

DAFTAR PUSTAKA

- Turek, W. A., & Turek, D. (2016). The significance of perceived social organization climate for creating employees innovativeness: The mediating role of person-organization fit. *Management Research Review*, 39(2), 167–195.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Afsar, B., & Badir, .F. (2016). Person Organization Fit Perceived Organisational Support and Organizational Citizenship Behaviour: The Role of Job Embeddeness. *Journal Human Resources in Hospitality & Taourism*, 15(3), 252–278.
- Agung. (2014). *Teliti Kinerja Dosen, Abdul Rahman Raih Doktor*. Universitas Gajah Mada.
- AL-Arsy, A. F. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi, Pengembangan Karier, dan Kepuasan Kerja di Lingkungan Universitas Negeri. *Pluralisme Dalam Ekonomi Dan Pendidikan*.
- Allen, N., & Meyer, J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Alma, B. (2010). *Pemasaran Startegik Jasa Pendidikan*. Alfabeta.
- Ancok, D. (2012). *Psikologi kepemimpinan dan inovasi* (Erlangga).
- Anderson, Dreu, N. de, C. K. ., & Nijstad, B. . (2004). The Routinization of In- novation Research: A Constructively Critical Review of the State-of-the-Science. *Journal of Organizational Behavior*, 147–173.
- Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and Creativity in Organizations: A State-of-the-Science Review, Prospective Commentary, and Guiding Framework. *Journal of Management*, 20(5), 1297–1333.
- Ara, K., & Akbar, A. (2016). A Study of Impact of Moonlighting Practices on Job Satisfaction of the University Teachers. *Bulletin of Education and Research*, 1(38), 101–116.
- Arden Bement, J., Dutta, D. (Deba), & Patil, L. (2015). *Educate to Innovate: Factors That Influence Innovation: Based on Input from Innovators and Stakeholders*. The National Academies Press.
- Ashwini, A., Mirthula, G., & Preetha, S. (2017). Moonlighting Intentions of Middle Level Employees of Selected. *International Journal of Pure & Applied Mathematics*, 114(12), 213–223.
- Astridina, Maarif, M. S., & Wijayanto, H. (2017). Komparasi Sistem Remunerasi Pada Tiga Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTNBH). *Jurnal Manajemen Dan*

Organisasi, 7(3).

- Astuti, T. P., Sitawati, R., & Tukijan. (2019). Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal ekonomi manajemen dan akuntansi*. 2019, 3, 47.
- Bagia, I. W. (2015). *Perilaku Organisasi* (2nd ed.). Graha Ilmu.
- Bamberry, L., & Campbell, I. (2012). Multiple Job Holders in Australia: Motives and Personal Impact. *Australian Bulletin of Labour*, 38(4).
- Bawuro, Abubakar, F., & Wajiga, I. D. H. (2018). Factors Influencing Innovative Behaviour of Teachers in Secondary Schools in the North East of Nigeria. *Traektoriâ Nauki = Path of Science*, 4(3).
- Berliana, V., & Arsanti, T. . (2018). Pengaruh Self Efficacy, Kapabilitas dan Perilaku kerja Invoatif Terhadap Kinerja. *Jurnal Maksipreneur*, 7(2), 149–162.
- Betts, S. (2006). The Decision to Moonlight or Quit. *Jurnal Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Konflik*, 10(1), 63078.
- Blazey, E. a. (2003). *Insight to Performance Excellence in Education 2001: An Inside Look at the 2001 Baldrige Award Criteria for Education*. ASQ Quality Press.
- Boateng, W. B., Adjei, P., & Oduro, A. D. (2013). Determinants of moonlighting in Ghana: an empirical ivestigayon. *African Review of Economics and Finance*, 4(2).
- Bouwhuis, S., Wind, A. de, Kruif, A. Jt. de, Geuskens, G. A., Beek, A. J. Van der, Bongers, P., & Boot, C. R. L. (2018). Experiences with multiple job holding: A qualitative study among Dutch older workers. *BMC Public Health*. <https://doi.org/0.1186/s12889-018-5841-7>
- Brown, S., Sullivan, S. L., & Maninger, B. (2013). Moonlighting and Morale: The Impact on Educators Who Moonlight and How Classroom Teaching Suffer. *The Journal of Multidiciplinary Graduate Reserach*, 1(8), 1–17.
- Busro, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Expert.
- Celik, S. (2011). Characteristics and Competencies for Teacher Educators: Addressing the Need for Improved Professional Standards in Turkey. *Australian Journal of Teacher Education*, 36(4), 18–32.
- Choi, S. (2015). *Understanding Roles of Experiential Value and Perceived Switching Drivers on Travelers' Loyalty: an Empirical Study of Third-Party Travel Websites*. Disertation University of Daegu Korea.
- Cooper, Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005). The Construct of Work Commitment: Testing an Integrative Framework. *Psychological Bulletin*, 131, 241–259.
- Datta, V., & Vasantha. (2013). Experiential value, customer satisfaction and customer

- loyalty: An Empirical Study of KFC in Chennai. *Indian Journal of Applied Research*, 13(9), 334–337.
- De Jong, J., & Hartog, D. . (2019). Measuring Inovative Work Behavior. *Journal Creative and Innovation Management*, 19(1), 23–36.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Personalia* (Erlangga (ed.); Edisi Baha).
- Djojo, B. W. (2013). Kompetensi, Pengalaman, dan Pembelajaran Inovasi yang Memengaruhi Kemampuan Berinovasi dan Sukses Kewirausahaan. *Binus Business Review*.
- Dörner, N., Gassmann, O., & Morhart, F. (2012). *Innovative Work Behavior: The Roles of Employee Expectations and Effects on Job Performance*.
- Edison, E., Anwar, Y., & Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Alfabeta.
- EG, L., NL, H., & SM., B. (2009). Dampak Pekerjaan Kepuasan terhadap Turnover Intention: Tes Model Pengukuran Struktural menggunakan sampel nasional pekerja. *Soc Sci J 2001*;38:23350.
- Etikariena, Arum, & Muluk, H. (2014). Hubungan antara Memori Organisasi dan Perilaku Inovatif Karyawan. *Jurnal Makara Hubs-Asia*, 18(2), 77–88.
- Fatkhurahman, & Suroto, B. (2018). Model Pengembangan Kinerja Dosen Swasta (Studi pada Karyawan yang Berprofesi sebagai Dosen). *Jurnal Universitas Lancang Kuning*.
- Freed, G. L., Turbitt, E., & Allen, A. (2017). Public or private care: Where do specialists spend their time? *Australian Health Review*, 41(5). <https://doi.org/10.1071/AH15228>
- Gibson, Ivancevich, & Donnelly. (1996). *Perilaku Organisasi, Struktur-Proses* (B. Aksara (ed.); Delapan).
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2007). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (11th ed.). South Western.
- Guariglia, A., & Kim, B.-Y. (2001). *The Dynamics of Moonlighting: What is happening in the Russian informal economy?*
- Hadian, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Perilaku Kreatif-Inovatif Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 11(2).
- Harsono, S. (2017). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen dan Implikasinya pada kesejahteraan Dosen Perguruan Tinggi. *Kontigensi*, 14, 24.
- Hartanto, C. F. B. (2017). Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Maritim Swasta di Kota Semarang. *OSF PREPRINTS*.

- Heineck, G., & Schwarze, J. (2004). Fly Me to the Moon: The Determinants of Secondary Jobholding in Germany and the UK. *IZA Discussion Paper No. 1358*.
- Hidayat, Syarif, A., Setiawan, Y., Alwi, M., & Nurdiana, E. (2017). Meningkatkan Perilaku Inovatif melalui Knowledge Creation. *Prosiding Seminar Nasional AIMI*.
- Howell, J. M., Shea, C., & Higgins, C. A. (1998). Champions of Product Innovations: Defining, Developing, and Validating a Measure of Champion Behavior. *Journal of Business Venturing, 20*(5), 646–665.
- Husain, M. (2014). *Esai tentang Berbagai Pekerjaan Memegang Pasar Tenaga Kerja Lokal*. Georgia State University.
- Indrajit, R. E., & Djokopranoto, R. (2014). *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*. Andi.
- Indrasari, & Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tujuan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. . . (2002). *Organizational Behaviour and Management*. Irwin/McGraw-hill.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73*(3), 287–302.
- Javed, B., Khan, A. K., Arjoon, S., Mashkoo, M., & Haque, A. ul. (2018). Openness to Experience, Ethical Leadership, and Innovative Work Behavior. *The Journal of Creative Behavior*.
- Jong, Jeroen de, & Hartog, D. N. Den. (2010). *Innovative Work Behaviour: Measurement and Validation*.
- Killen, R. (2010). *Effective Teaching Strategies: Lesson From Research and Practice*, (second edi). Social Science Press.
- Kimmel, J., & Conway, K. S. (1996). *Who Moonlights and Why? Evidence from the SIPP*.
- Kini, T., & Podolsky, A. (2016). Does Teaching Experience Increase Teacher Effectiveness? *LEARNING POLICY INSTITUTE*.
- Kisumano, G. M., & Wa-Mbaleka, S. (2017). *MOONLIGHTING AS A GROWING PHENOMENON: A CASE STUDY OF A CONGOLESE CHRISTIAN UNIVERSITY. 20*(2).
- Kiyosaki, R. (2014). *Cashflow Quadrant Guide to Financial Freedom*. Plata Publishing.
- Kleysen, R. ., & Street, C. T. (2001). Toward A Multi-Dimensional Measure Of

- Individual Innovative Behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284–296.
- Koni, W. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Iain Sultan Amai Gorontalo. *Al-Buhuts*, 14(1), 53–72.
- Krueger, & Casey. (2000). *A Practical Guide for Applied Research*. Sage Publications Publish.
- Kurniawan, A. W. (2017). HUBUNGAN KOMPETENSI AKADEMIK, ORIENTASI ENTREPRENEURSHIP, DAN KINERJA DOSEN. *Seminar Nasional Kewirausahaan Dan Inovasi Bisnis VII*.
- Lestari, P. S., & Widiartanto. (2016). *PENGARUH PERSONAL KNOWLEDGE, JOB PROCEDURE DAN TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Penerapan Knowledge Management pada PT. Nasmoco Karangjati Motor)*.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 105–217.
- Luthans, & Fred. (2012). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Andi.
- Magdalena, S. (2011). *Kinerja Organisasi dalam Tinjauan Perspektif*. Tarsito Bandung.
- Malthis, R. L., & Jackson, J. H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Salemba Emban Patria.
- Mangkunegara, & Prabu, A. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM, penerbit*. Refika Aditama.
- Martinez, A., Western, M., Haynes, M., Tomaszewski, W., & Macarayan, E. (2014). Multiple job holding and income mobility in Indonesia. *Research in Social Stratification and Mobility*. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2013.09.008>
- Mathwick, C., Malhotra, N., & Rigdon, E. (2001). Experiential value: conceptualization, measurement and application in the catalog and internet shopping environment. *Journa Retl Ofailing*, 77(1), 39–56.
- Messmann, G. (2012). *Innovative work behaviour Investigating the nature and facilitation of vocational teachers' contributions to innovation development*. Universität Regensburg.
- MULOKOZI, C. (2015). *TEACHERS' MOONLIGHTING AND ITS IMPACT ON THEIR JOB PERFORMANCE IN DAR ES SALAAM REGION SECONDARY SCHOOLS*.
- Nehmeh, R. (2009). What is organizational commitment, why should managers want it in their workforce and is there any cost effective way to secure it? *Switzerland: Swiss Management Center (SMC)*.
- Newstrom, & Davis. (2002). *Perilaku Dalam Organisasi* (1st ed.). Erlangga.

- Niesen, W., Hootegem, A. Van, Elst, T. Vander, Battistellis, A., & Witte, H. De. (2018). Job Insecurity and Innovative Work Behaviour: A Psychological Contract Perspective. *Psychologica Belgica*, 57(4), 174–189.
- Nigam, A. (2012). Modeling Relationship between Experiential Marketing, Experiential Value and Purchase Intension in Organized Quick Service Chain Restaurants Using Structural Equation Modeling Approach. *IJCSMS International Journal of Computer Science & Management 372 Studies*, 12.
- Nijenhuis, K. (2015). Impact Factors for Employee Innovative Work Behavior in the Public Sector. *The Case of the Dutch Fire Department*, 19–20.
- Nursyamsi, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional serta dampaknya terhadap kinerja dosen. *Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM)*, 405–423.
- Nyavon, P. (2016). PENGARUH KINERJA DOSEN DENGAN MOTIVASI BELAJAR PADA MAHASISWA PRODI SOSIATRI FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS MULAWARMAN SAMARINDA. *Jurnal Ilmiah Psikologi Psikoborneo*.
- Octara, I., & Salendu, S. (2013). Hubungan antara iklim organisasi dan perilaku inovatif di tempat kerja pada karyawan. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Indonesia*, 6, 1–20.
- Ologunde, A. O., Akindede, R. I., & Akande, W. O. (2013). Moonlighting Among University Lecturers and Their Performance in the South-Western Nigeria. *Journal of Management and Sustainability*, 3(4). <https://doi.org/10.5539/jms.v3n4p92>
- Oyaziwa, A. (2005). Enjancing Capacitu Building in Educational Science in Nigeria Universities : How Higher Education Manager Can Help. *European Journal of Educational Stufies*.
- Panos, G. A., Pouliakas, K., & Zangelidis, A. (2014). Multiple Job Holding, Skill Diversification, and Mobility. *Industrial Relations*. <https://doi.org/10.1111/irel.12055>
- PAVAN, K. (2015). Impact of Moonlighting On Individual Performance With Reference To Selected Educational Institutions in Bhimavaram Town. *International Journal of Academic Research*, 5(3), 117–124.
- Raffel, J. A., & Groff, L. R. (1990). Shedding light on the dark side of teacher moonlighting. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 12(4), 403–414.
- Riani, C. (2017). Pengaruh Ability dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku Inovatif dan Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Tenaga Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) di Politeknik Negeri Malang). *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Malang*.
- Rice, J. K. (2010). The Impact of Teacher Experience Examining the Evidence and

Policy Implications. *CALDER*.

Richard, Daft, L. (2003). *Manajemen*. Erlangga.

Robbins, P. S., & Timothy, A. J. (2015). *Perilaku Organisasi* (6th ed.). Salemba Empat.

Rosanti, N., Kumadji, S., & Yulianto, E. (2014). Pengaruh experiential marketing dan experiential value terhadap customer satisfaction (Survei pada Mahasiswa FIA Bisnis 2013/2014 Pengguna Android Samsung). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(1), 1–7.

Rulevy, D. F., & Parahyanti, E. (2016). Hubungan Psychological Capital Dan Perilaku Kerja Inovatif Di Industri Kreatif: Studi Pada Karyawan Perusahaan XYZ. ,4(1). *Jurnal Psikogenesis*, 4(1).

Rummler, & Brache. (1995). *Improving Performance: How to Manage the White Space on The Organizational Chart*. Wiley.

Saavedra, A., & Opfer, V. (2012). *Teaching and Learning 21st Century Skills: Lessons from the Learning Sciences*. (A. G. Cities & E. N. Report. (eds.)). Asia Society.

Samuel. (2014). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 21(2), 149–162.

Sangwan, S. (2014). Managing Employee Moonlighting: Issues And Implications. *International Journal Of Scientific Research And Education*, 2.

Schumacher, J. A. (2013). *Case Based Learning: Preparing Adult Learners to Become Thoughtful Leaders*.

Schunk, D. H. (2012). Learning theories: An educational perspective. In *Reading* (Vol. 5).

Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.

Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business, A Skill, Building Approach* (John Wiley).

Shishko, R., & Rostker, B. (1976). The Economics of Multiple Job Holding. *Source: The American Economic Review*.

Shisko, R., & Rostker, B. (1976). The Economics of Multiple Job Holding. *The American Economic Review*, 66(3), 298–308.

Siagian, P. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Siswanto, S. (n.d.). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (2nd ed.). Bumi Aksara.

Sofola, S. (2005). *The Future of Public Universities*. The Guardian.

- Sudarma, K. (2012). Mencapai Sumber Daya Manusia Unggul (Analisis Kinerja dan Kualitas Pelayanan). *Urnal Dinamika Manajemen*, 1(3), 76–83.
- Sudaryo, Yoyo, Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2015). *Manajemen Pendidikan Perguruan Tinggi, Strategi Menghadapi Perubahan*. PT Refika Aditama.
- Sujarwo, A., & Wahyono. (2017). Pengaruh Motivasi kerja dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Kerja dengan Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Infokam*.
- Sumardi. (2007). *Keterkaitan Penyelasaran Proses Manajemen dengan Atmosfir Akademik, Komitmen Organisasi, Mutu Layanan dan Kinerja Perguruan Tinggi di Makassar*. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Kencana Prenada.
- Syukur. (2001). *Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan*. Medya Wiyata.
- Tenrisau, M. A. (2019). *Pengaruh Pemberdayaan Psikologis, Keterlibatan Kerja, dan Komitmen Afektif Terhadap In-Role Performance Dosen (Kasus Pada Universitas Swasta Di Sulawesi Selatan)*. Universitas Hasanuddin.
- Tetty, W. J. (2006). *Staff retention in African universities: Elements of Sustainable Strategy*, DC. Commissioned by The World Bank Washington DC.
- Thomas, Durand, M., O'Connor, F. W., Marylinn, Albert, L., Boutain, D., Patricia, & Brandt, A. (2001). Case Based Teaching and Learning Experiences. *Issue s in Mental Health Nursing*, 22, 517–531.
- Timothy, V. L., & Nkwama, S. (2017). Moonlighting among teachers in urban Tanzania: A survey of public primary schools in Ilala District. *Cogent Education*, 4(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2017.1334434>
- Trijoko, P. (1998). *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta: Renika. Renika.
- Utamaningsih, A. (2018). Karakteristik individu, karakteristik Pekerjaan dan Pengalaman Kerja, Pengaruhnya terhadap kemampuan, motivasi dan kinerja dosen. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 12(2).
- Veithzal, R. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, edisi pertama* (1st ed.). Rajagrafindo Persada.
- Vermeeren, B. (2015). Multiple Job Holding in the Public Sector Context: Motivations, Outcomes and Implications. *9th Biennial International Conference of the Dutch HRM NetworkAt: Utrecht, The Netherlands*.

- Wahjono, & Imam, S. (2010). *Perilaku Organisasi* (1st ed.). Graha Ilmu.
- Wijayanti, N. D., & Adrison, V. (2018). EFFECT OF WAGES ON MULTIPLE JOB HOLDING DECISIONS IN INDONESIA: EVIDENCE FROM THE INDONESIAN FAMILY LIFE SURVEY (IFLS) DATA OF 2007 AND 2014. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 33(1), 1–22.
- Williams, J. A. (1993). Teacher Moonlighting: Interviews with Physical Educators. *Journal of Teaching in Physical Education*, 13(1), 62–77.
- Wood, J. M. (2001). *Organizational Behaviour: A Global perspective* (2nd ed.). John Wiley and Sons Australia, Ltd.
- Yamb, B., & Bikoue, M. (2016). The Determinants of Moonlighting among Lecturers of State Universities in Cameroon: An Evidence from a Log-Linear Model. *Research in Applied Economics*, 8(3), 19. <https://doi.org/10.5296/rae.v8i3.8795>
- Yazid, A. (2010). *Moonlighting* (L. R. Toruan (ed.)). PT Elex Media Komputindo.
- Yulianti, P. (2016). Membangun Perilaku Inovatif Dosen Perguruan Tinggi. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 3(1).
- Zahraini, Z. (2014). KINERJA DOSEN DALAM MENINGKATKAN KEMAMPUAN AKADEMIK (HARD SKILL) DAN PENGUASAAN KETERAMPILAN (SOFT SKILL) PADA MAHASISWA PKK FKIP UNSYIAH. *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 14(2).
- Zdikri, M. bin M. S., & Aliza, binti A. H. (2016). MOONLIGHTING: FACTOR AFFECTING JOB PERFORMANCE AMONG STAFF AT KLANG VALLEY PUBLIC HOSPITAL. *E-Proceeding of the Social Sciences Research (ICSSR 2016)*.
- Zulganef. (2018). *Metode Penelitian Bisnis dan Manajemen*. PT Refika Aditama.
- Zullawati, N. (2016). Pengaruh Kreativitas dan Motivasi kerja terhadap produktivitas guru. *At-Tanbawi*, 1(1).

LAMPIRAN 1

KUESIONER



**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

KUESIONER

PENGARUH AKTIVITAS *MOONLIGHTING* TERHADAP KINERJA DOSEN MELALUI NILAI PENGALAMAN BERBASIS KASUS DAN PERILAKU INOVASI PADA PERGURUAN TINGGI ISLAM SWASTA KOPERTAIS WILAYAH VIII DI SULAWESI, MALUKU DAN PAPUA

Dengan Hormat,

Dalam rangka penulisan disertasi pada Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Universitas Hasanuddin, maka saya mohon kepada Bapak/Ibu/Sdr. untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan.

Angket ini bukan tes psikologi dari atasan atau darimanapun, maka dari itu Bapak/Ibu/Sdr. tidak perlu takut atau ragu-ragu dalam memberikan jawaban yang sejujurnya. Artinya semua jawaban yang diberikan adalah benar, dan jawaban yang diminta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan oleh Bapak/Ibu/Sdr. Selama ini.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini, atas perhatian dan bantuannya, saya mengucapkan terima kasih.

Makassar, November 2020

Peneliti,

HARTINA

**SEMUA PERNYATAAN DI BAWAH INI MENYANGKUT TANGGAPAN ANDA
MENGENAI PENGARUH AKTIVITAS *MOONLIGHTING* TERHADAP KINERJA
DOSEN MELALUI NILAI PENGALAMAN BERBASIS KASUS DAN PERILAKU
INOVASI PADA PERGURUAN TINGGI ISLAM SWASTA KOPERTAIS WILAYAH
VIII DI SULAWESI, MALUKU DAN PAPUA**

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :(boleh diisi)
2. Jenis Kelamin :
 - Laki-laki
 - Perempuan
3. Umur :
 - 25 – 39 tahun
 - 40 – 49 tahun
 - > 50 tahun
4. Pendidikan terakhir
 - Sarjana (S1)
 - Magister (S2)
 - Doktor (S3)
5. Masa kerja :
 - Dibawah 2 tahun
 - 2 – 3 tahun
 - 3 – 4 tahun
 - Diatas 4 tahun
6. Status Perkawinan :
 - Kawin
 - Belum Kawin
7. Sertifikasi Dosen :
 - Ya
 - Tidak

8. Nama Perguruan Tinggi : _____

9. Kota/Kabupaten : _____

Petunjuk :

Pilihlah salah satu jawaban yang Anda anggap paling sesuai dengan diri Anda dengan memberi tanda (X) pada jawaban yang dipilih.

Pilihan jawaban :	Nilai
a. Sangat setuju	: 5
b. Setuju	: 4
c. Cukup setuju	: 3
d. Tidak setuju	: 2
e. Sangat tidak setuju	: 1

PERNYATAAN :

AKTIVITAS MOONLIGHTING

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Waktu yang dihabiskan pada Universitas lain					
	a. Saya sebagai dosen selalu memberikan kuliah di universitas lain					
	b. Waktu yang saya gunakan dalam mengajar mahasiswa lebih banyak saya habiskan di universitas lain					
	c. Jam mengajar saya relatif lebih banyak di universitas lain dibanding dengan tempat saya mengajar					
2.	Jumlah kelas kuliah					
	a. Saya memiliki jumlah kelas kuliah yang banyak					
	b. Jumlah kelas kuliah yang padat di universitas lain membuat saya sulit membagi waktu dalam memberikan perkuliahan					
3.	Aktivitas lain yang menghasilkan penghasilan					
	a. Saya sebagai dosen selalu melakukan aktivitas lain seperti tenaga konsultan, peneliti untuk memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan saya					
	b. Saya selalu terlibat dalam mengerjakan proyek penelitian guna memperoleh penghasilan saya					
	c. Saya melakukan aktivitas lain dengan mengajar di tempat lain guna memperoleh tambahan penghasilan					

INOVASI PERILAKU KERJA (INNOVATION PERILAKU KERJA)

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Menciptakan ide (<i>Idea Generation</i>)					
	a. saya berinovasi dan kreatif dalam menciptakan ide dalam hal metode pengajaran di tempat saya bekerja					
	b. Saya selalu mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan cara cara baru dalam melaksanakan pengajaran kepada mahasiswa.					
2.	Berbagi Ide (<i>Idea Promotion</i>)					
	a. Saya selalu berbagi ide dengan dosen lain mengenai metode pengajaran					
	b. Selalu berbagi ide memberikan pengalaman dalam memberikan pengajaran					
3.	Realisasi Ide (<i>Idea Realization</i>)					
	a. Saya mendapatkan ide dari pekerjaan saya sebagai dosen mampu merealisasikan penyelesaian pekerjaan saya					
	b. Realisasi dari ide yang saya kembangkan memberikan kemudahan saya dalam penyelesaian pekerjaan					

NILAI PENGALAMAN BERBASIS KASUS (CASE BASED EXPERIENTAL VALUE)

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Lama Waktu / Masa Kerja					
	a. Lama waktu/masa kerja menjadi penentu pengalaman tidaknya seseorang dalam memecahkan kasus yang dihadapi					
	b. Pengalaman dosen dalam bidang pekerjaannya sebagai tenaga profesional dilihat dari lamanya pekerjaan yang dilaksanakan selama ini					
2.	Tingkat Pengetahuan dan Pengalaman yang dimiliki					
	a. Pengetahuan dari setiap pekerjaan yang dimiliki memberikan kemampuan seseorang dalam memecahkan kasus					
	b. Kemampuan memecahkan kasus dari setiap pekerjaan yang dikerjakan sangat ditentukan oleh pengalaman yang dimiliki selama ini.					
3	Penguasaan terhadap Pekerjaan dan Peralatan					
	a. Saya menguasai setiap pekerjaan yang saya kerjakan selama ini					
	b. Saya memiliki kemampuan dalam menggunakan peralatan sehingga mendukung penyelesaian pekerjaan saya					
4	Sikap dan Kebutuhan					
	a. Saya memiliki sikap positif dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya					
	b. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan organisasi					
5	Kemampuan Analitis dan Manipulatif					
	a. Saya memiliki kemampuan analitis untuk memecahkan kasus yang saya miliki					
	b. Kemampuan analitis yang dimiliki oleh dosen dapat meningkatkan kinerja kerjanya.					

KINERJA DOSEN

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Pendidikan dan Pengajaran					
	a. Saya melaksanakan perkuliahan yang sesuai dengan bidang ilmu saya					
	b. Saya mengembangkan bahan pengajaran yang dapat dimanfaatkan untuk proses pengajaran					
2.	Penelitian dan Pengembangan Karya Ilmiah					
	a. Saya aktif dalam mengadakan penelitian, baik kelompok maupun mandiri					
	b. Saya menghasilkan karya ilmiah yang dipublikasikan dalam jurnal yang bereputasi					
3.	Pengabdian kepada Masyarakat					
	a. Saya aktif dalam melakukan kegiatan penyuluhan yang bermanfaat bagi kehidupan masyarakat					
	b. Saya melaksanakan pengembangan hasil pendidikan/penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat					
4.	Kegiatan Penunjang Karier					
	a. Saya selalu mengikuti pelatihan/seminar untuk jenjang karir saya					
	b. Saya mendapatkan penghargaan terkait dengan tugas profesi sebagai dosen					

TERIMA KASIH

LAMPIRAN 2

PROFIL RESPONDEN



**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

Lampiran 2: Data Profil Responden

No Resp	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lamanya Bekerja
1	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	< = 2 Tahun
2	Perempuan	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
3	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
4	Perempuan	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	3-4 Tahun
5	Perempuan	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	3-4 Tahun
6	Perempuan	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
7	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	< = 2 Tahun
8	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	2-3 Tahun
9	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
10	Perempuan	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
11	Laki-Laki	>= 50 Tahun	Doktor (S3)	> 4 Tahun
12	Perempuan	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	3-4 Tahun
13	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
14	Perempuan	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	3-4 Tahun
15	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	3-4 Tahun
16	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
17	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	2-3 Tahun
18	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	3-4 Tahun
19	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	2-3 Tahun
20	Perempuan	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
21	Laki-Laki	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	3-4 Tahun
22	Laki-Laki	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	3-4 Tahun
23	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
24	Laki-Laki	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
25	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	< = 2 Tahun
26	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
27	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Doktor (S3)	> 4 Tahun
28	Perempuan	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
29	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
30	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
31	Laki-Laki	>= 50 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
32	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	3-4 Tahun
33	Laki-Laki	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
34	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
35	Laki-Laki	>= 50 Tahun	Doktor (S3)	> 4 Tahun
36	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	< = 2 Tahun
37	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	3-4 Tahun
38	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	3-4 Tahun
39	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Doktor (S3)	> 4 Tahun
40	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
41	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
42	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
43	Laki-Laki	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	2-3 Tahun
44	Laki-Laki	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	2-3 Tahun
45	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
46	Perempuan	>= 50 Tahun	Doktor (S3)	> 4 Tahun
47	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
48	Laki-Laki	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
49	Laki-Laki	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	2-3 Tahun
50	Perempuan	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun

Lanjutan Lampiran 2

No Resp	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lamanya Bekerja
51	Laki-Laki	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
52	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
53	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
54	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
55	Laki-Laki	>=40 Tahun-49 Tahun	Doktor (S3)	> 4 Tahun
56	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
57	Laki-Laki	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
58	Laki-Laki	>= 50 Tahun	Doktor (S3)	> 4 Tahun
59	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
60	Laki-Laki	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
61	Laki-Laki	>= 50 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
62	Laki-Laki	>= 50 Tahun	Doktor (S3)	> 4 Tahun
63	Laki-Laki	>=40 Tahun-49 Tahun	Doktor (S3)	> 4 Tahun
64	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Doktor (S3)	> 4 Tahun
65	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Doktor (S3)	> 4 Tahun
66	Perempuan	>= 50 Tahun	Doktor (S3)	> 4 Tahun
67	Laki-Laki	>= 50 Tahun	Doktor (S3)	> 4 Tahun
68	Perempuan	>= 50 Tahun	Doktor (S3)	> 4 Tahun
69	Laki-Laki	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
70	Laki-Laki	>= 50 Tahun	Doktor (S3)	> 4 Tahun
71	Laki-Laki	>= 50 Tahun	Doktor (S3)	> 4 Tahun
72	Laki-Laki	>= 50 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
73	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Doktor (S3)	> 4 Tahun
74	Laki-Laki	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
75	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
76	Laki-Laki	>=40 Tahun-49 Tahun	Doktor (S3)	> 4 Tahun
77	Laki-Laki	>=40 Tahun-49 Tahun	Doktor (S3)	> 4 Tahun
78	Laki-Laki	>= 50 Tahun	Doktor (S3)	> 4 Tahun
79	Laki-Laki	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
80	Laki-Laki	>= 50 Tahun	Doktor (S3)	> 4 Tahun
81	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	3-4 Tahun
82	Laki-Laki	>=40 Tahun-49 Tahun	Doktor (S3)	> 4 Tahun
83	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
84	Laki-Laki	>=40 Tahun-49 Tahun	Doktor (S3)	> 4 Tahun
85	Perempuan	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
86	Perempuan	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
87	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Doktor (S3)	> 4 Tahun
88	Laki-Laki	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
89	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
90	Laki-Laki	>=40 Tahun-49 Tahun	Doktor (S3)	> 4 Tahun
91	Laki-Laki	>= 50 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
92	Laki-Laki	>= 50 Tahun	Doktor (S3)	> 4 Tahun
93	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
94	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
95	Perempuan	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
96	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	2-3 Tahun
97	Perempuan	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	<= 2 Tahun
98	Perempuan	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
99	Perempuan	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
100	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun

Lanjutan Lampiran 2

Respon	Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Salah Bekerja
101	Laki-Laki	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
102	Laki-Laki	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
103	Perempuan	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
104	Laki-Laki	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
105	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
106	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	< = 2 Tahun
107	Laki-Laki	>= 50 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
108	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	3-4 Tahun
109	Laki-Laki	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
110	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
111	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
112	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
113	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
114	Perempuan	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
115	Perempuan	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
116	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
117	Perempuan	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
118	Perempuan	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
119	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	2-3 Tahun
120	Laki-Laki	>=40 Tahun-49 Tahun	Doktor (S3)	> 4 Tahun
121	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
122	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	3-4 Tahun
123	Perempuan	>= 50 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
124	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
125	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
126	Perempuan	>= 25 Tahun-39 Tahun	Doktor (S3)	> 4 Tahun
127	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
128	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	3-4 Tahun
129	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Doktor (S3)	> 4 Tahun
130	Laki-Laki	>=40 Tahun-49 Tahun	Doktor (S3)	> 4 Tahun
131	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	2-3 Tahun
132	Laki-Laki	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	2-3 Tahun
133	Laki-Laki	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	< = 2 Tahun
134	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	< = 2 Tahun
135	Laki-Laki	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	< = 2 Tahun
136	Laki-Laki	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	2-3 Tahun
137	Perempuan	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	2-3 Tahun
138	Perempuan	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	2-3 Tahun
139	Perempuan	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	3-4 Tahun
140	Perempuan	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	3-4 Tahun
141	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	3-4 Tahun
142	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	3-4 Tahun
143	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	3-4 Tahun
144	Laki-Laki	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	3-4 Tahun
145	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Doktor (S3)	3-4 Tahun
146	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Doktor (S3)	3-4 Tahun
147	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Doktor (S3)	> 4 Tahun

Lanjutan Lampiran 2

No Resp	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lamanya Bekerja
148	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
149	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
150	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
151	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
152	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
153	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
154	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
155	Perempuan	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
156	Perempuan	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	3-4 Tahun
157	Perempuan	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	3-4 Tahun
158	Laki-Laki	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	3-4 Tahun
159	Laki-Laki	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	3-4 Tahun
160	Laki-Laki	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	2-3 Tahun
161	Laki-Laki	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	2-3 Tahun
162	Laki-Laki	>= 50 Tahun	Magister (S2)	2-3 Tahun
163	Perempuan	>= 50 Tahun	Magister (S2)	2-3 Tahun
164	Perempuan	>= 50 Tahun	Magister (S2)	2-3 Tahun
165	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	3-4 Tahun
166	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	3-4 Tahun
167	Laki-Laki	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	3-4 Tahun
168	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	3-4 Tahun
169	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
170	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
171	Laki-Laki	>= 25 Tahun-39 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
172	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	> 4 Tahun
173	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	3-4 Tahun
174	Perempuan	>=40 Tahun-49 Tahun	Magister (S2)	3-4 Tahun

LAMPIRAN 3

REKAP JAWABAN RESPONDEN



**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

Lanjutan Lampiran 3

No	Aktivitas MoonLighting									Nilai Pengalaman Kerja Berbasis Kasus										Perilaku Kerja Inovasi						Kinerja Dosen												
	X.1			X.2			X.3			Z1.1			Z1.2			Z1.3			Z1.4			Z1.5			Z2.1		Z2.2		Z2.3		Y.1		Y.2		Y.3		Y.4	
	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.3.1	X.3.2	X.3.3	Z1.1.1	Z1.1.2	Z1.1.3	Z1.2.1	Z1.2.2	Z1.2.3	Z1.3.1	Z1.3.2	Z1.3.3	Z1.4.1	Z1.4.2	Z1.4.3	Z1.5.1	Z1.5.2	Z1.5.3	Z2.1.1	Z2.1.2	Z2.2.1	Z2.2.2	Z2.3.1	Z2.3.2	Y.1.1	Y.1.2	Y.2.1	Y.2.2	Y.3.1	Y.3.2	Y.4.1	Y.4.2
51	1	1	1	2	2	1	2	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5		
52	3	1	1	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5		
53	5	1	1	2	4	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
54	1	1	1	2	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5			
55	4	1	1	4	4	2	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
56	3	1	1	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2			
57	2	1	3	3	2	2	2	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	3	3	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5			
58	3	2	2	1	2	2	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	2	3	2	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5			
59	1	1	1	1	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
60	4	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2			
61	1	1	1	3	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	4	4			
62	1	1	1	3	2	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	3	2	2	1	2	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4			
63	1	1	1	1	2	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	1	1	2	2	2	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4			
64	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3			
65	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2			
66	2	1	2	2	5	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	5	2	3	2	3	2	3	2	3			
67	3	1	1	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5			
68	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5			
69	3	2	1	2	3	2	2	2	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	2	2	2	2	2	2	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4			
70	3	2	2	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	2	1	2	2	2	3	2	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4			
71	3	1	1	1	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	2	2	2	2	2	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3			
72	1	1	1	2	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	2	2	2	2	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5			
73	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5			
74	2	2	2	1	2	2	2	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4			
75	1	1	1	2	2	1	1	1	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	2	1	2	2	2	1	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4			
76	3	1	1	3	2	2	2	2	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	2	3	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
77	1	1	1	1	1	2	2	2	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	2	1	2	2	2	2	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5			
78	1	1	1	1	1	2	2	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	2	3	2	2	2	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4			
79	1	2	1	4	3	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
80	3	2	2	4	2	2	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4		

LAMPIRAN 4

DATA AMOS



**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

Lampiran 4: Data AMOS

No Resp	Ak. Moonlighting			Nilai Pengalaman Berbasis Kasus					Perilaku Kerja Inovasi			Kinerja Dosen			
	X.1	X.2	X.3	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z2.1	Z2.2	Z2.3	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4
1	13	10	13	10	10	10	8	8	10	8	10	10	10	10	10
2	15	10	15	10	10	10	8	8	10	8	10	10	10	10	10
3	13	10	13	10	10	10	8	8	10	8	10	10	10	10	10
4	12	10	12	10	9	10	9	10	8	8	8	10	10	10	10
5	3	4	6	4	4	6	6	4	5	5	4	9	7	8	9
6	5	6	8	5	5	4	6	6	5	6	5	9	8	9	8
7	5	7	9	7	6	4	4	6	6	6	6	9	8	7	8
8	7	6	8	7	6	7	4	6	6	8	6	10	8	8	9
9	6	5	7	5	5	6	6	6	5	7	4	8	5	7	8
10	7	7	11	7	10	6	8	8	7	8	7	9	9	8	8
11	3	6	9	5	4	4	4	6	5	7	8	8	8	7	6
12	3	3	5	3	4	5	4	6	5	6	8	9	9	8	6
13	3	4	6	5	4	5	4	4	5	8	6	9	9	9	10
14	5	5	7	5	4	7	5	4	5	8	7	10	10	8	9
15	3	3	7	5	4	6	5	4	4	8	6	10	10	8	8
16	4	3	5	6	6	6	6	4	5	8	3	9	9	8	9
17	3	4	6	5	4	5	4	4	5	8	3	10	7	7	8
18	7	5	8	5	4	6	6	6	5	5	6	10	10	8	10
19	7	4	8	5	4	4	6	6	6	8	6	10	9	9	9
20	7	5	7	5	4	6	6	6	8	4	6	8	9	7	6
21	3	2	6	3	4	2	4	5	5	4	6	9	9	9	8
22	4	3	7	5	4	4	5	4	5	4	6	10	9	10	9
23	6	4	7	5	4	6	5	4	5	4	6	8	9	10	9
24	3	4	6	5	4	6	5	4	4	4	6	10	9	10	9
25	6	7	10	6	6	6	4	4	6	6	6	7	7	7	6
26	6	7	12	7	6	7	6	4	6	6	6	4	4	4	4
27	5	3	6	5	4	4	5	5	6	6	6	10	8	10	10
28	7	6	6	6	6	6	6	4	8	4	9	9	7	9	10
29	6	5	7	5	4	5	6	5	8	8	8	10	10	10	10
30	3	4	6	5	4	4	4	4	2	4	6	7	3	5	5
31	9	6	9	4	6	4	6	4	4	4	6	5	5	4	4
32	6	4	6	7	8	10	8	8	4	4	6	8	5	5	5
33	7	8	12	6	6	4	6	4	7	7	6	8	8	8	8
34	14	8	15	10	10	10	10	8	10	8	8	9	10	10	9
35	6	6	9	9	8	8	10	8	6	6	6	7	7	6	6
36	6	4	6	7	8	8	8	8	5	4	4	5	5	5	5
37	3	3	5	5	8	8	10	7	7	8	5	6	6	4	5
38	8	9	12	8	8	8	8	7	10	8	6	10	8	8	10
39	7	5	8	6	8	8	8	6	8	8	6	10	8	10	8
40	10	7	11	7	8	8	8	8	4	8	9	9	6	7	8
41	4	7	6	10	10	10	10	9	5	6	5	5	5	4	6
42	4	7	9	10	10	10	10	9	6	6	6	10	9	9	8
43	8	5	8	2	2	3	2	5	6	4	6	6	7	7	6
44	8	8	14	9	10	8	10	10	8	8	8	10	10	10	10
45	9	5	10	7	8	8	8	8	6	6	6	7	7	7	6
46	6	6	7	7	8	10	8	8	5	5	6	6	6	6	8
47	9	7	10	8	8	8	8	10	7	8	6	7	6	7	8
48	6	8	7	8	8	8	8	10	7	6	7	8	6	6	8
49	5	4	6	8	8	8	8	10	5	4	7	9	10	10	10
50	10	9	11	7	8	6	10	9	8	8	8	10	9	9	9
51	3	4	5	8	8	10	8	8	4	4	8	9	8	8	9
52	5	5	6	8	8	10	8	8	5	4	7	8	8	10	10
53	7	6	8	10	10	10	10	8	5	6	6	6	6	6	6
54	3	5	5	6	6	4	6	6	4	4	7	9	9	8	9
55	6	8	7	9	10	10	10	9	6	6	8	10	10	10	10
56	5	5	7	3	4	6	6	4	5	6	5	5	5	4	4
57	6	5	6	8	8	8	8	10	4	6	4	9	10	10	10
58	7	3	8	8	8	8	8	10	5	5	4	9	9	9	9
59	3	2	4	8	8	8	8	10	4	2	2	10	10	10	10
60	8	7	9	8	8	8	8	9	8	6	6	5	5	4	5
61	3	5	7	8	8	8	8	10	8	6	6	6	7	10	8
62	3	5	4	8	8	8	8	10	5	4	3	10	7	8	8
63	3	3	4	8	8	8	8	10	3	3	4	10	6	8	9
64	5	5	6	6	6	6	6	4	5	4	5	6	6	6	6
65	5	4	6	6	6	6	6	4	4	3	4	6	6	4	4
66	5	7	6	6	6	6	6	4	5	5	4	7	5	5	6
67	5	4	6	6	6	6	6	4	5	4	3	9	10	10	10
68	6	4	6	6	8	6	6	4	5	4	4	8	10	8	9
69	6	5	6	9	10	8	10	9	4	4	4	9	10	10	9
70	7	5	8	8	8	9	9	9	3	4	5	10	7	9	8

Lanjutan Lampiran 4

No Resp	Ak. Moonlighting			Nilai Pengalaman Berbasis Kasus					Perilaku Kerja Inovasi			Kinerja Dosen			
	X.1	X.2	X.3	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z2.1	Z2.2	Z2.3	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4
71	5	6	6	10	10	10	10	9	3	4	4	8	9	10	8
72	3	3	3	10	10	10	10	8	3	4	4	6	9	10	10
73	6	5	6	8	9	8	10	8	5	6	4	6	9	10	10
74	6	3	6	8	10	8	8	8	6	6	4	6	10	8	8
75	3	4	3	8	9	8	9	10	6	3	3	10	8	10	9
76	5	5	6	9	9	8	10	10	7	5	2	10	10	10	10
77	3	2	6	10	10	9	9	8	3	4	4	9	9	10	10
78	3	2	6	10	10	8	10	9	5	4	3	10	8	8	8
79	4	7	6	7	8	8	8	8	4	3	3	8	8	8	8
80	7	6	8	7	10	10	9	7	8	9	8	10	8	9	8
81	3	5	3	8	9	8	8	10	8	9	10	10	8	10	9
82	7	4	8	7	8	7	8	8	7	8	8	8	8	8	8
83	6	5	7	9	9	10	9	8	10	8	8	10	10	8	10
84	4	6	9	10	8	10	9	8	8	9	9	10	8	10	10
85	7	5	6	10	10	10	8	9	10	8	10	10	10	10	10
86	6	8	6	8	8	10	8	9	10	8	10	10	8	9	10
87	6	7	6	8	9	9	9	10	10	9	9	9	10	9	9
88	6	7	6	8	8	8	8	10	8	8	8	8	8	8	8
89	5	6	6	8	8	8	10	10	10	8	8	9	10	9	9
90	7	6	6	7	9	9	9	9	10	8	10	10	9	10	9
91	6	4	6	8	8	6	10	10	9	9	8	8	9	8	9
92	3	2	3	9	10	8	10	5	9	9	10	9	9	10	10
93	6	9	6	4	8	8	8	7	8	8	8	9	9	10	10
94	7	5	6	6	10	10	9	8	8	8	8	8	8	8	8
95	7	9	6	7	9	10	10	8	10	9	10	10	8	8	10
96	5	6	6	8	8	7	7	7	8	8	7	8	7	7	8
97	3	3	6	7	7	8	8	7	8	8	8	7	9	8	8
98	8	5	9	8	10	10	10	9	10	10	10	10	10	10	9
99	8	7	6	10	9	9	10	8	10	7	10	9	8	10	9
100	3	5	6	9	10	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10
101	3	5	7	10	10	10	10	8	10	10	10	10	10	10	10
102	3	5	7	10	10	10	10	8	10	10	10	10	10	10	10
103	13	6	14	9	9	10	9	10	8	8	8	9	10	10	10
104	3	4	3	10	10	10	10	9	10	10	10	10	10	10	10
105	7	5	8	8	8	8	10	9	8	10	10	10	8	10	10
106	4	6	6	4	9	8	8	9	8	8	9	8	8	8	8
107	3	2	6	4	9	8	10	7	8	6	8	8	10	8	10
108	3	6	6	6	10	10	10	8	10	6	10	8	8	8	10
109	8	6	7	6	8	8	8	7	8	8	8	6	8	8	8
110	5	4	6	7	9	10	10	8	10	10	10	9	10	10	8
111	3	2	6	8	8	10	6	6	10	10	10	8	10	10	8
112	7	4	6	9	7	6	7	7	9	10	10	7	7	9	8
113	6	7	6	10	9	10	10	9	9	9	9	9	10	10	10
114	8	7	6	10	9	9	10	9	10	7	10	9	8	10	9
115	3	3	6	10	10	10	10	9	10	10	10	10	10	10	10
116	4	4	6	6	8	8	10	9	8	8	9	9	9	10	10
117	7	7	12	8	9	8	9	9	9	9	8	9	8	9	10
118	3	6	9	6	8	10	10	9	10	9	10	9	8	10	10
119	4	3	6	7	8	9	10	8	9	10	10	9	8	8	9
120	6	8	12	7	8	10	9	8	10	10	9	8	8	8	10
121	12	6	9	8	9	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10
122	8	6	9	4	8	8	8	7	8	10	10	7	6	7	9
123	6	6	9	9	9	8	9	10	10	10	10	9	10	8	9
124	10	6	9	8	8	10	8	8	10	10	10	10	7	10	8
125	3	2	3	5	7	8	8	7	10	10	9	8	7	7	8
126	8	6	9	5	8	6	9	6	8	8	8	8	7	6	7
127	10	6	9	10	8	6	8	6	8	8	8	9	7	6	6
128	7	6	9	8	8	8	9	8	10	8	8	8	8	8	8
129	3	2	6	8	6	6	8	8	8	10	9	9	10	10	10
130	4	8	6	9	9	10	6	10	8	10	10	10	10	10	8
131	8	4	6	7	8	8	7	6	6	6	7	7	8	8	8
132	5	4	6	7	7	8	7	6	7	6	7	7	7	7	8
133	4	3	6	6	7	8	7	6	7	6	7	7	7	7	8
134	5	2	3	6	7	8	9	7	7	4	9	7	10	10	10
135	5	2	3	6	7	7	9	8	7	4	9	7	9	9	9
136	5	2	3	10	7	8	9	10	8	4	9	9	8	10	10
137	6	4	6	10	7	9	8	10	8	8	10	9	8	10	10
138	6	4	6	9	8	9	9	10	9	10	9	9	10	10	10
139	7	4	6	9	8	9	9	10	10	10	9	9	10	10	10
140	8	6	9	7	8	9	8	10	10	10	8	9	9	10	10

Lanjutan Lampiran 4

No	Ak. Moonlighting			Nilai Pengalaman Berbasis Kasus					Perilaku Kerja Inovasi			Kinerja Dosen			
Resp	X.1	X.2	X.3	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z2.1	Z2.2	Z2.3	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4
141	9	6	9	7	7	9	7	8	10	9	7	8	8	8	8
142	10	6	9	7	7	9	7	8	8	8	7	9	8	8	9
143	12	8	12	8	7	8	7	10	8	8	7	8	9	8	7
144	12	8	12	7	6	7	8	8	8	8	6	8	8	8	8
145	11	8	12	7	4	7	7	6	8	7	6	7	6	6	7
146	12	8	12	7	4	7	7	6	6	7	7	7	6	7	6
147	11	7	12	7	4	6	7	6	6	6	7	6	7	6	7
148	11	7	12	8	4	7	8	6	6	6	7	7	6	7	6
149	9	6	8	9	8	7	9	6	6	6	9	8	10	7	10
150	8	5	9	9	9	7	9	7	6	7	9	7	8	9	10
151	8	5	10	8	9	8	8	7	8	7	9	9	8	9	8
152	8	4	11	9	10	9	9	7	8	8	9	9	8	9	8
153	6	3	11	9	9	9	9	10	8	8	9	9	8	9	8
154	5	3	11	9	9	8	9	9	10	9	9	9	9	10	10
155	5	3	12	7	8	8	7	9	10	10	8	9	10	10	10
156	5	3	13	7	8	9	7	7	10	10	7	9	10	10	10
157	6	3	11	7	7	9	7	7	8	9	7	8	7	8	8
158	6	3	10	7	6	8	7	7	8	8	6	9	7	7	7
159	6	5	10	7	6	7	6	7	8	8	6	7	6	6	7
160	7	5	9	7	6	7	7	6	8	8	6	7	4	6	7
161	6	5	7	7	6	7	7	6	6	6	7	7	4	7	8
162	8	5	7	8	7	7	7	6	6	6	8	9	5	7	8
163	9	5	7	8	8	7	9	7	6	6	8	8	8	8	8
164	10	5	5	9	8	7	9	7	6	6	9	9	10	10	10
165	9	5	4	8	9	7	9	7	6	6	10	7	8	10	9
166	8	5	4	8	10	8	9	10	8	8	10	9	9	10	10
167	8	6	6	9	10	8	9	9	8	8	8	9	9	10	10
168	9	6	7	8	9	9	9	9	8	8	8	9	8	9	10
169	7	5	8	8	8	8	6	8	10	10	8	9	8	8	7
170	6	6	10	7	8	8	6	9	10	10	7	9	8	9	6
171	5	6	10	7	7	9	6	9	10	10	6	9	8	9	8
172	8	5	9	8	6	9	7	8	8	8	6	8	8	8	8
173	10	6	7	7	6	8	8	7	8	8	6	9	7	7	7
174	8	6	9	7	6	7	8	7	8	8	7	9	8	7	8

LAMPIRAN 5

FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN



**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

Lampiran 5 : Frekuensi Jawaban Responden

	Statistics			
	N		Mean	Sum
	Valid	Missing		
Jenis Kelamin	174	0	1.4425	251.00
Usia	174	0	2.7126	472.00
Pendidikan Terakhr	174	0	2.1552	375.00
Lama Bekerja	174	0	3.4483	600.00
X.1.1	174	0	2.5575	445.00
X.1.2	174	0	1.8678	325.00
X.1.3	174	0	1.8678	325.00
X.2.1	174	0	2.8793	501.00
X.2.2	174	0	2.3678	412.00
X.3.1	174	0	2.3966	417.00
X.3.2	174	0	2.7069	471.00
X.3.3	174	0	2.4770	431.00
Z1.1.1	174	0	3.7069	645.00
Z1.1.2	174	0	3.6609	637.00
Z1.2.1	174	0	3.7759	657.00
Z1.2.2	174	0	3.8046	662.00
Z1.3.1	174	0	3.8333	667.00
Z1.3.2	174	0	3.9483	687.00
Z1.4.1	174	0	3.9943	695.00
Z1.4.2	174	0	3.8851	676.00
Z1.5.1	174	0	3.8678	673.00
Z1.5.2	174	0	3.6437	634.00
Z2.1.1	174	0	3.5632	620.00
Z2.1.2	174	0	3.6724	639.00
Z2.2.1	174	0	3.5172	612.00
Z2.2.2	174	0	3.5287	614.00
Z2.3.1	174	0	3.5862	624.00
Z2.3.2	174	0	3.6609	637.00
Y.1.1	174	0	4.1494	722.00
Y.1.2	174	0	4.3103	750.00
Y.2.1	174	0	4.0977	713.00
Y.2.2	174	0	4.0517	705.00
Y.3.1	174	0	4.1609	724.00
Y.3.2	174	0	4.2241	735.00
Y.4.1	174	0	4.3046	749.00
Y.4.2	174	0	4.1379	720.00

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	97	55.7	55.7	55.7
	Perempuan	77	44.3	44.3	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>= 25 Tahun-39 Tahun	72	41.4	41.4	41.4
	>=40 Tahun-49 Tahun	80	46.0	46.0	87.4
	>= 50 Tahun	22	12.6	12.6	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Magister (S2)	135	77.6	77.6	3.4
	Doktor (S3)	33	19.0	19.0	81.0
	Total	174	100.0	100.0	100.0

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<= 2 Tahun	9	5.2	5.2	5.2
	2-3 Tahun	18	10.3	10.3	15.5
	3-4 Tahun	33	19.0	19.0	34.5
	> 4 Tahun	114	65.5	65.5	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

X.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	43	24.7	24.7	24.7
	TS	43	24.7	24.7	49.4
	CS	49	28.2	28.2	77.6
	S	26	14.9	14.9	92.5
	SS	13	7.5	7.5	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

X.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	82	47.1	47.1	47.1
	TS	59	33.9	33.9	81.0
	CS	16	9.2	9.2	90.2
	S	8	4.6	4.6	94.8
	SS	9	5.2	5.2	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

X.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	76	43.7	43.7	43.7
	TS	61	35.1	35.1	78.7
	CS	23	13.2	13.2	92.0
	S	12	6.9	6.9	98.9
	SS	2	1.1	1.1	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

X.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	24	13.8	13.8	13.8
	TS	41	23.6	23.6	37.4
	CS	54	31.0	31.0	68.4
	S	42	24.1	24.1	92.5
	SS	13	7.5	7.5	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

X.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	45	25.9	25.9	25.9
	TS	69	39.7	39.7	65.5
	CS	26	14.9	14.9	80.5
	S	19	10.9	10.9	91.4
	SS	15	8.6	8.6	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

X.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	16	9.2	9.2	9.2
	TS	102	58.6	58.6	67.8
	CS	32	18.4	18.4	86.2
	S	19	10.9	10.9	97.1
	SS	5	2.9	2.9	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

X.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	14	8.0	8.0	8.0
	TS	71	40.8	40.8	48.9
	CS	49	28.2	28.2	77.0
	S	32	18.4	18.4	95.4
	SS	8	4.6	4.6	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

X.3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	24	13.8	13.8	13.8
	TS	80	46.0	46.0	59.8
	CS	39	22.4	22.4	82.2
	S	25	14.4	14.4	96.6
	SS	6	3.4	3.4	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

Z1.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	2.3	2.3	2.3
	TS	22	12.6	12.6	14.9
	CS	43	24.7	24.7	39.7
	S	57	32.8	32.8	72.4
	SS	48	27.6	27.6	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

Z1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.1	1.1	1.1
	TS	16	9.2	9.2	10.3
	CS	53	30.5	30.5	40.8
	S	71	40.8	40.8	81.6
	SS	32	18.4	18.4	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

Z1.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.6	.6	.6
	TS	24	13.8	13.8	14.4
	CS	33	19.0	19.0	33.3
	S	71	40.8	40.8	74.1
	SS	45	25.9	25.9	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

Z1.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.6	.6	.6
	TS	22	12.6	12.6	13.2
	CS	33	19.0	19.0	32.2
	S	72	41.4	41.4	73.6
	SS	46	26.4	26.4	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

Z1.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.6	.6	.6
	TS	17	9.8	9.8	10.3
	CS	37	21.3	21.3	31.6
	S	74	42.5	42.5	74.1
	SS	45	25.9	25.9	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

Z1.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.1	1.1	1.1
	TS	10	5.7	5.7	6.9
	CS	37	21.3	21.3	28.2
	S	71	40.8	40.8	69.0
	SS	54	31.0	31.0	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

Z1.4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.6	.6	.6
	TS	10	5.7	5.7	6.3
	CS	39	22.4	22.4	28.7
	S	63	36.2	36.2	64.9
	SS	61	35.1	35.1	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

Z1.4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.6	.6	.6
	TS	14	8.0	8.0	8.6
	CS	37	21.3	21.3	29.9
	S	74	42.5	42.5	72.4
	SS	48	27.6	27.6	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

Z1.5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.6	.6	.6
	TS	22	12.6	12.6	13.2
	CS	33	19.0	19.0	32.2
	S	61	35.1	35.1	67.2
	SS	57	32.8	32.8	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

Z1.5.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.6	.6	.6
	TS	25	14.4	14.4	14.9
	CS	46	26.4	26.4	41.4
	S	65	37.4	37.4	78.7
	SS	37	21.3	21.3	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

Z2.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	2.3	2.3	2.3
	TS	39	22.4	22.4	24.7
	CS	31	17.8	17.8	42.5
	S	55	31.6	31.6	74.1
	SS	45	25.9	25.9	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

Z2.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	2.3	2.3	2.3
	TS	18	10.3	10.3	12.6
	CS	53	30.5	30.5	43.1
	S	55	31.6	31.6	74.7
	SS	44	25.3	25.3	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

Z2.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	1.7	1.7	1.7
	TS	33	19.0	19.0	20.7
	CS	42	24.1	24.1	44.8
	S	63	36.2	36.2	81.0
	SS	33	19.0	19.0	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

Z2.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	2.3	2.3	2.3
	TS	31	17.8	17.8	20.1
	CS	41	23.6	23.6	43.7
	S	65	37.4	37.4	81.0
	SS	33	19.0	19.0	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

Z2.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	2.9	2.9	2.9
	TS	24	13.8	13.8	16.7
	CS	50	28.7	28.7	45.4
	S	54	31.0	31.0	76.4
	SS	41	23.6	23.6	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

Z2.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	3.4	3.4	3.4
	TS	19	10.9	10.9	14.4
	CS	49	28.2	28.2	42.5
	S	54	31.0	31.0	73.6
	SS	46	26.4	26.4	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

Y.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	4.0	4.0	4.0
	CS	32	18.4	18.4	22.4
	S	63	36.2	36.2	58.6
	SS	72	41.4	41.4	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

Y.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1.1	1.1	1.1
	CS	23	13.2	13.2	14.4
	S	68	39.1	39.1	53.4
	SS	81	46.6	46.6	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

Y.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	6.3	6.3	6.3
	CS	22	12.6	12.6	19.0
	S	80	46.0	46.0	64.9
	SS	61	35.1	35.1	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

Y.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	1.7	1.7	1.7
	TS	5	2.9	2.9	4.6
	CS	36	20.7	20.7	25.3
	S	66	37.9	37.9	63.2
	SS	64	36.8	36.8	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

Y.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	5.2	5.2	5.2
	CS	29	16.7	16.7	21.8
	S	61	35.1	35.1	56.9
	SS	75	43.1	43.1	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

Y.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	5.2	5.2	5.2
	CS	21	12.1	12.1	17.2
	S	66	37.9	37.9	55.2
	SS	78	44.8	44.8	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

Y.4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	3.4	3.4	3.4
	CS	24	13.8	13.8	17.2
	S	55	31.6	31.6	48.9
	SS	89	51.1	51.1	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

Y.4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.6	.6	.6
	TS	6	3.4	3.4	4.0
	CS	26	14.9	14.9	19.0
	S	76	43.7	43.7	62.6
	SS	65	37.4	37.4	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

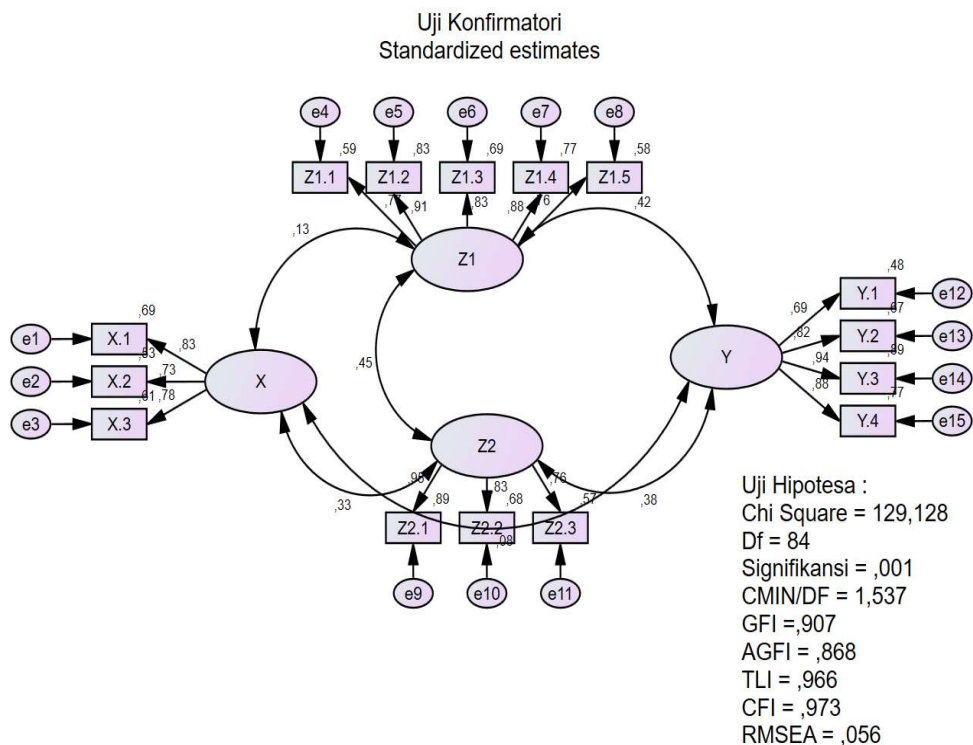
LAMPIRAN 6

UJI KONFIRMATORI INDIKATOR DARI MASING MASING VARIABEL LATEN



PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021

Lampiran 7: Uji Konfirmatori Indikator dari masing masing variabel laten



Model Fit Summary
CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	36	129,128	84	,001	1,537
Saturated model	120	,000	0		
Independence model	15	1777,632	105	,000	16,930

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,180	,907	,868	,635
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	1,271	,328	,232	,287

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,927	,909	,973	,966	,973
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,800	,742	,778
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	45,128	18,332	79,874
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1672,632	1539,645	1813,008

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	,746	,261	,106	,462
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	10,275	9,668	8,900	10,480

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,056	,036	,074	,297
Independence model	,303	,291	,316	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	201,128	208,466	314,854	350,854
Saturated model	240,000	264,459	619,087	739,087
Independence model	1807,632	1810,690	1855,018	1870,018

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	1,163	1,008	1,363	1,205
Saturated model	1,387	1,387	1,387	1,529
Independence model	10,449	9,680	11,260	10,466

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	143	157
Independence model	13	14

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

[Maximum Likelihood Estimates](#)

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X.3	<--- Aktivitas_Moonlighting	1,000				
X.2	<--- Aktivitas_Moonlighting	,660	,074	8,905	***	
X.1	<--- Aktivitas_Moonlighting	1,072	,114	9,436	***	
Z1.1	<--- Nilai_pengalaman_kerja_berbasis_Kasus	1,000				
Z1.2	<--- Nilai_pengalaman_kerja_berbasis_Kasus	1,279	,097	13,142	***	
Z1.3	<--- Nilai_pengalaman_kerja_berbasis_Kasus	1,066	,091	11,700	***	
Z1.4	<--- Nilai_pengalaman_kerja_berbasis_Kasus	1,126	,090	12,522	***	
Z1.5	<--- Nilai_pengalaman_kerja_berbasis_Kasus	1,062	,100	10,568	***	
Z2.3	<--- Innovation_Work_Behavior	1,000				
Z2.2	<--- Innovation_Work_Behavior	1,078	,095	11,370	***	
Z2.1	<--- Innovation_Work_Behavior	1,261	,103	12,250	***	
Y.1	<--- Kinerja_Dosen	1,000				
Y.2	<--- Kinerja_Dosen	1,340	,133	10,090	***	
Y.3	<--- Kinerja_Dosen	1,605	,142	11,336	***	
Y.4	<--- Kinerja_Dosen	1,386	,129	10,764	***	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate
X.3	<--- Aktivitas_Moonlighting	,782
X.2	<--- Aktivitas_Moonlighting	,726
X.1	<--- Aktivitas_Moonlighting	,828
Z1.1	<--- Nilai_pengalaman_kerja_berbasis_Kasus	,768
Z1.2	<--- Nilai_pengalaman_kerja_berbasis_Kasus	,914
Z1.3	<--- Nilai_pengalaman_kerja_berbasis_Kasus	,829
Z1.4	<--- Nilai_pengalaman_kerja_berbasis_Kasus	,876
Z1.5	<--- Nilai_pengalaman_kerja_berbasis_Kasus	,762
Z2.3	<--- Innovation_Work_Behavior	,757
Z2.2	<--- Innovation_Work_Behavior	,828
Z2.1	<--- Innovation_Work_Behavior	,946
Y.1	<--- Kinerja_Dosen	,695
Y.2	<--- Kinerja_Dosen	,817
Y.3	<--- Kinerja_Dosen	,943
Y.4	<--- Kinerja_Dosen	,877

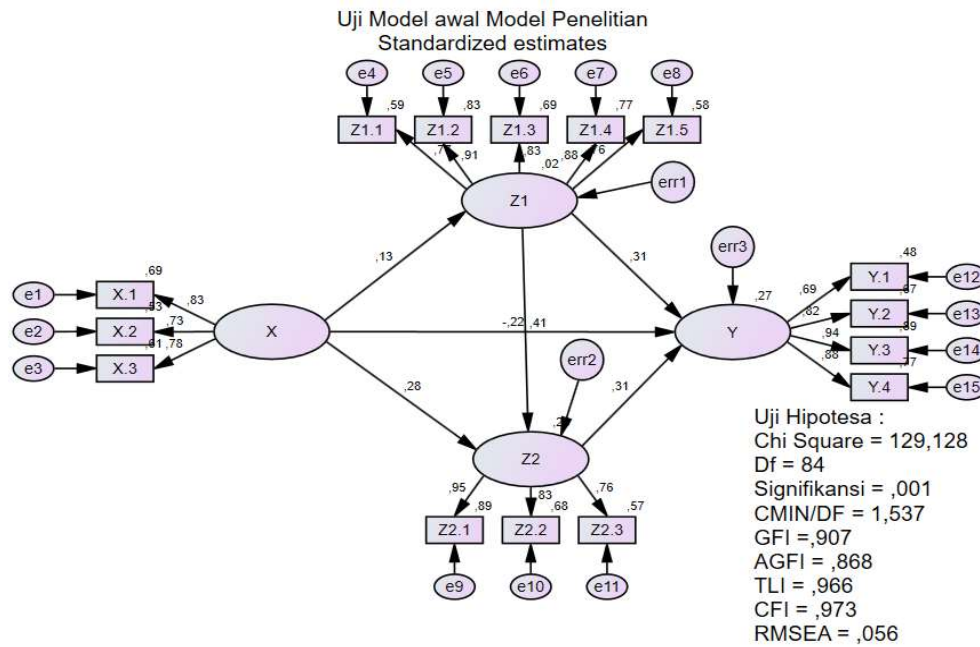
LAMPIRAN 7

UJI MODEL AWAL (OVERALL MODEL) PENELITIAN



**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

Lampiran 8 : Uji Model Awal (Overall Model) Penelitian



Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	36	129,128	84	,001	1,537
Saturated model	120	,000	0		
Independence model	15	1777,632	105	,000	16,930

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,180	,907	,868	,635
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	1,271	,328	,232	,287

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,927	,909	,973	,966	,973
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,800	,742	,778
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	45,128	18,332	79,874
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1672,632	1539,645	1813,008

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	,746	,261	,106	,462
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	10,275	9,668	8,900	10,480

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,056	,036	,074	,297
Independence model	,303	,291	,316	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	201,128	208,466	314,854	350,854
Saturated model	240,000	264,459	619,087	739,087
Independence model	1807,632	1810,690	1855,018	1870,018

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	1,163	1,008	1,363	1,205
Saturated model	1,387	1,387	1,387	1,529
Independence model	10,449	9,680	11,260	10,466

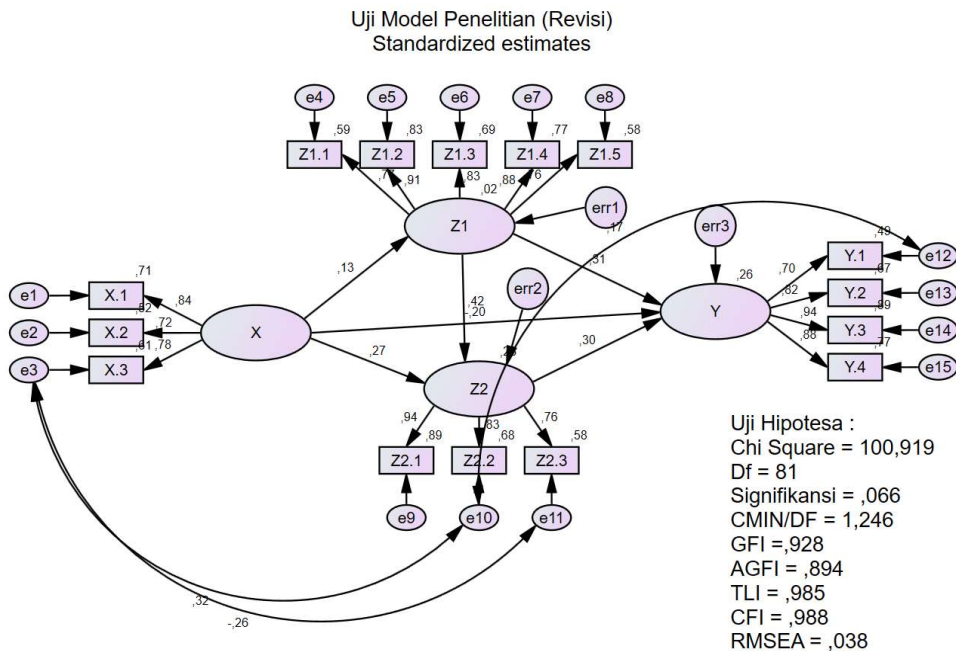
LAMPIRAN 8

UJI MODEL AKHIR



PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021

Lampiran 8 : Uji Model Akhir APLIKASI AMOS



Model Fit Summary
CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	39	100,919	81	,066	1,246
Saturated model	120	,000	0		
Independence model	15	1777,632	105	,000	16,930

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,165	,928	,894	,627
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	1,271	,328	,232	,287

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,943	,926	,988	,985	,988
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,771	,728	,762
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	19,919	,000	49,635
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1672,632	1539,645	1813,008

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	,583	,115	,000	,287
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	10,275	9,668	8,900	10,480

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,038	,000	,060	,805
Independence model	,303	,291	,316	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	178,919	186,868	302,122	341,122
Saturated model	240,000	264,459	619,087	739,087
Independence model	1807,632	1810,690	1855,018	1870,018

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	1,034	,919	1,206	1,080
Saturated model	1,387	1,387	1,387	1,529
Independence model	10,449	9,680	11,260	10,466

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	177	195
Independence model	13	14

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y.4	4,000	10,000	-,933	-5,022	,341	,918
Y.3	4,000	10,000	-,876	-4,717	,135	,363
Y.2	3,000	10,000	-,721	-3,881	,045	,120
Y.1	4,000	10,000	-,856	-4,612	,094	,252
Z2.1	2,000	10,000	-,234	-1,262	-1,007	-2,712
Z2.2	2,000	10,000	-,303	-1,630	-,925	-2,490
Z2.3	2,000	10,000	-,424	-2,285	-,650	-1,751
Z1.5	4,000	10,000	-,434	-2,335	-,797	-2,147
Z1.4	2,000	10,000	-,706	-3,799	-,015	-,040
Z1.3	2,000	10,000	-,708	-3,812	,169	,456

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Z1.2	2,000	10,000	-,680	-3,662	-,345	-,929
Z1.1	2,000	10,000	-,417	-2,245	-,220	-,593
X.1	3,000	15,000	,796	4,285	,468	1,261
X.2	2,000	10,000	,294	1,584	-,173	-,466
X.3	3,000	15,000	,652	3,510	,050	,134
Multivariate					,564	,165

Number of distinct sample moments: 120
 Number of distinct parameters to be estimated: 39
 Degrees of freedom (120 - 39): 81

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Nilai_pengalaman_kerja_berbasis_Kasus	<--- Aktivitas_Moonlighting	,086	,057	1,508	,132	
Innovation_Work_Behavior	<--- Aktivitas_Moonlighting	,210	,062	3,380	***	
Innovation_Work_Behavior	<--- Nilai_pengalaman_kerja_berbasis_Kasus	,493	,097	5,071	***	
Kinerja_Dosen	<--- Nilai_pengalaman_kerja_berbasis_Kasus	,228	,064	3,579	***	
Kinerja_Dosen	<--- Innovation_Work_Behavior	,185	,057	3,212	,001	
Kinerja_Dosen	<--- Aktivitas_Moonlighting	-,096	,040	-2,399	,016	
X.3	<--- Aktivitas_Moonlighting	1,000				
X.2	<--- Aktivitas_Moonlighting	,651	,071	9,223	***	
X.1	<--- Aktivitas_Moonlighting	1,078	,108	9,968	***	
Z1.1	<--- Nilai_pengalaman_kerja_berbasis_Kasus	1,000				
Z1.2	<--- Nilai_pengalaman_kerja_berbasis_Kasus	1,279	,097	13,139	***	
Z1.3	<--- Nilai_pengalaman_kerja_berbasis_Kasus	1,066	,091	11,698	***	
Z1.4	<--- Nilai_pengalaman_kerja_berbasis_Kasus	1,126	,090	12,522	***	
Z1.5	<--- Nilai_pengalaman_kerja_berbasis_Kasus	1,062	,100	10,565	***	
Z2.3	<--- Innovation_Work_Behavior	1,000				
Z2.2	<--- Innovation_Work_Behavior	1,058	,088	12,057	***	
Z2.1	<--- Innovation_Work_Behavior	1,247	,100	12,525	***	
Y.1	<--- Kinerja_Dosen	1,000				
Y.2	<--- Kinerja_Dosen	1,321	,129	10,265	***	
Y.3	<--- Kinerja_Dosen	1,583	,137	11,594	***	
Y.4	<--- Kinerja_Dosen	1,365	,124	10,968	***	

		Estimate
Nilai_pengalaman_kerja_berbasis_Kasus	<--- Aktivitas_Moonlighting	,130
Innovation_Work_Behavior	<--- Aktivitas_Moonlighting	,269
Innovation_Work_Behavior	<--- Nilai_pengalaman_kerja_berbasis_Kasus	,419
Kinerja_Dosen	<--- Nilai_pengalaman_kerja_berbasis_Kasus	,314
Kinerja_Dosen	<--- Innovation_Work_Behavior	,300
Kinerja_Dosen	<--- Aktivitas_Moonlighting	-,200
X.3	<--- Aktivitas_Moonlighting	,782
X.2	<--- Aktivitas_Moonlighting	,722
X.1	<--- Aktivitas_Moonlighting	,840
Z1.1	<--- Nilai_pengalaman_kerja_berbasis_Kasus	,768
Z1.2	<--- Nilai_pengalaman_kerja_berbasis_Kasus	,914
Z1.3	<--- Nilai_pengalaman_kerja_berbasis_Kasus	,829
Z1.4	<--- Nilai_pengalaman_kerja_berbasis_Kasus	,876
Z1.5	<--- Nilai_pengalaman_kerja_berbasis_Kasus	,762
Z2.3	<--- Innovation_Work_Behavior	,763
Z2.2	<--- Innovation_Work_Behavior	,825
Z2.1	<--- Innovation_Work_Behavior	,943
Y.1	<--- Kinerja_Dosen	,700
Y.2	<--- Kinerja_Dosen	,817
Y.3	<--- Kinerja_Dosen	,944
Y.4	<--- Kinerja_Dosen	,876

LAMPIRAN 9

PERHITUNGAN RELIABILITAS DAN AVERAGE VARIANCE EXTRACTED MASING-MASING VARIABEL PENELITIAN



PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021

Lampiran 9: Perhitungan Reliabilitas dan Average Variance Extracted Masing-Masing Variabel Penelitian

B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
Indikator Penelitian	Aktivitas <i>Moonlighting</i>			Nilai Pengalaman Berbasis Kasus			Perilaku Inovatif			Kinerja Dosen		
	λ	λ^2	Error	λ	λ^2	Error	λ	λ^2	Error	λ	λ^2	Error
X.1	0.828	0.686	0.314									
X.2	0.726	0.527	0.473									
X.3	0.782	0.612	0.388									
Z1.1				0.768	0.590	0.410						
Z1.2				0.914	0.835	0.165						
Z1.3				0.829	0.687	0.313						
Z1.4				0.876	0.767	0.233						
Z1.5				0.762	0.581	0.419						
Z2.1							0.946	0.895	0.105			
Z2.2							0.828	0.686	0.314			
Z2.3							0.757	0.573	0.427			
Y.1										0.695	0.483	0.517
Y.2										0.817	0.667	0.333
Y.3										0.943	0.889	0.111
Y.4										0.877	0.769	0.231
<i>Sum of standard loadings</i>	2.336			4.149			2.531			3.332		
<i>Kuadrat standard loading</i>		1.824			3.460			2.154			2.809	
<i>Measurement error</i>			1.176			1.540			0.846			1.191
Construct reliability (CR)	0.823			0.918			0.883			0.903		
Variance Extracted (AVE)	0.608			0.692			0.718			0.702		

LAMPIRAN 10

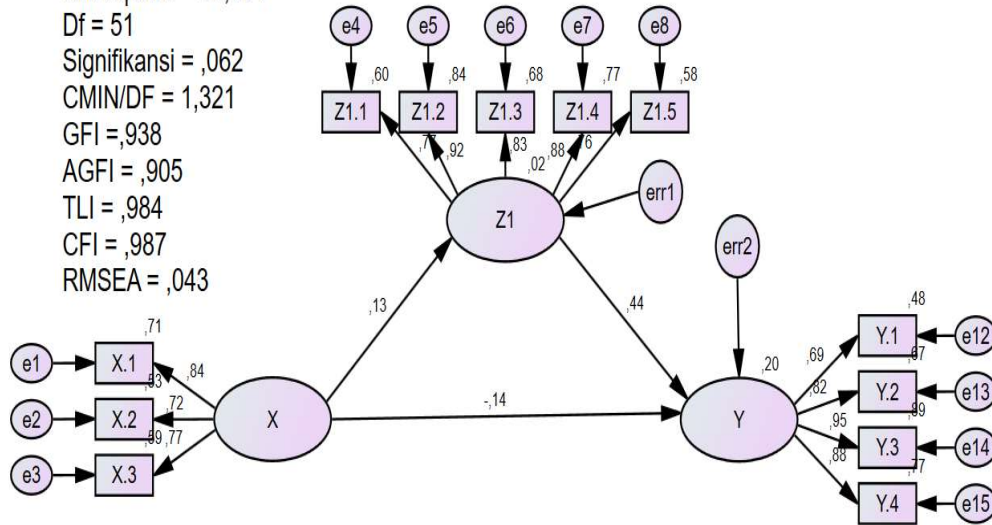
**HASIL BOOTSTRAPPING UJI MEDIASI PENGARUH
AKTIVITAS MOONLIGHTING TERHADAP KINERJA
DOSEN MELALUI NILAI PENGALAMAN
BERBASIS KASUS**



**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

Lampiran 10 : Hasil Bootstrapping Uji Mediasi Pengaruh Aktivitas Moonlighting Terhadap Kinerja Dosen Melalui Nilai Pengalaman Berbasis Kasus

Chi Square = 67,374
 Df = 51
 Signifikansi = ,062
 CMIN/DF = 1,321
 GFI = ,938
 AGFI = ,905
 TLI = ,984
 CFI = ,987
 RMSEA = ,043



Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Aktivitas_Moonlighting	Nilai_pengalaman_kerja_berbasis_Kasus	Kinerja_Dosen
Nilai_pengalaman_kerja_berbasis_Kasus	,130	,000	,000
Kinerja_Dosen	-,135	,442	,000
Y.4	,000	,000	,876
Y.3	,000	,000	,946
Y.2	,000	,000	,816
Y.1	,000	,000	,692
Z1.5	,000	,761	,000
Z1.4	,000	,876	,000
Z1.3	,000	,825	,000
Z1.2	,000	,915	,000
Z1.1	,000	,771	,000
X.1	,844	,000	,000
X.2	,725	,000	,000
X.3	,766	,000	,000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Aktivitas_Moonlighting	Nilai_pengalaman_kerja_berbasis_Kasus	Kinerja_Dosen
Nilai_pengalaman_kerja_berbasis_Kasus	,000	,000	,000
Kinerja_Dosen	,058	,000	,000
Y.4	-,068	,387	,000
Y.3	-,074	,418	,000
Y.2	-,063	,360	,000
Y.1	-,054	,306	,000
Z1.5	,099	,000	,000
Z1.4	,114	,000	,000
Z1.3	,107	,000	,000
Z1.2	,119	,000	,000
Z1.1	,100	,000	,000
X.1	,000	,000	,000
X.2	,000	,000	,000
X.3	,000	,000	,000

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	Aktivitas_Moonlighting	Nilai_pengalaman_kerja_berbasis_Kasus	Kinerja_Dosen
Nilai_pengalaman_kerja_berbasis_Kasus	,130	,000	,000
Kinerja_Dosen	-,078	,442	,000
Y.4	-,068	,387	,876
Y.3	-,074	,418	,946
Y.2	-,063	,360	,816
Y.1	-,054	,306	,692
Z1.5	,099	,761	,000
Z1.4	,114	,876	,000
Z1.3	,107	,825	,000
Z1.2	,119	,915	,000
Z1.1	,100	,771	,000
X.1	,844	,000	,000
X.2	,725	,000	,000
X.3	,766	,000	,000

Standardized Indirect Effects - Two Tailed Significance (BC) (Group number 1 - Default model)

	Aktivitas_Moonlighting	Nilai_pengalaman_kerja_berbasis_Kasus	Kinerja_Dosen
Nilai_pengalaman_kerja_berbasis_Kasus
Kinerja_Dosen	,099
Y.4	,477	,010	...
Y.3	,477	,013	...
Y.2	,492	,011	...
Y.1	,508	,011	...
Z1.5	,141
Z1.4	,122
Z1.3	,134
Z1.2	,141
Z1.1	,128
X.1
X.2
X.3

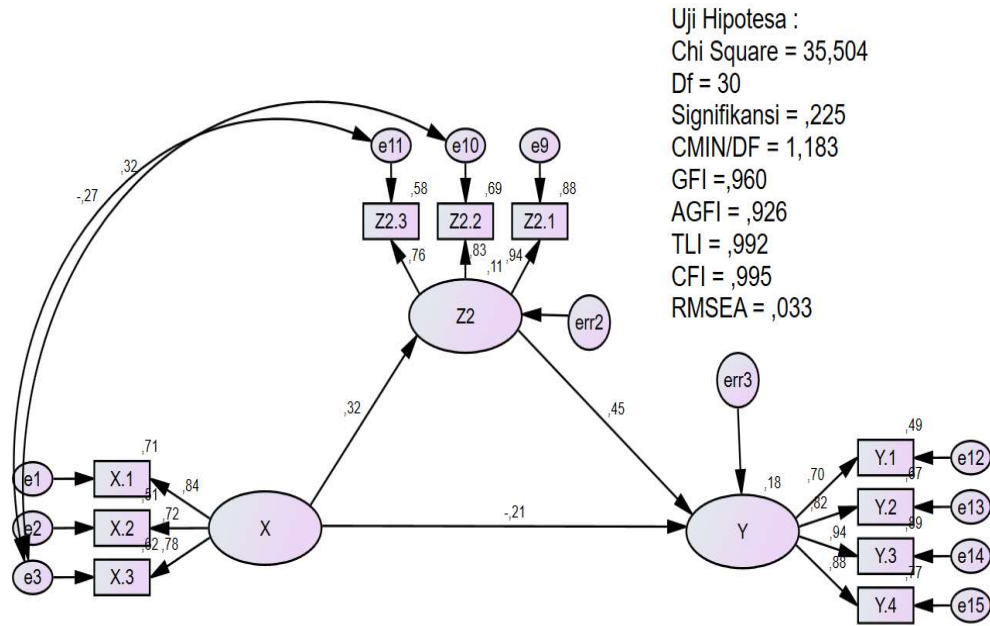
LAMPIRAN 11

**HASIL BOOTSTRAPPING PENGARUH AKTIVITAS
MOONLIGHTING TERHADAP KINERJA DOSEN
MELALUI INNOVATION WORK BEHAVIOR**



**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

Lampiran 11 : Hasil Bootstrapping Pengaruh Aktivitas Moonlighting Terhadap Kinerja Dosen Melalui Innovation Work Behavior



Uji Hipotesa :
 Chi Square = 35,504
 Df = 30
 Signifikansi = ,225
 CMIN/DF = 1,183
 GFI = ,960
 AGFI = ,926
 TLI = ,992
 CFI = ,995
 RMSEA = ,033

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Aktivitas_Moonlighting	Innovation_Work_Behavior	Kinerja_Dosen
Innovation_Work_Behavior	,324	,000	,000
Kinerja_Dosen	-,208	,448	,000
Y.4	,000	,000	,875
Y.3	,000	,000	,943
Y.2	,000	,000	,819
Y.1	,000	,000	,697
Z2.1	,000	,940	,000
Z2.2	,000	,829	,000
Z2.3	,000	,764	,000
X.1	,841	,000	,000
X.2	,717	,000	,000
X.3	,785	,000	,000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Aktivitas_Moonlighting	Innovation_Work_Behavior	Kinerja_Dosen
Innovation_Work_Behavior	,000	,000	,000
Kinerja_Dosen	,145	,000	,000
Y.4	-,055	,392	,000
Y.3	-,060	,422	,000
Y.2	-,052	,367	,000
Y.1	-,044	,312	,000
Z2.1	,305	,000	,000
Z2.2	,269	,000	,000
Z2.3	,248	,000	,000
X.1	,000	,000	,000
X.2	,000	,000	,000
X.3	,000	,000	,000

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	Aktivitas_Moonlighting	Innovation_Work_Behavior	Kinerja_Dosen
Innovation_Work_Behavior	,324	,000	,000
Kinerja_Dosen	-,063	,448	,000
Y.4	-,055	,392	,875
Y.3	-,060	,422	,943
Y.2	-,052	,367	,819
Y.1	-,044	,312	,697
Z2.1	,305	,940	,000
Z2.2	,269	,829	,000
Z2.3	,248	,764	,000
X.1	,841	,000	,000
X.2	,717	,000	,000
X.3	,785	,000	,000

Standardized Indirect Effects - Two Tailed Significance (BC) (Group number 1 - Default model)

	Aktivitas_Moonlighting	Innovation_Work_Behavior	Kinerja_Dosen
Innovation_Work_Behavior
Kinerja_Dosen	,007
Y.4	,621	,012	...
Y.3	,639	,008	...
Y.2	,621	,025	...
Y.1	,639	,015	...
Z2.1	,015
Z2.2	,009
Z2.3	,014
X.1
X.2
X.3

LAMPIRAN 12

**HASIL BOOSTRAPPING PENGARUH AKTIVITAS
MOONLIGHTING TERHADAP KINERJA DOSEN
MELALUI NILAI PENGALAMAN KERJA BERBASIS
KASUS DAN PERILAKU KERJA INOVATIF**



**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Aktivitas Moonlighting	Nilai Pengalaman KerjaBerkas Kasus	Innovation Work Behavior	Kinerja Dosen
Nilai_pengalaman_kerja_berbasis_Kasus	,126	,000	,000	,000
Innovation_Work_Behavior	,280	,414	,000	,000
Kinerja_Dosen	-,225	,312	,312	,000
Y.4	,000	,000	,000	,877
Y.3	,000	,000	,000	,943
Y.2	,000	,000	,000	,817
Y.1	,000	,000	,000	,695
Z2.1	,000	,000	,946	,000
Z2.2	,000	,000	,828	,000
Z2.3	,000	,000	,757	,000
Z1.5	,000	,762	,000	,000
Z1.4	,000	,876	,000	,000
Z1.3	,000	,829	,000	,000
Z1.2	,000	,914	,000	,000
Z1.1	,000	,768	,000	,000
X.1	,828	,000	,000	,000
X.2	,726	,000	,000	,000
X.3	,782	,000	,000	,000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Aktivitas Moonlighting	Nilai Pengalaman Kerja Berbasis Kasus	Innovation Work Behavior	Kinerja Dosen
Nilai pengalaman kerja berbasis Kasus	,000	,000	,000	,000
Innovation Work Behavior	,052	,000	,000	,000
Kinerja Dosen	,143	,129	,000	,000
Y.4	-,071	,387	,274	,000
Y.3	-,077	,417	,295	,000
Y.2	-,067	,361	,255	,000
Y.1	-,057	,307	,217	,000
Z2.1	,314	,392	,000	,000
Z2.2	,275	,343	,000	,000
Z2.3	,251	,314	,000	,000
Z1.5	,096	,000	,000	,000
Z1.4	,111	,000	,000	,000
Z1.3	,105	,000	,000	,000
Z1.2	,115	,000	,000	,000
Z1.1	,097	,000	,000	,000
X.1	,000	,000	,000	,000
X.2	,000	,000	,000	,000
X.3	,000	,000	,000	,000