

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PERILAKU WARGA ORGANISASI PADA
DOSEN PERGURUAN TINGGI TULUNGAGUNG: PERAN PEMEDIASI
KEPUASAN KERJA**

Yohana Dian Puspitasari¹, Eka Askafi², Ratna Dewi Mulyaningtyas³

¹Universitas Tulungagung

²Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

³ Program Pascasarjana Magister Agribisnis Universitas Islam Kadiri
yohanadian29@gmail.com

ABSTRAK

Pelaksanaan kinerja dosen sangat dipengaruhi oleh motivasi, perilaku warga organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dari setiap individunya untuk menunjang kelancaran administrasi dan proses penyelenggaraan Tri Dharma Perguruan Tinggi agar produktivitas dosen berjalan maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap perilaku warga organisasi melalui kepuasan kerja dosen perguruan tinggi di Tulungagung. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Instrumen yang digunakan berupa angket mengenai motivasi, perilaku warga organisasi dan kepuasan kerja. Studi ini menerapkan metode Partial Least Square (PLS) dalam analisis Model Persamaan Struktural (SEM). Lokasi penelitian dilakukan di lingkungan 6 perguruan tinggi Tulungagung dengan responden sejumlah 85 orang. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh motivasi terhadap pengembangan warga organisasi. Hal ini diindikasikan bahwa dosen yang memiliki motivasi tinggi akan merasa puas karena pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya telah sesuai dengan harapan atau yang diinginkan sehingga memicu munculnya perilaku warga organisasi pada diri dosen di lingkup perguruan tinggi Tulungagung.

Kata Kunci : Motivasi, Perilaku Warga Organisasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The implementaion of lecturer's performance is highly influenced by motivation, organizational citizenship behavior (OCB) and job satisfaction as mediation variable from each individual to support administration continuity and the process of implementing the Tri Dharma of Higher Education as of the lecturer productivity runs optimally. The objective of this study is to examine how motivation affects the organizational citizenship behavior (OCB) of lecturers via their job satisfaction within higher education institutions in Tulungagung. This research approach is quantitative. The instrument is questionnaire containing motivation, organizational citizenship behavior (OCB) and job satisfaction. The study employs the Partial Least Squares (PLS) method in conducting Structural Equation Model (SEM) analysis. Research location is in 6 universities Tulungagung, with 85 people as respondents. Results study proved that job satisfaction mediates the influence of motivation to organizational citizenship behavior (OCB). It indicates that the lecturer who has higher motivation will feel satisfied because their duty is in line with expectations or desires so as it drives organizational citizenship behavior (OCB) to lecturers in the higher college environment in Tulungagung.

Keywords : Motivation , Citizen Organizational Behaviour, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Pentingnya kesadaran akan pendidikan tinggi dapat memberikan harapan pada seluruh masyarakat terhadap kemajuan di sektor perguruan tinggi. Perguruan Tinggi diuntut harus memiliki pondasi yang kuat untuk dapat memiliki kualitas kerja yang bagus. Kualitas perguruan tinggi sebagai landasan menuju unggul secara jelas dan visioner sehingga mampu mencetak insan akademisi berintelektual serta profesional (Yusuf & Jatningsih, 2019). Salah satu penentu faktor peningkatan potensi adalah kualitas sumber daya manusia yaitu tenaga pendidik (dosen). Kinerja yang harus ditempuh dosen yaitu konsisten dalam peningkatan kualitas diri melalui berbagai penyusunan karya tulis ilmiah, pelatihan, seminar, workshop dan peningkatan jabatan fungsional serta pendidikan lanjut ke jenjang yang lebih tinggi (Farisi, Azhar & Daulay, 2017).

Keberhasilan kinerja dosen di perguruan tinggi salah satunya ditentukan oleh akuntabilitas kemampuan dari dosen dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab Tri Dharma Perguruan Tinggi. Bentuk strategi agar perguruan tinggi mencapai kesuksesan, dosen harus termotivasi untuk mempertahankan tingkat kinerjanya dengan cara mengharuskan para dosen dalam berkontribusi terhadap keseluruhan kinerja perguruan tinggi. Tingginya tingkat motivasi akan menghasilkan suatu hasil pekerjaan yang memuaskan sehingga dapat menjadi motivasi dalam mencapai prestasi kerja dosen. Kinerja dosen yang meningkat akan menimbulkan kepuasan kerja dosen contohnya dalam memberikan kontribusi pelaksanaan Tri Dharma dengan baik.

Kepuasan kerja menjadi faktor dalam memajukan efektivitas dan efisiensi dosen dalam bekerja. Kepuasan kerja memungkinkan dosen untuk bertanggungjawab dalam melakukan Tri Dharma Perguruan Tinggi untuk mencapai target secara efektif serta dapat memotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu (Heliawan & Fitria, 2018). Dosen yang memiliki kepuasan kerja cenderung akan menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawabnya tanpa mengenal waktu dan pamrih sehingga terwujudlah perilaku warga organisasi (Bandhaso & Paranoan, 2019).

Perilaku warga organisasi pada setiap dosen ditunjukkan dengan perilaku positif yang dapat dilihat dari ketersediaan dosen dalam bekerja sama dan memberikan kontribusinya pada perguruan tinggi (Harper & Pamela, 2015). Perguruan tinggi yang memiliki sumber daya manusia dengan perilaku warga organisasi yang tinggi Mampu mengatur tindakan mereka sendiri dan memilih perilaku yang paling sesuai untuk kepentingan institusi. Dosen pada perguruan tinggi berhak menentukan, melakukan

bahkan tidak menerapkan perilaku warga organisasi pada dirinya, karena hal ini tidak dianggap sebagai hukuman. Implementasi perilaku warga organisasi pada perguruan tinggi diharapkan dapat memengaruhi dan meningkatkan kinerja dosen dengan menjalankan aktivitas Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat untuk meningkatkan kinerja lembaga.

Perguruan Tinggi pada Kabupaten Tulungagung terdiri dari 4 kampus umum dan 2 kampus kesehatan yaitu Universitas Tulungagung, UIN Satu, Universitas Bhineka, STAI Muh. Tulungagung, Stikes Karya Putra Bangsa dan Stikes Hutama Abdi Husada. Pelaksanaan dari setiap unsur administrasi di perguruan tinggi khususnya di Tulungagung masih melibatkan dosen dalam jabatan struktural, hal ini menyebabkan beban kerja dosen yang seharusnya fokus pada penyelenggaraan Tri Dharma harus terbagi dalam pengelolaan perguruan tinggi. Kondisi ini mengakibatkan beban kerja yang diemban oleh dosen menjadi overload dan target kerja kurang maksimal. Motivasi diperlukan untuk menunjang kelancaran administrasi dan proses penyelenggaraan Tri Dharma agar produktivitas dosen berjalan maksimal. Salah satu hal juga yang menjadi dampak dari kurangnya perilaku warga organisasi dalam suatu perguruan tinggi yaitu turnover dimana dosen merangkap menjadi dosen bantu pada perguruan tinggi lain. Pencapaian seorang dosen sesungguhnya haruslah melakukan serangkaian Tri Dharma. Pelaksanaan riset oleh dosen masih minim, sehingga berpengaruh kepada kepuasan kerja dosen perguruan tinggi di Tulungagung.

Motivasi pada dosen dengan pengakuan kerja, kompensasi financial maupun non-financial, dan jenjang karier diharapkan dapat memberikan Kepuasan terhadap dosen sehingga dosen dapat memiliki perilaku warga organisasi yaitu perilaku individu yang menjalankan pekerjaan yang bukan Menjadi pekerjaannya. Berdasarkan uraian latar belakang maka Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi terhadap perilaku warga organisasi melalui kepuasan kerja pada dosen di perguruan tinggi Tulungagung.

Motivasi

Motivasi merupakan semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (George & Jones, 2005). Seorang individu berada di fase termotivasi akan tergerak untuk melakukan suatu tindakan, namun ketika individu merasa tidak memiliki dorongan untuk tergerak dikatakan tidak termotivasi. Karyawan yang termotivasi mampu mengambil langkah tindakan dan perilaku yang

berkorelasi dengan pekerjaan dan untuk menentukan bentuk, arahan, intensitas dan durasinya. Setiap organisasi untuk tetap survive dan berkembang harus mengoptimalkan potensi kerja seluruh sumber daya individu yang dimiliki (Okolie et al., 2021). Tindak lanjut dari organisasi tentang pemberian dan peningkatan motivasi kepada sumber daya manusia dianggap perlu dan penting untuk meningkatkan performa/kinerja dari masing – masing individu agar mencapai tujuan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang dialami oleh individu yang menyenangkan ataupun sebaliknya selama melakukan proses kerja (Singh dan Jain, 2013). Kepuasan dalam bekerja berpengaruh pada tingkat produktivitas, performa karyawan, tingkat absensi, serta aspek lain seperti kesehatan fisik dan mental, kemampuan dalam mempelajari hal baru di tempat kerja, dan insiden kecelakaan. (Murgijanto, 2009). Organisasi pada perguruan tinggi memiliki rencana strategis untuk menunjang keberhasilan tujuan suatu perguruan tinggi yang harus dicapai sehingga diperlukan adanya sumber daya manusia yaitu dosen yang berkualitas, mempunyai loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Perilaku Warga Organisasi

Perilaku warga organisasi adalah suatu bentuk perilaku tidak terbatas karyawan diluar bagian dari kewajiban kerja formal, namun menjadi pendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif Robbins & Judge (2007). Karyawan dengan perilaku warga organisasi bersedia dan sukarela melakukan tugas ekstra diluar pekerjaannya serta tidak mengharapkan apapun dari organisasi. Perilaku warga organisasi memiliki Pentingnya dampak ini terlihat dalam kontribusinya terhadap organisasi, kinerja, kemampuan, dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan serta meningkatkan semangat kerja karyawan. Farisi, et. al. (2017). Penerapan perilaku warga organisasi menjadikan semua karyawan di perguruan tinggi merasa saling membutuhkan karena mempunyai satu tujuan yang sama. Karyawan juga bisa memberikan kontribusinya dengan meningkatkan stabilitas kinerja organisasi dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Yulianto, 2022).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan di lingkungan 6 perguruan tinggi Tulungagung yaitu di Universitas Tulungagung, UIN Satu, Universitas Bhineka, STAI Muh. Tulungagung,

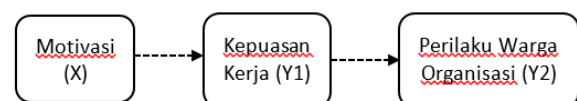
Stikes Karya Putra Bangsa dan Stikes Utama Abdi Husada. Alasan pemilihan lokasi penelitian dikarenakan Perguruan Tinggi di Kabupaten Tulungagung mayoritas memiliki ranking Nasional yang rendah berdasarkan Perangkingan Kinerja Perguruan Tinggi yang dilaporkan di DIKTI setiap tahunnya. Perangkingan ini dipengaruhi oleh kinerja Tri Dharma yang telah dilaporkan oleh Perguruan Tinggi berupa hasil penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Responden dipilih menggunakan metode Proportionate Stratified Random Sampling, yang merupakan teknik pengambilan sampel acak dan berstrata proposional dari anggota populasi. Teknik ini dipilih karena populasi terbagi ke dalam beberapa kelompok (Sugiyono, 2017). Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 85 dosen yang berasal dari enam perguruan tinggi di Tulungagung.

Informasi diperoleh melalui penggunaan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner online menggunakan Google Form. Data primer tersebut berfokus pada informasi yang berkaitan dengan staf yang bekerja di salah satu institusi pendidikan tinggi di Tulungagung. Tujuan dari pengumpulan data adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi melalui kepuasan kerja dan dampaknya terhadap perilaku anggota organisasi, khususnya dosen, di perguruan tinggi Tulungagung.

Penelitian ini menggunakan tiga instrument dengan variabel yang akan diteliti sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Untuk menguji validitas dan reliabilitas, R-square, F-square, Goodness of Fit (GoF) instrument penelitian, dilakukan dengan SEM-PLS pada aplikasi SmartPLS4.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menilai seberapa efektif instrumen yang digunakan dalam penelitian. Semakin tinggi nilai instrumen tersebut, semakin baik instrumen tersebut merepresentasikan pertanyaan penelitian yang diajukan (Andreas Wijaya, 2019). Uji validitas dikatakan valid jika seluruh variabel memenuhi nilai loading faktor $\geq 0,5$.

Nilai dianggap sesuai dan valid mempunyai arti bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya dalam rata-rata (Ghozali, 2016)

Tabel 1. Uji Validitas

	Average variance extracted (AVE)	Ket.
Motivasi (X)	0,644	Valid
Kepuasan Kerja (Y1)	0,654	Valid
Perilaku Warga Organisasi (Y2)	0,626	Valid

Sumber: Data primer diolah (2023)

Uji validitas dapat dilihat dari nilai Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE dari masing-masing variabel memiliki nilai di atas 0,5 sehingga bisa dikatakan seluruh variabel valid dan telah memenuhi uji validitas.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mencerminkan konsistensi dari serangkaian pengukuran dan menunjukkan stabilitas serta keandalan instrumen untuk mengukur suatu variabel. Terdapat dua metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas. Metode pertama menggunakan cronbach's alpha untuk mengukur batas bawah reliabilitas, sementara metode kedua menggunakan composite reliability untuk mengukur reliabilitas sebenarnya dari sebuah konstruk. Suatu konstruk dianggap reliabel jika memiliki nilai cronbach's alpha $\geq 0,7$ (Ghozali, 2016).Tabel 2. Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho a)	Ket.
Motivasi (X)	0,950	0,950	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y1)	0,952	0,952	Reliabel
PWO (Y2)	0,945	0,946	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2023)

Uji reliabilitas dalam Penelitian menggunakan cronbach's alpha dan composite reliability menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai $>0,7$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konstruk yang diukur dapat dianggap reliabel dan telah melewati uji reliabilitas dengan baik.

3. R-Square

Evaluasi model struktural dilakukan dengan mempertimbangkan nilai R-square sebagai indikator goodness-of-fit model. Dengan mencapai nilai R-Square sebesar 0,67 untuk variabel laten endogen dalam model struktural, menunjukkan bahwa model

ini memiliki tingkat kecocokan yang normal. Informasi lengkap mengenai nilai R-Square untuk masing-masing variabel dapat ditemukan dalam tabel yang terlampir. Tabel 3. Nilai R-Square Variabel

Tabel 3 Nilai R-quare

	R-Square	R-Square adjusted
Kepuasan Kerja (Y1)	0,979	0,978
Perilaku Warga Organisasi (Y2)	0,975	0,974

Sumber: Data primer diolah (2023)

Dari hasil analisis, nilai R-Square pada variabel laten endogen kepuasan kerja (Y1) melebihi 0,67, menunjukkan bahwa model tersebut termasuk dalam kategori yang baik. Sedangkan nilai R-Square pada variabel laten endogen Perilaku Warga Organisasi (Y2) adalah 0,975, menunjukkan bahwa model tersebut juga termasuk dalam kategori yang baik. Selain itu, nilai R-Square adjusted untuk konstruk pertama adalah 0,979, yang berarti variabel laten X1 motivasi dapat menjelaskan 97,8 persen variasi dalam variabel laten Y1 Kepuasan Kerja, dengan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model. Sedangkan nilai R-Square adjusted untuk konstruk kedua adalah 0,974, yang berarti variabel laten X1 motivasi mampu menjelaskan 97,4 persen variasi dalam variabel laten Y2 Perilaku Warga Organisasi, dengan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

4. F-Square

F-Square digunakan untuk melihat adanya pengaruh yang substantif dari variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen dengan menggunakan effect size atau F-Square. (Sarstedt dkk, 2017).

Tabel 5. Nilai F-Square Variabel

	Kepuasan Kerja (Y1)	Perilaku Warga Organisasi (Y2)
Motivasi (X)	0,350	0,009
Kepuasan Kerja (Y1)		0,117
Perilaku Warga Organisasi (Y2)		

Sumber: Data primer diolah (2023)

Nilai F-Square diatas 0,35 yaitu X terhadap Y1. Nilai F-Square kategori kecil yaitu Y1 terhadap Y2. Sedangkan nilai F-Square dibawah 0,02 yaitu X1 terhadap Y2 yang berarti memiliki efek sangat kecil atau hampir tidak ada efek.

5. Goodness of Fit (GoF)

Goodness of fit merupakan sebuah indikator yang diperkenalkan oleh Tenenhaus sebagai gof index. Sebuah model dianggap memenuhi standar kecocokan model apabila memiliki nilai SMSR kurang dari 0,05 (Henseler, dkk., 2015). Nilai SMSR yang berada di bawah 0,10 atau 0,08 dalam formulasi yang lebih konservatif, dianggap sebagai kriteria kecocokan yang memadai untuk SEM-PLS. Tabel 6. Nilai Goodness of Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,052	0,052
Chi-Square	415,768	415,768

Sumber: Data primer diolah (2023)

Nilai penghitungan SRMR model adalah kurang dari 0,1 sehingga model dalam penelitian ini dianggap telah memenuhi kriteria goodness of fit.

6. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dijalankan melalui penilaian signifikansi hubungan antar variabel, yang tercermin dalam nilai koefisien parameter (Path Coefficients) dan signifikansi statistik t.

Tabel 7. Nilai Path Coefficients

	X → Y1 → Y2
Original sample (O)	0,207
Sample mean (M)	0,203
Standard deviation (STDEV)	0,082
Standard deviation (STDEV)	2,525
P values	0,012

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis data, dihasilkan data pengujian hipotesis sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	X → Y1 → Y2
Original sample (O)	0,207
T-Statistics	2,525
Hubungan	Positif
Keterangan	≥ 1.96 (Signifikan)
Kesimpulan	Hipotesis diterima

Sumber: Data primer diolah (2023)

Merujuk pada nilai Path Coefficients dan T-Statistics dari hasil output SmartPLS4, dapat disambungkan dengan hipotesis yang sebelumnya diajukan. Temuan dari pengujian hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut

Motivasi secara langsung berpengaruh dan signifikan terhadap perilaku warga organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai original sample positif 0,207, P values yaoti 0,012 (>0,05) dan nilai t-statistik 2,535

(>t tabel 1,96) yang menunjukkan hubungan pengaruh positif dan signifikan sehingga Ha diterima atau Ho ditolak. Disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh langsung terhadap perilaku warga organisasi melalui kepuasan kerja dosen perguruan tinggi di Tulungagung.

Hubungan secara langsung membuktikan adanya pengaruh motivasi pada dosen perguruan tinggi di Tulungagung. Dosen memiliki kepuasan bekerja dengan baik secara formal (in-role) atau pun informal (extra-role), dimana perguruan tinggi yang sukses memiliki dosen yang mampu dan mau mengerjakan tugas yang bukan termasuk tugas formal mereka. Sehingga motivasi yang dimediasi oleh kepuasan yang ada pada diri dosen maka akan berpengaruh terhadap perilaku warga organisasi dosen perguruan tinggi di tulungagung

KESIMPULAN

Hasil penelitian membuktikan indikator variabel telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Evaluasi model structural telah memenuhi kriteria nilai R-Square, F-Square dan goodness of fit (GoF). Berdasarkan hipotesis yang diuji hipotesis dalam penelitian diterima. Kepuasan kerja terbukti mempengaruhi motivasi terhadap perilaku warga organisasi dosen perguruan tinggi di Tulungagung. Motivasi yang dimiliki oleh dosen harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar dosen tetap memiliki rasa puas dalam dirinya sehingga memberikan kinerja yang baik pada perguruan tinggi. Adanya kepuasan kerja memicu dosen untuk memberikan perilaku dan bantuan terhadap rekan kerja maupun lembaga diluar jam kerja. Hal ini mengakibatkan peningkatan perilaku warga organisasi dari dosen perguruan tinggi di Tulungagung. Berdasarkan kesimpulan tersebut, terdapat masukan untuk terus mengasah pola pikir baru terhadap implementasi di bidang sumber daya manusia dan perilaku organisasi khususnya dalam kajian mengenai motivasi, kepuasan kerja dan perilaku warga organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Andreas Wijaya. 2019. Metode Penelitian Menggunakan Smart Pls 03. Yogyakarta: Innosain
- [2] Bandhaso, M. L., & Paranoan, N. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Di Makassar. *Jurnal Akun Nabelo: Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif*, 1(2), 20–30.
- [3] Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2017). Model Empiris Organizational Citizenship

- Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. Vol. 4(2): pp. 145-165.
- [4] George, J. M. & Jones, G. R. (2005). *Understanding and managing organizational behavior* (4th ed.). New Jersey: Upper Saddle River.
- [5] Ghozali, I. (2016). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*, Edisi ke-4. Semarang : BP-Undip.
- [6] Harper & Pamela, J. (2015). Exploring Forms Of Organizational Citizenship Behaviors (OCB): Antecedents And Outcomes. *Journal of Management and Marketing Research*. Vol. 18(1).
- [7] Heliawan, Y. A., & Fitria, T. N. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aas Surakarta. *Proceeding Seminar Nasional & Call For Papers*, September, 85-97. prosidings.stie-aas.ac.id/index.php/prosenas/article/view/16
- [8] Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-based Structural Equation Modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*.
- [9] Murgijanto, Edi. 2009. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga. *Among Makarti*. 2 (4) : 51-64.
- [10] Okolie, U. C., Elom, E. N., Igwe, P. A., Binuomote, M. O., Nwajiuba, C. A., & Igu, N. C. N. (2021). Improving graduate outcomes : Implementation of problem-based learning in TVET systems of Nigerian higher education. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 11(1), 92-110. ([link https://www.emerald.com/insight/2042-3896.htm](https://www.emerald.com/insight/2042-3896.htm)).
- [11] Robbins, S., & Judge, T. (2007). *Organizational Behavior*, 12 th Edition. Prentice Hall.
- [12] Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. *Handbook of Market Research*, 1-40.
- [13] Singh, D. & Jain, S. C. (2013). Working process of time management in SAP HR module. *International Journal of Management Research and Reviews*, 3. Society of Scientific Research and Education (SSRE), Meerut, India.
- [14] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [15] Yulianto, N. A. B. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Islam. *Journal of Indonesian Sharia Economics*, Vol. 1(1), 93-106.
- [16] Yusuf, C., & Oksiana Jatiningi. (2019). Konstruksi Masyarakat Desa Janti Kecamatan Tarik Kabupaten Sidoarjo Terhadap Pentingnya Pendidikan Tinggi Bagi Anak. *Kajian Moral Dan Kewarganegaraan*, 07, 858-872.