

PERBEDAAN KEPUASAN KEBUTUHAN PSIKOLOGIS DASAR DAN MOTIVASI KERJA ANTARA DOSEN-DOSEN DI KABUPATEN BANYUMAS DAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Oleh:

Devani Laksmi Indyastuti¹⁾, Rifqi Syaefurrohman²⁾

E-mail: devani20092010@gmail.com

¹⁾Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Soedirman

²⁾Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Soedirman

ABSTRACT

This study examines the differences of basic psychological need satisfactions and work motivation between the lecturers in Banyumas and the lecturers in Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Basic psychological need satisfactions that consist of the feel of competence, autonomy and relatedness are essential key for the positive outcome of organization and human being. The social environment that support these need will affect those satisfactions. The differences of area are expected to differ for facilitating basic psychological need satisfaction and work motivation. It because different are lead to different the characteristics. Our hypotheses propose that the lecturers in Daerah Istimewa Yogyakarta have higher basic psychological need satisfactions than those satisfactions in Banyumas. We use 410 lecturers for the sample. The results show that the feels of competence, autonomy are higher for the DIY lecturers than those feels for Banyumas lecturers. However, there are no differences of the feel of relatedness and work motivation between DIY lecturers and Banyumas lecturers.

Keywords : *Work motivation, The Feel of Competence, The Feel of Autonomy, The Feel of Relatedness.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam membentuk perilaku positif sebagai kontribusi individu terhadap organisasi. Menurut Ryan dan Deci (2002) dan Gagne dan Deci (2005), motivasi determinan diri (self determined motivation) merupakan dorongan paling besar untuk berperilaku. Motivasi ini dapat mendorong individu untuk memberikan kontribusi yang besar pada organisasi. Motivasi determinan diri adalah motivasi dari dalam individu itu sendiri, berdasarkan kemauan dirinya sendiri tanpa paksaan dan dorongan dari luar. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi determinan diri berpengaruh pada hasil-hasil positif seperti kinerja yang baik (Millette & Gagne, 2008), kepuasan kerja (Millette & Gagne, 2008),

kesehatan mental dan kesehatan fisik tenaga kerja (Otis & Pelletier, 2005), serta komitmen organisasional (Gagne, Chemolli, Forest, & Koestner, 2008).

Motivasi determinan diri didorong melalui pemenuhan kebutuhan psikologis dasar (Gagne & Deci, 2005). Menurut Gagne dan Deci (2005), kepuasan kebutuhan psikologis dasar merupakan “nutriment” untuk pengembangan motivasi determinan diri. Kebutuhan psikologis dasar merupakan kebutuhan esensial yang harus terpenuhi untuk kebahagiaan, perasaan yang positif dan kenyamanan individu (Ryan & Deci, 2002). Kebutuhan ini bersifat universal, ada pada seluruh manusia. Kepuasan kebutuhan psikologis dasar terdiri dari rasa kompetensi, otonomi dan keterhubungan (Ryan & Deci, 2002; Gagne & Deci, 2005). Rasa kompetensi merupakan rasa bahwa individu mampu untuk mengatasi permasalahan yang menantang. Rasa otonomi merupakan rasa bahwa individu melakukan aktivitasnya berdasarkan kemauan, keinginan dirinya sendiri. Rasa keterhubungan merupakan rasa bahwa individu mampu untuk berbaaur dengan lingkungan sosial di sekitarnya.

Kepuasan kebutuhan psikologis dasar dapat terpenuhi dengan dukungan dari lingkungan eksternal individu seperti dari lingkungan kerja, pimpinan, organisasi, rekan kerja (Gagne & Deci, 2005). Menurut Skinner dan Edge (2002), perasaan kompetensi dapat terpenuhi dengan adanya tantangan dan *feedback* yang jelas tentang kontribusi mereka pada organisasi. Rasa kompetensi dapat terhalangi dengan adanya ketidakjelasan, ketidakpastian antara kontribusi dan *feedback* dari organisasi. Rasa otonomi dapat terpenuhi dengan adanya dukungan otonomi berupa kesempatan untuk mengeluarkan pikiran, ide, berekspresi, mengeluarkan pendapat, masukan, dan keleluasaan dalam bekerja. Hambatan pemenuhan kebutuhan otonomi dapat berupa tekanan, kontrol yang ketat, paksaan dan aturan-aturan yang ketat dan mengikat. Dukungan kebutuhan keterhubungan dapat terpenuhi dengan lingkungan yang hangat, saling peduli, bekerjasama dan membantu. Sebaliknya, hambatan rasa keterhubungan karena adanya lingkungan yang saling bermusuhan, tidak peduli, saling terasing, dan tidak cocok satu dengan yang lain.

Setiap tempat atau lingkungan memiliki kondisi, budaya, peraturan yang berbeda-beda. Budaya, peraturan, kondisi yang berbeda menyebabkan dukungan terhadap rasa kompetensi, otonomi dan keterhubungan yang berbeda-beda. Ini yang menjadi alasan peneliti untuk menguji perbedaan rasa kompetensi, otonomi dan keterhubungan di dua daerah yang berbeda yakni di dua kabupaten yang berbeda. Perbedaan rasa kompetensi, otonomi dan keterhubungan akan membedakan motivasi determinan diri. Lebih lanjut, peneliti juga menguji perbedaan motivasi determinan diri di dua Kabupaten berbeda.

Penelitian ini menguji perbedaan tiga kepuasan kebutuhan psikologis dasar, rasa kompetensi, otonomi dan keterhubungan serta motivasi determinan diri pada dua Kabupaten yakni Kabupaten Banyumas dan Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Penelitian ini berfokus pada profesi dosen di universitas. Alasan pemilihan profesi dosen karena memungkinkan variasi rasa otonomi yang relatif lebih tinggi dibandingkan dengan profesi lain (Indyastuti, 2015). Peneliti memilih dua daerah tersebut karena keduanya memiliki perbedaan jumlah universitas yang tinggi. Universitas-universitas di Daerah Istimewa Yogyakarta sekitar 22 universitas, sedangkan di Kabupaten Banyumas terdapat 3 universitas.

Peneliti beragumen bahwa perbedaan jumlah universitas di wilayah yang berbeda akan membedakan dukungan terhadap rasa kompetensi, otonomi dan keterhubungan serta terhadap motivasi determinan diri. Jumlah perguruan tinggi yang banyak di suatu wilayah memberikan kesempatan dosen-dosen untuk bertukar informasi, pengetahuan yang banyak dan cepat. Peluang-peluang untuk memberikan banyak perkuliahan juga lebih besar dibandingkan

dengan wilayah dengan perguruan tinggi yang sedikit. Peluang kerjasama untuk melakukan kegiatan-kegiatan akademik seperti seminar, pengadaan kuliah umum juga lebih besar pada wilayah dengan jumlah perguruan tinggi yang besar. Hubungan antar dosen juga lebih banyak ketika individu berada di wilayah dengan jumlah perguruan tinggi yang banyak. Peluang-peluang diatas tentu akan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi individu. Perbedaan peluang-peluang pengembangan diri, menjalin relasi, perolehan informasi, pengetahuan akan membedakan tersedianya dukungan pemenuhan kebutuhan rasa kompetensi, otonomi dan keterhubungan. Berdasarkan argumen yang peneliti ajukan, maka penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah ada perbedaan rasa kompetensi, otonomi dan keterhubungan antara dosen-dosen di wilayah DIY dan Kabupaten Banyumas. Rasa kompetensi, otonomi dan keterhubungan sebagai penentu pengembangan motivasi determinan diri (Gagne & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2002). Peneliti juga menguji apakah ada perbedaan motivasi determinan diri pada dosen-dosen di wilayah DIY dan wilayah Kabupaten Banyumas.

Identifikasi Masalah

Perbedaan jumlah perguruan tinggi antar wilayah akan membedakan kesempatan untuk mengembangkan diri, memberikan perkuliahan, menjalin relasi, dan perolehan informasi serta pengetahuan. Perbedaan ini memungkinkan untuk menyebabkan perbedaan dukungan terhadap terpenuhinya kebutuhan rasa kompetensi, otonomi dan keterhubungan serta motivasi determinan diri. Peneliti mengajukan proposisi bahwa ada perbedaan rasa kompetensi, otonomi dan keterhubungan dosen-dosen di wilayah DIY dan Kabupaten Banyumas.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah ada perbedaan rasa kompetensi, otonomi, keterhubungan dan motivasi determinan diri pada dua wilayah yakni DIY dan Kabupaten Banyumas.

Kegunaan Penelitian

Memberikan gambaran fenomena bahwa perbedaan wilayah menyebabkan perbedaan konteks sehingga menyebabkan perbedaan dukungan terhadap rasa kompetensi, otonomi, keterhubungan dan motivasi determinan diri.

Penelitian mengenai pengaruh perbedaan wilayah, kepadatan organisasi tertentu belum banyak mendapat perhatian. Penelitian ini memberikan gambaran pengaruh jumlah organisasi di wilayah tertentu berpengaruh terhadap rasa kompetensi, otonomi dan keterhubungan serta motivasi determinan diri individu-individunya.

Tinjauan Literatur Dan Pengembangan Hipotesis

Motivasi determinan diri merupakan motivasi dari dalam individu yang memberikan dorongan terbesar untuk individu berperilaku (Gagne & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2002; Deci & Ryan, 2008). Motivasi determinan diri menjadi fokus berbagai penelitian karena dorongan ini memberikan kontribusi yang besar untuk organisasi. Individu berperilaku berdasarkan kemauan dirinya sendiri, sukarela tanpa akan perasaan tertekan, terpaksa dan keharusan untuk melakukan tindakannya.

Perasaan sukarela, berdasarkan keinginan dirinya sendiri memberikan konsekuensi positif bagi individu (Deci & Ryan, 2008). Kondisi sebaliknya terjadi ketika individu berperilaku dalam tekanan, paksaan dan keharusan. Kondisi yang terus menerus secara terakumulasi akan berpengaruh pada kesehatan fisik dan jiwa individu.

Motivasi determinan diri dan konsekuensi-konsekuensi positif individu dan organisasi sangat dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan psikologis dasar individu. Kebutuhan psikologis dasar individu yang terdiri dari rasa kompetensi, otonomi dan keterhubungan merupakan kebutuhan yang mendasar dan universal untuk kebahagiaan manusia (Ryan & Deci, 2002; Gagne & Deci, 2005). Dukungan-dukungan yang memfasilitasi pemenuhan rasa kompetensi, rasa otonomi dan rasa keterhubungan sangat penting dilakukan untuk memperoleh konsekuensi positif seperti kepuasan kerja, kinerja dan peningkatan motivasi determinan diri.

Skinner dan Edge (2002) mengajukan penjelasan tentang karakteristik-karakteristik kondisi lingkungan, sosial, dan sekitar individu yang dapat memfasilitasi dan mendorong terpenuhinya rasa kompetensi, otonomi dan keterhubungan. Rasa kompetensi mencakup perasaan mampu mengekspresikan seluruh kapasitasnya, merasa mampu untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang menantang. Perasaan ini dapat terpenuhi dengan kondisi yang terstruktur. Kondisi terstruktur adalah kondisi ketika individu merasa bahwa apa yang telah dikontribusikan sesuai dengan apa yang dia peroleh. Individu memperoleh informasi tentang kompetensi-nya sesuai dengan apa yang dia harapkan. Disamping adanya informasi kompetensi yang sesuai harapan, perasaan kompetensi juga diperoleh dari tantangan-tantangan yang individu terima. Ketika individu memperoleh tantangan yang optimal maka rasa kompetensinya akan meningkat. Adanya tantangan memberikan peluang individu untuk mengekspresikan apa yang menjadi kemampuannya.

Disamping rasa kompetensi, Skinner dan Edge (2002) juga memberikan penjelasan tentang faktor-faktor yang mendukung kebutuhan rasa otonomi. Lingkungan, atasan, aturan-aturan yang memberikan peluang individu untuk memberikan ide, gagasan, pikiran dan pendapat mereka akan meningkatkan rasa otonomi individu. Berbeda dengan kondisi-kondisi yang mengekang individu, memaksa individu untuk menerima sesuatu, akan mendorong penurunan rasa otonomi.

Rasa keterhubungan merupakan perasaan mampu berinteraksi dengan lingkungan sosialnya. Skinner dan Edge (2002) menjelaskan bahwa perasaan ini terpenuhi dengan adanya lingkungan sosial yang saling mendukung satu dengan yang lain, saling tolong menolong, saling memberikan empati. Adanya hubungan yang luas dengan individu lain juga meningkatkan rasa keterhubungan. Perasaan keterhubungan akan menurun ketika individu berada di lingkungan yang acuh, tidak peduli satu dengan yang lain, saling bermusuhan. Perasaan terasing, sendiri merupakan indikasi tidak terpenuhinya kebutuhan keterhubungan.

Peneliti mengajukan proposisi bahwa jumlah universitas di wilayah tertentu akan lebih memfasilitasi kebutuhan rasa kompetensi, otonomi dan keterhubungan yang pada akhirnya akan berpengaruh pada motivasi determinan diri. Wilayah dengan jumlah universitas yang banyak memungkinkan dosen-dosen untuk saling bertukar informasi tentang peluang mengajar satu dengan yang lain, peluang untuk kerjasama penelitian, bertukar informasi untuk dana-dana penelitian, dana pengabdian masyarakat, dan dana-dana untuk program-program akademik yang lain.

Wilayah dengan jumlah universitas yang banyak memungkinkan bagi dosen-dosen untuk berinteraksi secara lebih luas. Interaksi yang luas antara dosen antar perguruan tinggi

juga memungkinkan dosen untuk tidak terlalu tergantung pada peluang-peluang untuk mengembangkan kapasitas di perguruan tinggi tempat dia bekerja. Peluang-peluang pengembangan diri yang tersedia di banyak perguruan tinggi membuka tantangan untuk dosen-dosen di wilayah tersebut.

Setiap instansi pasti memerlukan dosen-dosen yang berkualitas. Persaingan antar universitas untuk memperoleh jumlah mahasiswa yang diinginkan mendorong untuk menarik dosen-dosen yang dibutuhkan. Kebutuhan universitas inilah yang menjadi peluang besar, dosen-dosen untuk mengembangkan diri. Tantangan, peluang untuk mengembangkan diri, peluang untuk mengekspresikan kemampuannya meningkatkan rasa kompetensi individu. Ketergantungan yang relatif rendah juga meningkatkan rasa otonomi. Peluang interaksi antar dosen di banyak universitas juga meningkatkan rasa keterhubungan.

DIY memiliki universitas yang cukup banyak, tercatat 22 universitas di DIY. Universitas di Kabupaten Banyumas tercatat 3 universitas. Berdasarkan selisih jumlah pada dua wilayah tersebut maka dukungan terhadap pemenuhan kebutuhan rasa kompetensi, otonomi dan keterhubungan akan berbeda. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis:

H1: Dosen-dosen di wilayah DIY memiliki rasa kompetensi yang lebih tinggi dibandingkan dengan dosen-dosen di wilayah Kabupaten Banyumas.

H2: Dosen-dosen di wilayah DIY memiliki rasa otonomi yang lebih tinggi dibandingkan dengan dosen-dosen di wilayah Kabupaten Banyumas.

H3: Dosen-dosen di wilayah DIY memiliki rasa keterhubungan yang lebih tinggi dibandingkan dengan dosen-dosen di wilayah Kabupaten Banyumas.

Rasa kompetensi, rasa otonomi dan rasa keterhubungan merupakan faktor penting untuk pengembangan motivasi determinan diri. Perbedaan rasa kompetensi, otonomi dan keterhubungan menyebabkan perbedaan motivasi determinan diri. Sehingga,

H4: Dosen-dosen di wilayah DIY memiliki motivasi determinan diri yang lebih tinggi dibandingkan dengan dosen-dosen di wilayah Kabupaten Banyumas.

Metode Penelitian

Sampel

Sampel penelitian ini diambil dari 410 dosen di DIY dan Kabupaten Banyumas. Dosen-dosen dari DIY sejumlah 210 orang dan dosen-dosen Kabupaten Banyumas sejumlah 200 orang.

Pengukuran

Rasa kompetensi, otonomi dan keterhubungan diukur dengan pengukuran dari Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B. & Lens, Willy (2010). Contoh item: “Saya tidak benar-benar merasa berhubungan dengan orang-orang pada pekerjaan saya” (keterhubungan), “Saya merasa kompeten dalam pekerjaan saya” (kompetensi), “Jika bisa memilih, saya akan melakukan sesuatu pada pekerjaan saya secara berbeda” (otonomi). Pengukuran menggunakan skala likert 1-5

Motivasi determinan diri diukur dengan pengukuran dari Forest, J., Gagne, M., Vansteenkiste, M., Van den Broeck, A., Crevier-Braud, L., Bergeron, E., Benabou, C., Nuñez, J.L., Martin-Albo, J., Batistelli, A., Picci, P., Galletta, M., Naudin, M., & Mans, N. (2010). Contoh item: “tidak juga, karena saya benar-benar merasa saya hanya membuang-buang waktu saja di tempat kerja” (amotivasi), “karena saya sangat menikmati pekerjaan ini” (motivasi intrinsik), “karena saya tercipta untuk tipe pekerjaan ini” (motivasi terintegrasi), “karena apa yang saya kerjakan dalam pekerjaan ini memiliki banyak makna pribadi untuk saya” (motivasi teridentifikasi), “karena jika tidak bekerja, saya akan merasa bersalah” (motivasi terintroyeksi), “karena saya akan diberi jaminan pekerjaan yang lebih tinggi jika saya bekerja keras untuk pekerjaan saya” (motivasi eksternal). Pengukuran menggunakan skala likert 1-5.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan signifikan antara rasa kompetensi di wilayah Banyumas dan wilayah DIY. Dosen-dosen di wilayah DIY rerata rasa kompetensi yang lebih besar dibandingkan dengan dosen-dosen di wilayah Banyumas. Hipotesis pertama didukung oleh hasil penelitian ini. Dosen-dosen di wilayah DIY memiliki rasa kompetensi yang lebih tinggi dibandingkan dengan dosen-dosen di wilayah Kabupaten Banyumas.

Hipotesis 2 didukung oleh hasil penelitian ini. Dosen-dosen di wilayah DIY memiliki rasa otonomi yang lebih tinggi dibandingkan dosen-dosen di wilayah Banyumas. Tabel 1. menunjukkan bahwa perbedaan nilai rerata kedua wilayah signifikan.

Tabel 1. menunjukkan adanya tidak adanya perbedaan rasa keterhubungan dan motivasi determinan diri antara dosen-dosen DIY dan dosen-dosen Banyumas. Hipotesis 3 dan 4 tidak didukung oleh hasil riset ini.

Tabel: 1
Hasil Independent Sample T Tes

Variabel	Kategori Wilayah	Rerata	Levene's Test for Equality of Variances	
			F	Sig.
Rasa Kompetensi	Banyumas	3,8867**	19,269	0,000
	Yogyakarta	3,9762**		
Rasa Otonomi	Banyumas	3,6550**	10,198	0,002
	Yogyakarta	3,9374**		
Rasa Keterhubungan	Banyumas	4,0850	3,830	0,051
	Yogyakarta	4,1181		
Motivasi Determinan Diri	Banyumas	8,1832	3,002	0,084
	Yogyakarta	10,7142		

Catatan: * signifikan 0,05

**signifikan 0,01; n Purwokerto= 200; n Yogyakarta= 210

Pembahasan

Penelitian ini menguji adanya perbedaan rasa kompetensi, rasa otonomi dan rasa keterhubungan serta motivasi determinan diri dosen-dosen di wilayah DIY dan wilayah Banyumas. Hasil penelitian menunjukkan rasa kompetensi dan otonomi dosen-dosen di wilayah DIY lebih tinggi dibandingkan dosen-dosen di wilayah Banyumas. Hal ini sesuai dengan apa yang menjadi proposisi peneliti sebelumnya bahwa DIY memiliki jumlah universitas yang banyak. Banyaknya universitas mendorong dosen-dosen untuk saling bertukar informasi, saling mencari peluang bersama, berkolaborasi melakukan program-program aktivitas akademik seperti seminar, *call for paper*, dan pengembangan-pengembangan kompetensi. Mobilitas dosen juga lebih tinggi karena peluang untuk mengajar melakukan penelitian bersama lebih tinggi. Kondisi tersebut mendorong rasa kompetensi dan rasa otonomi.

Penelitian ini menunjukkan tidak adanya perbedaan rasa keterhubungan dan motivasi determinan diri pada dua wilayah dengan gap jumlah universitas yang tinggi. Rasa keterhubungan mungkin lebih banyak dipengaruhi oleh bagaimana dukungan lingkungan yang paling dekat dengan mereka seperti di dalam instansi. Hubungan dosen-dosen di luar instansi lebih pada hubungan simbiosis mutualisme dan kurang intens seperti hubungan di dalam instansi. Jumlah universitas dalam satu wilayah tidak mempengaruhi perasaan keterhubungan.

Motivasi determinan diri merupakan hasil akhir dari rasa kompetensi, otonomi dan keterhubungan. Jumlah universitas tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi determinan diri. Perbedaan jumlah hanya berpengaruh pada perbedaan rasa otonomi dan kompetensi.

KESIMPULAN

Perbedaan wilayah dan jumlah populasi organisasi berpengaruh terhadap rasa kompetensi, otonomi dalam konteks perguruan tinggi. Perbedaan wilayah menyebabkan perbedaan karakteristik dan budaya setempat. Jumlah populasi universitas berpengaruh terhadap rasa kompetensi, otonomi. Jumlah universitas yang besar dalam satu wilayah memfasilitasi dukungan tiga perasaan tersebut. Pertukaran informasi yang cepat, adanya berbagai kerjasama program-program akademik maupun non akademik lebih banyak dilakukan. Kesempatan untuk saling bertukar kesempatan untuk mengajar dan berbagai pertukaran informasi meningkatkan dukungan terhadap rasa kompetensi dan otonomi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa perbedaan wilayah dengan gap jumlah universitas yang tinggi tidak berpengaruh terhadap rasa keterhubungan dan motivasi determinan diri. Rasa keterhubungan dipengaruhi oleh lingkungan paling dekat di sekitar individu yakni lingkungan universitas mereka sendiri. Hubungan antar individu lintas universitas mungkin hanya sebatas hubungan simbiosis mutualisme dalam pencarian peluang peningkatan kompetensi. Rasa keterhubungan lebih dipengaruhi oleh lingkungan paling dekat di sekitar individu.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa gap jumlah universitas tidak berpengaruh terhadap perbedaan motivasi determinan diri di dua wilayah. Hal ini karena gap tersebut tidak memiliki pengaruh yang langsung dan signifikan terhadap motivasi determinan diri.

Implikasi Manajerial

Penelitian ini menunjukkan bahwa perbedaan jumlah universitas dengan pada dua wilayah yang berbeda akan berpengaruh terhadap perbedaan rasa otonomi dan kompetensi. Dua perasaan itu merupakan kebutuhan penting untuk memotivasi dosen, meningkatkan sikap positif dosen, kenyamanan, dan kesehatan fisik maupun mental. Wilayah dengan jumlah universitas yang besar menunjukkan rasa otonomi dan kompetensi yang lebih besar. Hasil ini memberikan tantangan untuk universitas-universitas di wilayah dengan universitas yang sedikit untuk menggunakan strateginya yang lebih efektif dalam memfasilitasi dukungan rasa kompetensi dan otonomi untuk dosen-dosen di universitasnya. Strategi dapat dilakukan dengan program-program yang dapat meningkatkan kompetensi mereka, mengurangi peraturan-peraturan dan kebijakan yang mengekang dan terlalu menekan mereka, memberikan feedback positif terhadap hasil kerja mereka, memberikan penghargaan yang besar untuk setiap kontribusi yang dilakukan untuk universitas. Strategi-strategi tersebut akan mengimbangi keunggulan universitas yang berada pada wilayah dengan universitas dengan jumlah yang besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Deci, E.L. & Ryan, R.M., (2008), Facilitating Optimal Motivation and Psychological Well-Being Across Life's Domains, *Canadian Psychology*, 49,1, 14-23
- Forest, J., Gagne, M., Vansteenkiste, M., Van den Broeck, A., Crevier-Braud, L., Bergeron, E., Benabou, C., Nuñez, J.L., Martin-Albo, J., Batistelli, A., Picci, P., Galletta, M., Naudin, M., & Mans, N., (2010), "International Validation of The "Revised Motivation at Work Scale": Validation Evidence in Five Different Languages (French, English, Italian, Spanish, & Dutch)", *Paper Presented at The Fourth International Conference on Self Determination Theory*, Belgium.
- Gagne, M., Chemolli, E., Forest, J., & Koestner, R., (2008), "A Temporal Analysis of The Relation between Organizational Commitment and Work Motivation", *Psychologica Belgica*, 48-2&3, 219-241.
- Gagne, M. & Deci, E.L., (2005), "Self Determination Theory and Work Motivation", *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362.
- Millete, V. dan Gagne, M., (2008), "Designing Volunteers' Tasks to Maximize Motivation, Satisfaction and Performance: The Impact of Job Characteristics on Volunteer Engagement", *Motivation Emotion*, 32, 11-22.

Otis, N. dan Pelletier, L.G., (2005), "A Motivational Model of Daily Hassles, Physical Symptoms, and Future Work Intentions Among Police Officers", *Journal of Applied Social Psychology*, 35,10, 2193-2214.

Skinner ,E. & Edge, K., (2002), "Self Determination, Coping and Development", In Deci, E.L. & Ryan, R.M. (Eds.), *Handbook of Self Determination Reseach*, The University of Rochester Press.

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B. & Lens, Willy, (2010), "Capturing Autonomy, Competence, and Relatedness at Work: Construction and Initial Validation of The Work Related Basic Need Satisfaction Scale", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 981-1002.