diolah untuk Penelitian ini, 2017

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan kriteria *Critical Ratio* (c.r) $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 0,01 atau 1%. Pada tabel 16 terlihat bahwa nilai *critical ratio* (1,802, 1,691, 1,510, 1,890, 1,571, 2,413, 2,127, 1,407, 1,847, 2,371, 1,896, dan 2,246) tidak melebihi $+2,58$ ($< 2,58$) sehingga dapat disimpulkan tidak ada data yang menyimpang (data berdistribusi normal).

Nilai *critical ratio* secara *multivariate* pada model variabel endogen yang ditunjukkan pada tabel 16 bernilai 2,092 yang berarti lebih kecil dari $+2,58$ sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal secara *multivariate*. Hair et.al (2011) menyatakan bahwa data yang normal secara *multivariate* maka dipastikan juga normal secara *univariate*. Namun sebaliknya, jika keseluruhan data berdistribusi normal secara *univariate*, tidak menjamin normal secara *multivariate*. Jadi dapat disimpulkan melalui *assessment of normality* bahwa model variabel endogen memiliki data yang berdistribusi normal baik secara *multivariate* maupun *univariate*.

Untuk uji jarak Mahalanobis (*Mahalanobis Distance*) digunakan untuk melihat ada tidaknya data *outliers* secara *multivariate*. Dengan menggunakan tabel distribusi χ^2 , nilai *chi-square* tabel dapat ditentukan dengan menggunakan derajat bebas 12 (jumlah dimensi penelitian pada variabel endogen) dengan tingkat $\alpha=0,001$ adalah $\chi^2(12; 0,001) = 32,909$. Hasil pengolahan data pada pengujian *multivariate outliers* disajikan pada tabel 18:

Tabel 18
Uji Mahalanobis Distance

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
227	31,154	,000	,000
215	30,108	,000	,000
233	27,801	,000	,000
216	23,529	,000	,000
234	20,184	,000	,000
209	17,499	,000	,000
245	16,804	,000	,000
229	12,469	,000	,000
205	10,180	,000	,000
214	9,570	,000	,000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
210	8,471	,000	,000
208	3,737	,000	,000

Sumber: Data yang Diolah pada penelitian ini, 2017

Dari hasil pada tabel 18 di atas menunjukkan bahwa angka jarak Mahalanobis maksimal adalah 31,154 dan selanjutnya semakin ke bawah angka jarak tersebut semakin kecil. Ini berarti angka jarak mahalanobis lebih kecil dari nilai *chi-square table* sebesar 32,909 sehingga disimpulkan tidak terdapat *multivariate outliers* pada model variabel endogen di penelitian ini. Hal ini berarti model pada variabel endogen layak untuk dilanjutkan dan digunakan karena salah satu syarat layak atau tidaknya suatu model dapat digunakan dalam suatu penelitian yaitu tidak terdapat *multivariate outliers* seperti yang tersaji pada tabel 17 di atas.

Peneilti juga menggunakan uji nilai residual dengan memperhatikan nilai *standardized residual* dan diharapkan nilai yang dihasilkan $< 2,58$ atau $\geq -2,58$. Berikut disajikan nilai *standardized residual covarians* pada tabel 19 berikut:

Tabel 19
Standardized Residual Covariances

	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X10	X11	X12	X13	X14	X15
X16	,000											
X17	,950	,000										
X18	,199	1,791	,000									
X19	-,886	-1,465	-2,195	,000								
X20	-1,409	-1,160	-,886	2,050	,000							
X21	-1,229	-1,008	-1,114	1,627	1,702	,000						
X10	1,477	,323	,182	2,117	2,248	2,095	,000					
X11	1,142	,677	1,157	2,328	1,711	2,389	2,273	,000				
X12	-1,697	-2,193	-1,138	-,043	-,643	,493	-1,230	-,970	,000			
X13	-,373	-1,039	-2,083	,530	,918	,356	-,882	-1,032	1,013	,000		
X14	-,166	-,969	-,992	,713	-,726	,018	-1,115	-1,275	,742	,536	,000	
X15	1,547	1,707	2,132	1,079	1,648	1,384	,950	,841	-2,205	-,950	-,297	,000

Sumber: Data yang Diolah pada Penelitian ini, 2017

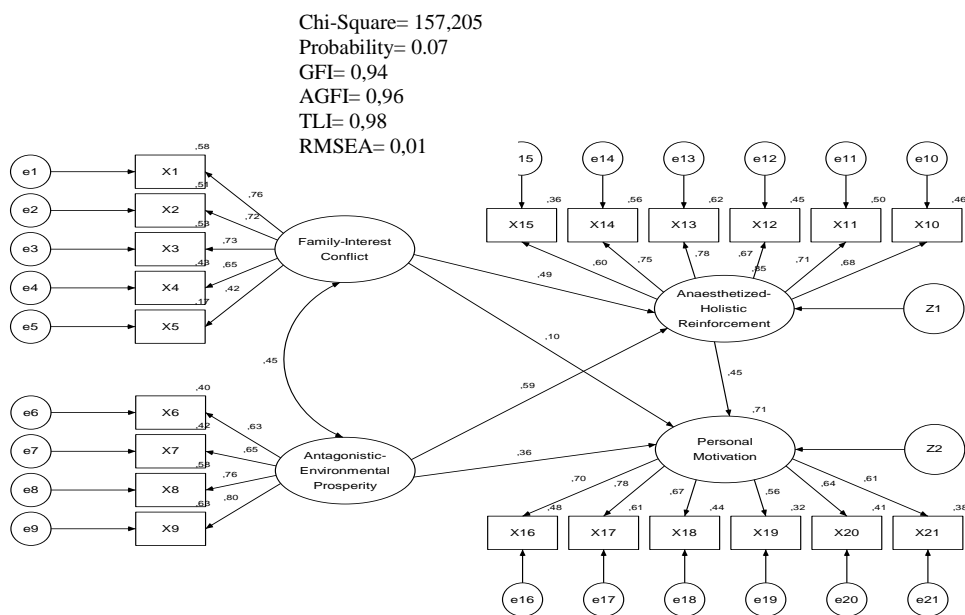
Dari hasil analisis, tidak ditemukan nilai *standardized residual* yang melebihi dari nilai 2,58, dan lebih besar dari nilai -2,58 sehingga dapat dikatakan bahwa syarat residual telah terpenuhi. Jadi data yang dipergunakan pada model variabel endogen di penelitian ini dapat diterima secara signifikan karena nilai residualnya lebih kecil dari 2,58 dan lebih besar dari -2,58 serta layak untuk dipergunakan dalam penelitian ini.

Analisis Full Empirical Model

Sebuah *full empirical model* dengan menggunakan statistik *structural equation modeling* (SEM) dapat dilakukan setelah *measurement model* dilakukan melalui *confirmatory analysis* untuk menguji setiap dimensi dalam mendefinisikan suatu variabel atau konstruk latennya.

Hasil pengolahan program AMOS terhadap *full empirical model* pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3
Full Empirical Model



Sumber: Data yang Diolah pada Penelitian ini, 2017

Gambar 3 di atas merupakan sebuah model kausalitas dimana seluruh variabel independen dan dependen adalah variabel dengan konstruk laten penuh. Keempat variabel di atas (independen maupun dependen) dibentuk dari dimensi-dimensi sehingga disebut variabel laten.

Model pada penelitian ini digunakan untuk menguji model kausalitas dalam berbagai hubungan sebab akibat (*causal model*). Analisis *full empirical model* dapat membantu ada tidaknya kesesuaian model dan hubungan kausalitas yang dibangun dalam model yang diuji.

Seperti halnya pada *confirmatory factor analysis*, pengujian *structural equation modeling* juga dilakukan dengan dua jenis pengujian, yaitu uji kesesuaian model dan uji signifikansi kausalitas melalui uji koefisien regresi. Hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Uji Kesesuaian Model – Goodness of Fit Test

Uji terhadap kelayakan *full empirical model* melalui statistik *structural equation modeling* (SEM) ini diuji dengan cara yang sama dengan

pengujian *confirmatory factor analysis* yaitu dengan menggunakan nilai chi-square, Probabilitas, CFI, TLI, CMIN/DF, RMSEA, GFI, dan AGFI yang tersaji pada tabel 20 berikut:

Tabel 20
Hasil Pengujian Kelayakan Full Model Structural Equation Modeling

Goodness of Fit Index	Cut-Off Value	Hasil Model	Evaluasi Model
Chi-Square (df=183)	< 198,797	157,205	Baik
Significance Prob	≥ 0,05	0,07	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,01	Baik
GFI	≥ 0,90	0,94	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,96	Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	0,85	Baik
TLI	≥ 0,95	0,98	Baik
CFI	≥ 0,95	0,95	Baik

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2017

Dari tabel 20 di atas menunjukkan bahwa model yang dianalisis adalah model *recursive* (searah/tidak timbal balik) dengan jumlah sampel 249 responden. Nilai *chi-square* 157,205 dengan df=183 dan probabilitas 0,07 yang berarti bahwa model sangat baik karena lebih kecil dari nilai *chi-square* tabel $\chi^2=198,797$ (dengan df=183; p=0,001). Signifikansi probabilitas berada pada nilai baik yaitu sebesar 0,07 (> 0,05); RMSEA bernilai baik yaitu sebesar 0,01; GFI bernilai baik yaitu sebesar 0,94; AGFI bernilai baik yaitu sebesar 0,96, CMIN/DF bernilai baik yaitu 0,85; TLI bernilai baik yaitu sebesar 0,98; CFI bernilai baik yaitu sebesar 0,95.

Uji Kausalitas – Regression Weight

Dalam menguji hipotesa mengenai kausalitas yang dikembangkan pada model penelitian ini, perlu diuji melalui *uji-t*, sebagaimana yang terdapat pada tabel tabel 21 berikut ini:

Tabel 21
Full Model Structural Equation Modeling
Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Anaesthetized-Holistic_Reinforcement	<-- -	Family-Interest_Conflict	,573	,118	4,854	***	par_19
Anaesthetized-Holistic_Reinforcement	<-- -	Antagonistic-Environmental_Prospereity	,331	,045	7,330	***	par_21
Personal_Motivation	<-- -	Family-Interest_Conflict	,131	,158	2,827	,408	par_20

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Personal_Motivation	<-- - Antagonistic- _Environmental_Prospereity	,222	,091	2,950	,014	par_2 2
Personal_Motivation	<-- - Anaesthetized- _Holistic_Reinforcement	,487	,234	2,983	,037	par_2 3

Sumber: Data Primer yang Diolah untuk Penelitian ini, 2017

Tabel 21 di atas menunjukkan bahwa nilai *Critical Ratio* (CR) yang identik dengan *t-hitung* dalam regresi menghasilkan nilai di atas +2,401 (*t-tabel* dengan $df=183$; $p=0,001$) yang berarti bahwa semua koefisien regresi secara signifikan tidak sama dengan nol, oleh karenanya hubungan kausalitas yang disajikan dalam model penelitian ini dapat diterima.

Uji Normalitas Data

Penggunaan *Structural Equation Modeling* (SEM) bila diestimasi dengan *Maximum Likelihood Estimation Technique*, mensyaratkan dipenuhinya asumsi normalitas. Berdasarkan hasil analisis data *normalitas univariate* dan *multivariate* ditampilkan pada tabel 22 sebagai berikut:

Tabel 22
Assessment of normality

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X16	1,000	10,000	1,563	2,068	2,422	1,802
X17	1,000	10,000	1,424	2,175	2,698	1,691
X18	1,000	10,000	1,267	2,159	2,332	1,510
X19	1,000	10,000	1,424	2,173	2,139	1,890
X20	1,000	10,000	1,158	2,463	1,109	2,571
X21	1,000	10,000	1,204	1,758	1,370	2,413
X10	1,000	10,000	1,133	1,297	,660	2,127
X11	1,000	10,000	1,147	2,392	,437	1,407
X12	1,000	10,000	1,286	2,282	1,194	1,847
X13	1,000	10,000	1,540	1,919	1,667	2,371
X14	1,000	10,000	1,535	9,889	1,831	1,896
X15	1,000	10,000	1,676	1,795	2,870	2,246
X6	1,000	10,000	1,430	2,210	1,503	1,843
X7	1,000	10,000	1,316	2,479	1,273	2,101
X8	1,000	10,000	1,331	1,572	1,062	2,420
X9	1,000	10,000	1,062	1,840	,341	1,098
X1	1,000	10,000	1,630	2,498	2,862	2,218

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X2	1,000	10,000	1,626	2,473	2,674	1,612
X3	1,000	10,000	1,681	1,827	3,240	2,437
X4	1,000	10,000	1,416	2,125	2,331	1,508
X5	1,000	10,000	1,409	2,075	1,732	1,580
Multivariate					484,091	1,888

Sumber: Data Primer yang Dioalh, 2017

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan kriteria *Critical Ratio* (c.r.) $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 0,01 atau 1%. Pada tabel 21 terlihat bahwa nilai *critical ratio* tidak melebihi $+2,58$ ($< 2,58$) sehingga dapat disimpulkan tidak ada data yang menyimpang (data berdistribusi normal).

Nilai *critical ratio* (c.r.) secara multivariat bernilai 1,88 yang berarti lebih kecil dari $+2,58$ sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal secara multivariat. Hair et.al (2011) menyatakan bahwa data yang normal secara *multivariate* maka dipastikan juga normal secara *univariate*. Namun sebaliknya, jika keseluruhan data berdistribusi normal secara *univariate*, tidak menjamin normal secara *multivariate*.

Multivariate Outlier

Uji jarak Mahalanobis (*Mahalanobis Distance*) digunakan untuk melihat ada tidaknya data *outliers* secara *multivariate*. Dengan menggunakan tabel distribusi χ^2 , nilai *chi-square* tabel dapat ditentukan dengan menggunakan derajat bebas 21 (jumlah dimensi penelitian) pada tingkat $\alpha = 0,001$ adalah $\chi^2 (21; 0,001) = 46,797$. Hasil pengolahan data pada pengujian *multivariate outliers* disajikan pada tabel 23 berikut:

Tabel 23
Uji Mahalanobis Distance

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
227	46,610	,000	,000
215	46,334	,000	,000
213	45,430	,000	,000
214	42,345	,000	,000
209	40,167	,000	,000
236	34,999	,000	,000
234	32,664	,000	,000
223	31,087	,000	,000
216	29,969	,000	,000
233	29,108	,000	,000
217	28,106	,000	,000
224	26,990	,000	,000
207	26,903	,000	,000
229	25,364	,000	,000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
225	23,537	,000	,000
244	23,083	,000	,000
243	22,718	,000	,000
245	21,748	,000	,000
219	21,414	,000	,000
246	21,287	,000	,000

Sumber: data Primer yang Diolah pada Penelitian ini, 2017

Dari hasil pada tabel 23 di atas menunjukkan bahwa angka jarak Mahalanobis maksimal adalah 46,610 yang berarti lebih kecil dari nilai *chi-square table* sebesar 46,797 sehingga disimpulkan tidak terdapat *multivariate outlier* pada model empirik di penelitian ini.

Uji Nilai Residual

Uji nilai residual dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai *standardized residual* dan diharapkan nilai yang dihasilkan < 2,58. Berikut disajikan nilai *standardized residual covarians* pada tabel 24 sebagai berikut:

Tabel 24
Standardized Residual Covariances

	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X6	X7	X8	X9	X1	X2	X3	X4	X5	
X16	,000																					
X17	1,499	,000																				
X18	,692	2,375	,000																			
X19	-1,123	-1,708	-2,392	,000																		
X20	-1,504	-1,250	-,950	1,367	,000																	
X21	-1,329	-1,103	-1,182	1,936	2,126	,000																
X10	,272	-,963	-,925	,713	,766	,676	,000															
X11	-,176	-,751	-,089	1,782	1,091	1,815	3,911	,000														
X12	-1,459	-1,922	-,379	-,339	-,338	-,295	-1,642	-1,502	,000													
X13	-,181	-,317	-1,376	,116	,606	,054	-1,445	-1,724	1,609	,000												
X14	,114	-,653	-,697	,385	-,934	-,192	-1,539	-1,843	2,399	2,271	,000											
X15	,866	1,982	2,539	,184	,733	,507	-,330	-,562	-2,009	-,810	-,063	,000										
X6	-,028	-,965	-,330	,634	,046	-,264	,909	2,076	-1,671	-,884	-1,739	,152	,000									
X7	-,322	203	-1,400	,696	1,066	,775	1,543	1,933	-1,155	-,309	-2,032	,166	2,019	,000								
X8	-,301	-,736	-,160	,996	,357	1,450	2,497	3,290	-1,575	-1,426	-1,262	,104	-,543	-,519	,000							
X9	-,861	-,865	-,795	1,970	1,735	1,223	2,250	3,298	-1,542	-,847	-1,428	-,001	-,523	-,761	,407	,000						
X1	-,942	-,201	-1,358	-1,702	-1,969	-2,028	-,661	-1,711	,495	,211	-,381	-,845	1,224	,592	-,715	-1,362	,000					
X2	1,053	1,013	,748	,883	-1,109	,317	-,915	-1,653	1,660	,628	1,531	,885	,061	,768	-1,236	-,002	-,244	,000				
X3	,730	1,391	,365	-,635	-1,234	-1,335	-1,769	-2,023	,522	,861	,548	,814	-,506	-1,091	-,044	-1,060	,720	-,463	,000			
X4	-1,661	,003	-,258	1,119	-,701	-,591	-1,131	-,578	,418	-,090	,545	-,972	-,905	-,459	,807	,709	,556	,069	-,355	,000		
X5	2,098	2,541	1,118	2,165	1,832	1,924	1,949	3,017	,060	,458	,417	2,014	2,063	2,407	2,171	1,663	-,486	,160	-1,090	,147	,000	

Sumber: Data Primer yang Diolah pada Penelitian ini, 2017

Dari hasil analisis yang dilakukan, tidak ditemukan nilai *standardized residual* yang melebihi dari nilai 2,58, sehingga dapat dikatakan bahwa syarat

residual telah terpenuhi. Jadi disimpulkan bahwa data yang dipergunakan dalam penelitian ini dapat diterima secara signifikan karena nilai residualnya lebih kecil dari 2,58 dan atau lebih besar dari -2,58

Temuan Penelitian dan Pengujian Hipotesis

Pengujian kelima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini didasarkan pada nilai *Critical Ratio* (c.r.) dari suatu hubungan kausalitas. Hasil perhitungan terhadap *goodness of fit indeks* pada *full empirical model* (tabel 20) menunjukkan bahwa nilai *critical ratio* melebihi dari $\pm 2,401$ (*t-tabel* dengan $df=183$; $p=0,001$) sehingga dapat disimpulkan koefisien pengaruh dari masing-masing hubungan regresi adalah signifikan maka hipotesis yang dikembangkan pada penelitian ini dapat diterima.

Analisis konfirmatori dan *structural equation modeling* untuk *full empirical model* dalam penelitian ini dapat diterima karena sesuai dengan kriteria dari nilai *cut off value* (tabel 19).

Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis 1 (H₁): Semakin tinggi *Family-Interest Conflict* maka akan semakin tinggi pula *Anaesthetized-Holistic Reinforcement*

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh derajat *altruistic worklife* terhadap derajat motivasi intrinsik *socio sensitif* seorang dosen (tabel 20) menunjukkan nilai *Critical Ratio* (C.R.) sebesar 4,854 (berarti di atas *t hitung* +2,401) dengan probabilitas sebesar 0,001 yang berarti signifikan pada tingkat probabilitas 0,01, maka dapat disimpulkan tidak ada alasan untuk menolak hipotesis 1 yang menyatakan semakin tinggi *Family-Interest Conflict* maka akan semakin tinggi pula *Anaesthetized-Holistic Reinforcement*.

Berdasarkan hasil penelitian dari 5 indikator yang dibangun seluruhnya mampu mengukur variabel *Family-Interest Conflict* karena memiliki nilai *loading factor* > 0,4. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dosen tetap yayasan di suatu perguruan tinggi swasta memiliki permasalahan keluarga yang acapkali sulit untuk ditemukan solusi yang diharapkan sehingga pada gilirannya mengacu pada munculnya konflik berkepanjangan dalam pikiran, gerak tubuh atau perilaku, *mindset* dalam bekerja, dan bahkan *focus* pada kegiatannya. Jika hal ini terus dilakukan pembiaran maka akan mempengaruhi derajat kualitas layanan pendidikan kepada masyarakat yang membutuhkannya (dalam hal ini mahasiswa). Selain itu, telah banyak kasus-kasus yang terjadi bahwa akibat konflik dosen terhadap tuntutan ekonomi anggota keluarganya yang berlebihan dapat memicu diri internal dosen yang bersangkutan untuk melakukan tindakan korupsi untuk kepentingan diridan keluarganya dengan menyalahgunakan wewenang dan jabatan yang sedang diembannya, misalnya: jam mengajar yang dikurangi secara sepihak, memeras mahasiswa dengan meminta sejumlah uang, memanipulasi anggaran pengadaan peralatan dan perlengkapan kantor, dan lain sebagainya.

Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis 2 (H₂): Semakin tinggi *Antagonistic-Environmental Prosperity* maka akan semakin tinggi pula *Anaesthetized-Holistic Reinforcement*.

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh derajat *Antagonistic-Environmental Prosperity* terhadap derajat *Anaesthetized-Holistic Reinforcement* seorang dosen (tabel 20) menunjukkan nilai *Critical Ratio* (C.R.) sebesar 7,330 (berarti di atas *t hitung* sebesar +2,401) dengan probabilitas sebesar 0,001 yang berarti signifikan pada tingkat probabilitas 0,01, maka dapat disimpulkan tidak ada alasan untuk menolak hipotesis 2 yang menyatakan semakin tinggi *Antagonistic-Environmental Prosperity* maka akan semakin tinggi pula *Anaesthetized-Holistic Reinforcement*.

Dari 4 indikator yang dibangun seluruhnya mampu mengukur variabel *Antagonistic-Environmental Prosperity* karena memiliki nilai *loading factor* > 0,4. Hal ini menunjukkan bahwa dosen-dosen pada perguruan tinggi swasta umumnya memiliki permasalahan kesejahteraan yang sangat minim bahkan gaji yang diterima masih di bawah upah minimum regional (UMR). Hal ini tentunya sangat ironis, dimana di satu sisi tugas dan tanggung jawab seorang dosen cukup besar dan berat dalam memenuhi kewajibannya menjalankan Tri Dharma perguruan tinggi, namun di sisi lain pihak yayasan dan pengelola perguruan tinggi swasta selalu menolak menaikkan gaji dan kesejahteraan lainnya sesuai aturan yang diberlakukan oleh Dit.Jend DIKTI dengan alasan keterbatasan dana akibat merosotnya jumlah mahasiswa baru.

Kondisi tersebut di atas, peneliti menyimpulkan bahwa jika seorang dosen tetap yayasan di suatu perguruan tinggi swasta mampu meraih gelar kehormatannya hingga mencapai guru besar (profesor), maka hal ini sangat dapat dijadikan tauladan tinggi bagi dosen lainnya karena capaian kondisi tersebut tentu sangatlah sulit di tengah keterbatasannya baik dari aspek dana dan infrastruktur pendukung lainnya.

Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis 3 (H₃) : Semakin tinggi *Family-Interest Conflict* maka akan semakin tinggi pula *Personal Motivation*.

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh derajat *Family-Interest Conflict* terhadap derajat *Personal Motivation* seorang dosen (tabel 20) menunjukkan nilai *Critical Ratio* (C.R.) sebesar 2,827 (berarti sedikit di atas *t hitung* +2,401) dengan probabilitas sebesar 0,001 yang berarti signifikan pada tingkat probabilitas 0,01, maka dapat disimpulkan tidak ada alasan untuk menolak hipotesis 3 yang menyatakan semakin tinggi *Family-Interest Conflict* maka akan semakin tinggi pula *Personal Motivation*..

Dari hasil komputasi program AMOS dihasilkan bahwa seluruh dimensi aTribut konstruk penelitian *Family-Interest Conflict* memiliki nilai *loading factor* di atas 0,40 yang berarti seluruh dimensi tersebut layak untuk diterima dan digunakan dalam penelitian dan pembentukan postulasi teori baru untuk pengembangan penelitian ini.

Dengan hasil estimasi hubungan antara variabel penelitian *Family-Interest Conflict* dengan variabel penelitian *Personal Motivation* bernilai 2,827 (hasil *t hitung*) maka kedua variabel tersebut memiliki hubungan dan pengaruh yang cukup signifikan. Artinya, setiap permasalahan konflik keluarga yang dihadapi oleh dosen swasta akan menstimuli motivasi kerja dosen tersebut untuk bekerja lebih giat lagi dalam menjalankan profesinya sebagai dosen, misalnya berusaha menghasilkan karya cipta penelitian yang bermanfaat bagi kehidupan manusia sehingga memberikan peluang bagi dosen tersebut untuk selalu mendapatkan dana hibah bersaing dari pemerintah agar mampu memenuhi tuntutan kebutuhan dan keinginan keluarga yang selama ini menjadi sumber permasalahan dalam keluarga.

Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis 4 (H₄): Semakin tinggi *Antagonistic-Environmental Prosperity* maka akan semakin tinggi pula *Personal Motivation*.

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh derajat *Antagonistic-Environmental Prosperity* terhadap derajat *Personal Motivation* seorang dosen (tabel 20) menunjukkan nilai *Critical Ratio* (C.R.) sebesar 2,950 (berarti di atas *t hitung* sebesar +2,401) dengan probabilitas sebesar 0,001 yang berarti signifikan pada tingkat probabilitas 0,01, maka dapat disimpulkan tidak ada alasan untuk menolak hipotesis 4 yang menyatakan semakin tinggi *Antagonistic-Environmental Prosperity* maka akan semakin tinggi pula *Personal Motivation*.

Dari 4 indikator yang dibangun seluruhnya mampu mengukur variabel *Antagonistic-Environmental Prosperity* karena memiliki nilai *loading factor* > 0,4. Hal ini menunjukkan bahwa setiap dosen swasta di perguruan tinggi swasta di wilayah Provinsi Sumatera Selatan memiliki permasalahan dasar berupa tingkat kesejahteraan yang sangat tidak layak. Salah satu indikatornya adalah masih banyak dosen swasta yang telah bergelar Doktor dari perguruan tinggi negeri berkualitas standar internasional di pulau Jawa yang hanya memiliki tingkat gaji sebesar Rp 423.000,-per bulan. Hal ini tentunya harus menjadi perhatian bagi pemerintah untuk melakukan teguran kepada seluruh pengurus yayasan dan pengelola PTS agar memberikan gaji yang layak dan sesuai dengan ketentuan baku pemerintah. Namun kenyataan di lapangan, hasil pengamatan peneliti menunjukkan bahwa himbuan pemerintah tersebut sering tidak diindahkan yang pada gilirannya memacu motivasi intrinsik dosen tersebut untuk meningkatkan kreativitasnya dalam menghasilkan penelitian berbasis bantuan/hibah dana bersaing.

Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis 5 (H₅): Semakin tinggi *Anaesthetized-Holistic Reinforcement* maka akan semakin tinggi pula *Personal Motivation*.

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh derajat *Anaesthetized-Holistic Reinforcement* terhadap derajat *Personal Motivation* seorang dosen (tabel 20) menunjukkan nilai *Critical Ratio* (C.R.) sebesar 2,983 (berarti di atas *t hitung* sebesar +2,401) dengan probabilitas sebesar 0,001 yang berarti signifikan pada tingkat probabilitas 0,01, maka dapat disimpulkan tidak ada alasan untuk

menolak hipotesis 5 yang menyatakan semakin tinggi *Anaesthetized-Holistic Reinforcement* maka akan semakin tinggi pula *Personal Motivation*

Berdasarkan hasil penelitian dari 6 indikator yang dibangun seluruhnya mampu mengukur variabel *Anaesthetized-Holistic Reinforcement* karena memiliki nilai *loading factor* > 0,4. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dosen tetap yayasan di suatu perguruan tinggi swasta perlu diawasi kinerjanya melalui program peraturan yang berlaku di perguruan tinggi (PT) agar dapat membentuk dan bahkan mempertahankan pola pikir yang baik dan visioner, berkarakter mulia, *flexible* dan komunikatif, berbudi luhur, berintegritas tinggi, dan kritis dalam berpendapat dengan menjaga tata susila yang ada. Menurut hasil pengamatan peneliti, salah satu bentuk yang cukup efektif bagi seorang dosen untuk dapat terus menjalankan profesinya melalui Tri Dharma PT adalah dengan memberikan *reward* bagi yang berprestasi dan memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan yang ada. Hal itu dapat disajikan oleh PT melalui *reward and punishment* dosen yang terbalut dalam *reinforcement* perguruan tinggi.

Analisis Direct Effect dan Indirect Effect

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dilakukan analisis pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total. Pengujian pada model penelitian ini dapat menjelaskan efek langsung, efek tidak langsung dan efek total, seperti yang terlihat pada tabel 25 berikut:

Tabel 25
Standardized Direct Effects

	<i>Family-Interest Conflict</i>	<i>Antagonistic Environmental Prosperity</i>	<i>Anaesthetized Holistic Reinforcement</i>	<i>Personal Motivation</i>
<i>Anaesthetized Holistic Reinforcement</i>	0,485	0,592	0,000	0,000
<i>Personal Motivation</i>	0,101	0,364	0,446	0,000

Sumber: Data Primer yang Diolah untuk Penelitian ini, 2017

Tabel 25 di atas menunjukkan bahwa terdapat efek langsung (*direct effect*) dari masing-masing konstruk terhadap sebuah konstruk tertentu:

- Efek langsung dari *Family-Interest Conflict* terhadap *Anaesthetized Holistic Reinforcement* sebesar 0,485.
- Efek langsung dari *Antagonistic Environmental Prosperity* terhadap *Anaesthetized Holistic Reinforcement* sebesar 0,592.
- Efek langsung dari *Anaesthetized Holistic Reinforcement* terhadap *Personal Motivation* sebesar 0,446.
- Efek langsung dari *Family-Interest Conflict* terhadap *Personal Motivation* sebesar 0,101.

- e. Efek langsung dari *Antagonistic-Environmental Prosperity* terhadap *Personal Motivation* sebesar 0,364

Pada efek langsung terlihat bahwa efek langsung dari *Antagonistic Environmental Prosperity* terhadap *Anaesthetized Holistic Reinforcement* (0,592) paling tinggi. Ini berarti bahwa tingkat kesejahteraan para dosen PTS perlu diatur dalam suatu ketentuan PTS di mana mereka dipekerjakan dengan menggunakan statuta perguruan tinggi sebagai jaminan kepastian hukumnya (payung hukum suatu perguruan tinggi)

Efek langsung dari *Family-Interest Conflict* terhadap *personal motivation* (0,101) paling rendah yang berarti kondisi berupa konflik yang dimiliki oleh setiap dosen dalam keluarganya hanya berpengaruh kecil terhadap derajat motivasi kerja setiap dosen itu sendiri. Dapatlah disimpulkan bahwa baik pengurus yayasan dan pengelola PTS perlu meningkatkan tingkat kesejahteraan para dosennya secara merata dan profesional tanpa adanya sistem *nepotism* dan *collusion* dalam proses penilaian kinerja setiap dosen. Sistem penilaian yang objektif perlu dibalut melalui mekanisme penerapan tata kelola *system* peraturan yang baik yaitu adanya penerapan *reinforcement* baik dari aspek *reward* yang memadai maupun pemberlakuan *punishment* yang wajar.

Efek tidak langsung dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel mediating, seperti yang digambarkan pada tabel 26 berikut ini:

Tabel 26
Standardized Indirect Effects

	<i>Family Interest Conflict</i>	<i>Antagonistic Environmental Prosperity</i>	<i>Anaesthetized Holistic Reinforcement</i>	<i>Personal Motivation</i>
<i>Anaesthetized-Holistic Reinforcement</i>	0,000	0,000	0,000	0,000
<i>Personal Motivation</i>	0,217	0,264	0,000	0,000

Sumber: Data Primer yang Diolah untuk Penelitian ini, 2017

Tabel 26 di atas menunjukkan bahwa terdapat efek tidak langsung (*indirect effect*) dari masing-masing konstruk terhadap sebuah konstruk tertentu:

- f. Efek tidak langsung dari *Family-Interest Conflict* terhadap *Personal Motivation* sebesar 0,217.
g. Efek tidak langsung dari *Antagonistic-Environmental Prosperity* terhadap *Personal Motivation* sebesar 0,264.

Dapat disimpulkan bahwa baik variabel penelitian *Family-Interest Conflict* maupun *Antagonistic-Environmental Prosperity* sama-sama memiliki efek tidak langsung yang sangat lemah terhadap variabel penelitian *Personal Motivation*. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel eksogen tersebut tidak bisa berdiri sendiri untuk dapat meningkatkan derajat motivasi kerja seorang dosen,

namun diperlukan variabel lain sebagai variabel *mediating* yang dalam penelitian ini adalah variabel penelitian *Anaesthetized Holistic Reinforcement* berbentuk penghargaan dan hukuman bagi dosen yang melakukan wanprestasi sehingga lambat laun akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya derajat motivasi kerja seorang dosen.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Simpulan

Pada penelitian ini dirancang 5 (lima) hipotesis dengan 4 (empat) konstruk laten penelitian. Dari kelima hipotesis yang dirancang, ternyata hasil komputasi menyatakan kelima hipotesis tersebut dapat diterima, karena hasil *full empirical model* berbasis *structural equation modeling* (SEM) telah memenuhi syarat minimal yang ditentukan pada nilai *cut off value* suatu model penelitian. Selain itu, hasil *critical ratio* (C.R) yang dapat disinonimkan sebagai nilai t_{hitung} *full empirical model* memiliki nilai yang jauh lebih besar daripada nilai t_{tabel} penelitian yang sudah ditetapkan sebelumnya (dengan tingkat $df = 183$ dan $probability = 0,001$).

Secara singkat dapat penulis sajikan tabel 27 tentang 5 hipotesis yang secara keseluruhan dapat diterima dan didukung sebagai penelitian yang layak untuk dikembangkan adalah sebagai berikut:

Tabel 27
Ringkasan Uji Hipotesis

	Hipotesis Penelitian	Hasil Uji
Hipotesis 1:	Semakin tinggi <i>Family-Interest Conflict</i> maka akan semakin tinggi pula <i>Anaesthetized-Holistic Reinforcement</i>	Diterima
Hipotesis 2:	Semakin tinggi <i>Antagonistic-Environmental Prosperity</i> maka akan semakin tinggi pula <i>Anaesthetized-Holistic Reinforcement</i>	Diterima
Hipotesis 3:	Semakin tinggi <i>Family-Interest Conflict</i> maka akan semakin tinggi pula <i>Personal Motivation</i>	Diterima
Hipotesis 4:	Semakin tinggi <i>Antagonistic-Environmental Prosperity</i> maka akan semakin tinggi pula <i>Personal Motivation</i>	Diterima
Hipotesis 5:	Semakin tinggi <i>Anaesthetized-Holistic Reinforcement</i> maka akan semakin tinggi pula <i>Personal Motivation</i>	Diterima

Sumber: Data Primer yang Diolah pada Penelitian ini, 2017

Implikasi Teoritis

Dari hasil penelitian yang dilakukan dinilai telah menjawab masalah penelitian secara signifikan yang menghasilkan tiga skenario untuk meningkatkan motivasi kerja seorang dosen (*personal motivation*) pada perguruan tinggi swasta di wilayah Sumatera Selatan.

Pertama, upaya meningkatkan *personal motivation* seorang dosen di suatu perguruan tinggi swasta wilayah Sumatera Selatan melalui penerapan *reinforcement* menyeluruh yang bersifat mengikat dan baku (*Anaesthetized-Holistic Reinforcement*) dengan penerapan konflik kepentingan keluarga yang terjadi (*Family-Interest Conflict*) dan penerapan kesejahteraan lingkungan kerja yang ironis (*Antagonistic-Environmental Prosperity*).

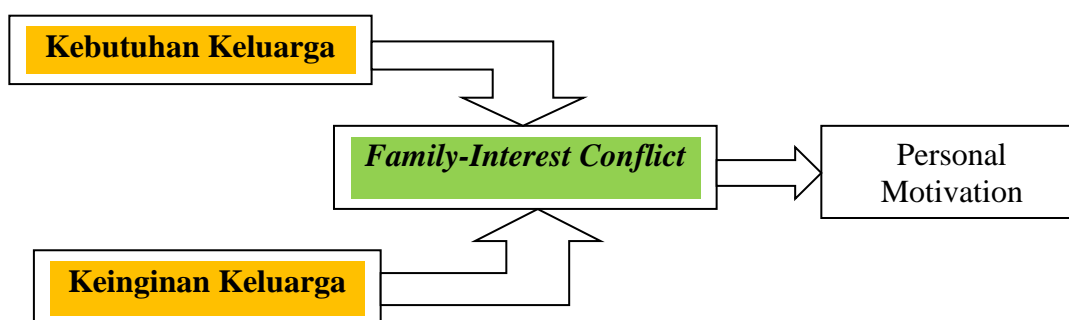
Kedua, upaya meningkatkan *personal motivation* seorang dosen) perguruan tinggi swasta di wilayah Sumatera Selatan melalui *Family-Interest Conflict* secara langsung dan juga *Antagonistic-Environmental Prosperity* secara langsung.

Ketiga, upaya meningkatkan kinerja individu seorang dosen perguruan tinggi swasta di wilayah Sumatera Selatan melalui *Anaesthetized-Holistic Reinforcement* secara langsung.

Pada penelitian ini, peneliti juga berhasil menghasilkan teori baru yang didasari atas proses berfikir secara ilmiah (*scientific contemplation*) dan uji coba rekayasa model penelitian empirik secara keseluruhan (*Full-Empirical and Theoretical Model*) melalui postulasi teori baru sebagai berikut:

Novelty 1, yaitu Konflik yang dimiliki seorang dosen karena kepentingan keluarga (*Family-Interest Conflict*), yaitu **suatu permasalahan sosial yang dihadapi seseorang atas dasar tuntutan berbagai kebutuhan bahkan keinginan yang berlebihan dari anggota keluarganya dan melebihi dari tingkat kemampuan materil yang dimiliki. Konflik keluarga ini sangat berpotensi mempengaruhi derajat motivasi kerja seseorang.** Secara grafis postulasi teori tersebut dapat disaikan pada gambar 6 di bawah ini:

Gambar 6
Novelty 1
Postulasi Teori *Family-Interest*

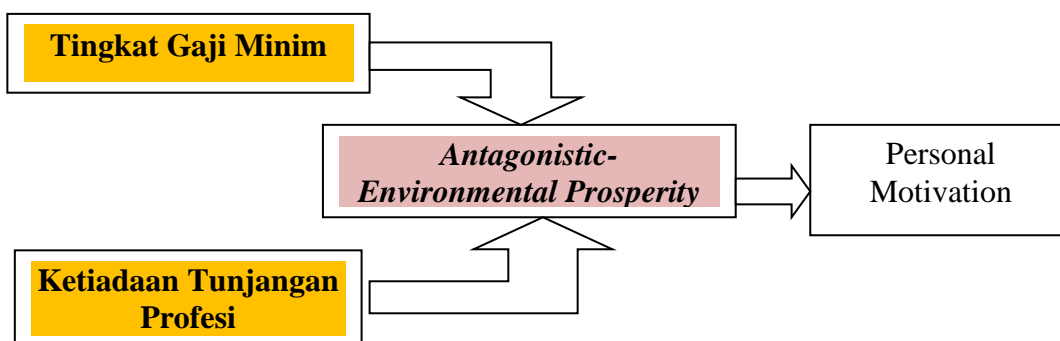


Adapun dimensi pada postulasi *Family-Interest Conflict*, juga terdiri dari dimensi penelitian baru yang diadopsi dari beberapa fenomena yang dialami oleh seorang dosen PTS (perguruan tinggi swasta) dalam keluarganya, yaitu antara lain: Tuntutan kebutuhan dan keinginan anggota keluarga yang melebihi dari gaji profesi, tuntutan Prestise dan atau *Image* keluarga, tuntutan Silsilah atau Historis keluarga, diplomasi keluarga akan prospek masa depan Profesi

dosen, dan diplomasi keluarga akan tuntutan status atau pengakuan dalam keluarga besar.

Novelty 2, yaitu Tingkat kesejahteraan yang ironis dari lingkungan kerja (*Antagonistic-Environmental Prosperity*), yaitu **suatu tingkat kesejahteraan ironis yang menggambarkan minimnya tingkat gaji dan tunjangan profesi dosen PTS yang tidak setara dengan *image* profesi itu sendiri di tengah masyarakat luas. Tingkat kesenjangan Dosen ini berpotensi mempengaruhi derajat motivasi kerja seorang dosen.** Secara grafis postulasi teori tersebut dapat disajikan pada gambar 7 di bawah ini:

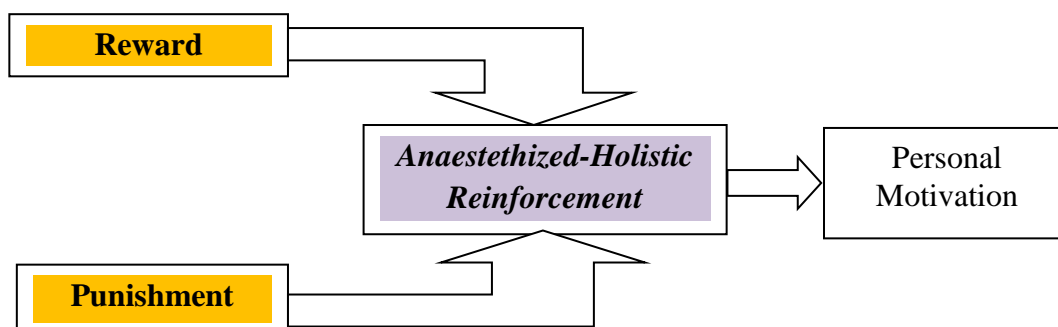
Gambar 7
Novelty 2
Postulasi Teori *Antagonistic-Environmental Prosperity*



Adapun dimensi pada postulasi *Antagonistic-Environmental Prosperity*, juga terdiri dari dimensi penelitian baru yang diadopsi dari fenomena yang dialami oleh sebagian besar dosen PTS (perguruan tinggi swasta) di wilayah Sumatera Selatan, yaitu antara lain: gaji di bawah standar upah minimum regional, diskriminasi jabatan dan atau kedudukan antara dosen bergelar DOKTOR dengan Non Doktor, ketiadaan tunjangan dana bagi dosen bergelar DOKTOR untuk penelitian dan pengabdian pada masyarakat, dan minimnya dan atau ketiadaan sarana dan prasarana bagi dosen bergelar Doktor atau Dosen senior sebagai penunjang penelitian.

Novelty 3 yaitu Tata Kelola Peraturan yang Menyeluruh dan Mengikat (*Anaesthetized-Holistic Reinforcement*), yaitu **suatu peraturan yang bersifat menyeluruh dan mengikat yang dikelola melalui pemberian penghargaan bagi yang berprestasi dan pemberlakuan hukuman bagi yang wanprestasi. Tata kelola peraturan ini berpotensi mempengaruhi derajat motivasi kerja seorang dosen.** Secara grafis postulasi teori tersebut dapat disajikan pada gambar 8 di bawah ini:

Gambar 8
Novelty 3
Postulasi Teori *Anaesthetized-Holistic Reinforcement*



Adapun dimensi pada postulasi *Anaesthetized-Holistic Reinforcement*, juga terdiri dari dimensi penelitian baru yang diadopsi dari fenomena yang dialami oleh sebagian besar dosen PTS (perguruan tinggi swasta) di wilayah Sumatera Selatan, yaitu pemberhentian dengan tidak hormat, penundaan karir dan pengawasan kerja melekat, pelepasan dan penundaan jabatan hingga 8 tahun (*non Job*), teguran lisan dan tertulis hingga 2 (dua) kali, mutasi dan pengasingan tugas yang tidak sesuai dengan keahliannya, pemotongan gaji dan penurunan pangkat dan golongan.

Implikasi Manajerial

Implikasi dari variabel dependen pada penelitian ini berupa *Anaesthetized-Holistic Reinforcement*, dan *Personal Motivation* bagi seorang dosen pada perguruan tinggi swasta di wilayah Sumatera Selatan diuraikan sebagai berikut:

- a. Penelitian ini berhasil membuktikan secara empirik bahwa *reinforcement* berupa penghargaan yang diimplementasikan melalui kenaikan pangkat dan gaji dan hukuman yang berat bagi para dosen yang melanggar aturan statuta yang telah disepakati bersama secara langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi seorang dosen. Didasari dari hasil analisis *standardized direct effect* (efek secara langsung), diketahui bahwa nilai variabel *Anaesthetized-Holistic Reinforcement* terhadap *personal motivation* sebesar 0,446 berarti peranan pengaruh *reinforcement* lembaga PTS terhadap derajat motivasi kerja seorang dosen pada perguruan tinggi swasta di wilayah Sumatera Selatan berada dalam kategori cukup tinggi (cukup efektif). Agar dapat meningkatkan peranan *reinforcement* lembaga, maka sudah seharusnya pihak dosen harus mampu meredam tingkat konflik yang terjadi dalam keluarganya dengan membatasi kebutuhan dan keinginan keluarga yang berlebihan. Ini dimaksudkan agar seluruh anggota keluarga agar mampu mawas diri dan bersahaja serta bijak dalam memanfaatkan dana keluarga sehingga ke depan pemborosan konsumsi di dalam keluarga dapat dihindari. Selain itu perlu pula pihak PTS memikirkan kesejahteraan para dosennya baik dalam jangka menengah maupun dalam jangka panjang agar proses belajar-

mengajar dalam berjalan dengan baik secara professional. Ini juga harus menjadi perhatian utama bagi PTS mengingat dosen merupakan ujung tombak SDM yang berperan besar andilnya dalam meningkatkan tingkat akreditasi PTS baik di tingkat lini fakultas/program studi maupun di tingkat universitas secara keseluruhan.

- b. Penelitian ini juga berhasil membuktikan secara empirik bahwa variabel *Family-Interest Conflict* dan *Antagonistic-Environmental Prosperity* secara langsung berpengaruh positif terhadap motivasi individu dosen yaitu masing-masing sebesar 0,101 dan 0,364. Ini berarti, meskipun nilai tersebut tidak cukup signifikan namun adanya hubungan yang searah antar variabel eksogen (variabel *independent*) dengan variabel endogen (variabel *dependent*). Dari hasil tersebut, mengisyaratkan bahwa sudah selayaknya setiap dosen harus mampu mengatasi dan mengurangi tingkat konflik kepentingan dalam keluarganya karena tidak berfaedah terhadap upaya peningkatan derajat motivasi kerja dosen dalam menjalankan Tri Dharma perguruan tinggi. Namun sebaliknya, dari fenomena umum yang ditemukan dalam penelitian ini bahwa sebagian besar dosen perguruan tinggi swasta (PTS) memiliki tingkat kesejahteraan yang minim sehingga sudah selayaknya mendapatkan perhatian khusus dari pihak yayasan dan pengelola PTS mengingat seorang dosen adalah ujung tombak keberhasilan dan kemajuan sebuah perguruan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alessandro Lazaric. (2008) *Knowledge Transfer in Reinforcement Learning*. PhD thesis, Politecnico di Milano, 2008.
- Ayllon, T. and Koiko, D. J., 2014, *Productivity and schedules of reinforcement in business and industry*. *Industrial Behavior Modification: A Management Handbook* (pp. 35-50). New York: Pergamon Press.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (2014). *The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173–1182.
- Berger, C. J., Cummings, L. L., and Heneman, H. G. (2015), *Expectancy Theory and Operant Conditioning Predictions of Performance under Variable Ratio and Continuous Schedules of Reinforcement.*, *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, 14, 227-243
- Bethany R. Leffler, Michael L. Littman, and Timothy Edmunds. (2007) *Efficient Reinforcement Learning with Relocatable Action Models*. In *Proceedings of the 22nd AAAI Conference on Artificial Intelligence*, pages 572–577, 2007.
- Chris Drummond. (2002) *Accelerating Reinforcement Learning by Composing Solutions of Automatical Identified Subtasks*. *Journal of Artificial Intelligence Research*, 16:59–104, 2002.

- Christopher G. Atkeson and Juan C. Santamaria. (2010) *A Comparison of Direct and Model-based Reinforcement Learning*. In Proceedings of the 2010 International Conference on Robotics and Automation, 2010.
- Damien Ernst, Pierre Geurts, and Louis Wehenkel. 2005 *Tree-based Batch Mode Reinforcement Learning*. Journal of Machine Learning Research, 6:503–556, 2005.
- Darrin C. Bentivegna, Christopher G. Atkeson, and Gordon Cheng. (2004) *Learning from Observation and Practice Using Primitives*. In AAAI 2004 Fall Symposium on Real-life Reinforcement Learning, October 2004.
- David Andre and Stuart J. Russell. (2002) *State Abstraction for Programmable Reinforcement Learning Agents*. The Eighteenth National Conference on Artificial Intelligence, pages 119–125, 2002.
- Donald A. Hantula, 2016, *Schedules of Reinforcement in Organizational Performance: Application, Analysis, and Synthesis*, Journal of Applied Behavior Analysis, 23, 151-162.
- Everett, P. B., Hayward, S. C, and Meyers, A. W. (2015), *Effects of A Token Reinforcement Procedure on Bus Ridership*. Journal of Applied Behavior Analysis, 7, 1-9.
- Ferdinand, Augusty (2005), “*Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*”, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Edisi 3, 2005.
- Fernando Fernandez and Manuela Veloso. (2006) *Probabilistic Policy Reuse in A Reinforcement Learning Agent*. In Proceedings of the 5th International Conference on Autonomous Agents and Multiagent Systems, 2006.
- George Konidaris and Andrew G. Barto. (2007) Building Portable Options: *Skill Transfer in Reinforcement Learning*. In Proceedings of the 20th International Joint Conference on Artificial Intelligence, pages 895–900, 2007.
- Glazer, S., & Beehr, T. A. (2015). *Consistency of Implications of Three Role Stressors Across Four Countries*. Journal of Organizational Behavior, 26, 467–487.
- Goltz, S, M, (2015), *Examining The Joint Role of Responsibility and Reinforcement History in Commitment*, Decision Sciences, 24, 977-994,
- Hair, Joseph.F, Rolph E. Anderson, Barry J. Babin, William C. Black (2011), “*Multivariate Data Analysis*” , New Jersey Prentice Hall, Seventh Edition.
- Hantula, D, A, and Croweil, C, R, (2016), *Intermittent Reinforcement and Escalation Processes in Sequential Decision Making: A Replication and Theoretical Analysis*. Journal of Organizational Behavior Management, 14(2), 7-36,
- Imam Ghozali (2008), “Model Persamaan Struktural, Konsep dan Aplikasi Dengan Menggunakan AMOS 16,0 “, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2008.

- James L. Carroll and Kevin Seppi (2005). *Task Similarity Measures for Transfer in Reinforcement Learning Task Libraries*. Proceedings of 2005 IEEE International Joint Conference on Neural Networks, 2: 803–808, 2005.
- Jurgen Wegge, Rolf van Dick,* Gary K. Fisher,* Michael A. West* and Jeremy F. Dawson (2006) *A Test of Basic Assumptions of Affective Events Theory (AET) in Call Centre Work*, British Journal of Management, Vol. 17, 237–254 (2006) DOI: 10.1111/j.1467-8551.2006.00489.x
- Latham, G. P, and Huber, V. L. (2001), *Schedules of Reinforcement: Lessons from The Past and Issues for The Future*, Journal of Organizational Behavior Management, 72(1), 125-149
- Lefter Viorel (2015), *Employees Motivation Theories Developed At An International Level*, JEL article code :M54: Labor Management.
- Lefter Viorel, Manolescu Aurel, Marinas Cristian Virgil dan Puia Ramona Stefania (2015), *Employees Motivation Theories Developes at An International Level.*, The University of Oradea, Economic Science Series 2015.
- Leslie Pack Kaelbling, Michael L. Littman, and Andrew W. Moore. (2000) *Reinforcement Learning: A Survey*. Journal of Artificial Intelligence Research, 4:237–285, May 2000
- Mace, F. C, Neef, N. A., Shade, D., and Mauro, B. C. (2014). *Limited Matching on Concurrent-Schedule Reinforcement of Academic Behavior*. Journal of Applied Behavior Analysis, 27, 585-596.
- Marylène Gagne (2009) *A Model of Knowledge-sharing Motivation*, Human Resource Management DOI: 10.1002/hrm 2009
- Matthew E. Taylor and Peter Stone (2009), *Transfer Learning for Reinforcement Learning Domains: A Survey*, Journal of Machine Learning Research 10 (2009) 1633-1685
- Mauno, S., & Kinnunen, U. (2009). The effects of job Conflict on Marital Satisfaction in Finnish Dual-Earner Couples. Journal of Organizational Behavior, 20, 879–895.
- Mawhinney, T. C. (2012), *Reinforcement Schedule Stretching Effects*. Generalizing from Laboratory to Field Settings (pp. 181-186), Lexington, MA: Lexington Books.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2016). *A Three-Component Conceptualization of Organizational Conflict*. Human Resource Management Review, 1, 61–89.
- Morse, W, H, and Kelleher, R, T, (2015), *Determinants of Reinforcement and Punishment*. Handbook of Operant Behavior (pp, 174-200), Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall,
- Neef, N, A., Mace, F, C, Shea, M, C, and Shade, D, (2011), *Effects of Reinforcerrate and Reinforcer Quality on Time Allocation: Extensions of Matching Theory to Educational Nettings*. Journal of Applied Behavior Analysis, 25, 691-699.

- Orhan Çınar, Çetin Bektaş, Imran Aslan, (2011) *A Motivation Study on The Effectiveness of InTrinsic and ExTrinsic Factors*, ISSN 1822-6515 EKONOMIKA IR VADYBA: 2011. 16
- Penjelasan atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor: 3 tahun 1993 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Peraturan Menteri Tenaga kerja Republik Indonesai Nomor: PER-05/MEN/1993 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kebersertaan, Pembayaran Iuran, pembayaran santunan, dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia PEROS/MEN/1 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran, Kebersertaan, Pembayaran santunan, dan Pelayanan Jaminan Kesejahteraan bagi tenaga kerja Perusahaan.
- Peraturan Pemerintah Nomor: 36 tahun 1995, tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Tenaga Kerja.
- Peraturan Pemerintah RI Nomor: 14 tahun 1993, tentang Penyelenggaraan program jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Pieter Abbeel and Andrew Y. Ng. (2005) *Exploration and Apprenticeship Learning in Reinforcement Learning*: Proceedings of The 22nd International Conference on Machine Learning, Pages 1–8, 2005.
- Pritchard, R. D., Hollenbeck, J., and DeLeo, P. J, (2011), *The Effects of Partial and Continuous Schedules of Reinforcement on Effort, Performance and Satisfaction*. Journal of Organizational Behavior and Human Performance, 25, 336-353.
- Rao, R. K. and Mawhinney, T. C. (2015). *Superior-Subordinate Dyads: Dependence of Leader Effectiveness on Mutual Reinforcement Contingencies*. Journal of the Experimental Analysis of Behavior, 56, 105-118.
- Richard Maclin, Jude Shavlik, Lisa Torrey, Trevor Walker, and Edward Wild. (2005) *Giving Advice About Preferred Actions to Reinforcement Learners via Knowledge-based Kernel Regression*. In Proceedings of the 20th National Conference on Artificial Intelligence, 2005.
- Robert H. Crites and Andrew G. Barto (2000). *Improving Elevator Performance Using Reinforcement Learning*. Advances in Neural Information Processing Systems 8, pages 1017–1023, Cambridge, MA, 2000 MIT Press.
- Saari, L. M. and Latham, G. P. (2012). *Employee Reactions to Continuous and Variable Reinforcement Schedules Involving A Monetary Incentive*. Journal of Applied Psychology, 67, 506-509.
- Skaggs, K. J., Dickinson, A. M., and O'Connor, K. A. (2009). *The Use of Concurrent Schedules to Evaluate The Effects of ExTrinsic Rewards on "InTrinsic Motivation"*: Journal of Organizational Behavior Management,
- Steven Brown, (2015) *InTrinsic Motivation And Job Satisfaction: The Intervening Role Of Goal Orientation*, Allied Academies International Conference

- Thomas G. Dietterich. (2000) *Hierarchical Reinforcement Learning With The MAXQ Value Function Decomposition*. Journal of Artificial Intelligence Research, 13:227–303, 2000.
- Tom Croonenborghs, Kurt Driessens, and Maurice Bruynooghe (2007). *Learning Relational Options for Inductive Transfer in Relational Reinforcement Learning*. In Proceedings of the Seventeenth Conference on Inductive Logic Programming, 2007.
- Tom Erez and William D. Smart. (2008) What Does Shaping Mean for Computational Reinforcement Learning? In Proceedings of The Seventh IEEE International Conference on Development and Learning, pages 215–219, 2008.
- V. Vijay Venu and A.K. Verma, 2016, *Reinforcement of Power System Reliability Measures Through Joint Deterministic and Probabilistic Approaches*, International Journal of Reliability, Quality and Safety Engineering, Vol. 16, No. 6 (2016) 551–566. DOI: 10.1142/S0218539309003575
- W. Bradley Knox and Peter Stone. TAMER: (2008) *Training An Agent Manually via Evaluative Reinforcement*. In IEEE 7th International Conference on Development and Learning, August 2008.
- Williams, D. C. and Johnston, J. M. (2016). *Continuous Versus Discrete Dimensions of Reinforcement Schedules: An Integrative Analysis*. Journal of The Experimental Analysis of Behavior, 58, 205-228.
- Yaxin Liu and Peter Stone. (2006) *Value-Function-based Transfer for Reinforcement Learning Using Structure Mapping*. In Proceedings of the Twenty-First National Conference on Artificial Intelligence, pages 415–20, July 2006.
- Yuki, G. A. and Latham, G. P. (2000). *Consequences of Reinforcement Schedules and Incentive Magnitudes for Employee Performance: Problems Encountered in An Industrial Setting*. Journal of Applied Psychology, 60, 294-298.
- Zeiler, M. D. (2014). *Reinforcement Schedules: The Sleeping Giant*. Journal of the Experimental Analysis of Behavior, 42, 485-493.