



Mendorong Kepuasan Kerja di Organisasi Nirlaba Menurut *McClelland's Human Motivation Theory* (Survei Pada Pengurus Organisasi Kemahasiswaan Universitas Kristen Maranatha Bandung)

Ryan Gunawan¹

¹Universitas Kristen Maranatha
ryanyap747@gmail.com

Rusli Ginting Munthe^{2*}

²Universitas Kristen Maranatha
rusligintingmunthe@gmail.com

Diterima : 28 Januari 2024

Direvisi : 02 Februari 2024

Dipublikasikan : 09 Februari 2024

Abstrak

Pada saat transisi pandemi menjadi endemi *covid-19*, terdapat penurunan jumlah mahasiswa yang terpanggil menjadi pengurus organisasi salah satunya UK Maranatha. UK Maranatha adalah salah satu universitas swasta di Kota Bandung yang memiliki lebih dari 30 organisasi kemahasiswaan, tentunya penurunan tersebut berkaitan dengan kepuasan kerja pengurus organisasi, terlebih ormawa yang ada di UK Maranatha merupakan organisasi nirlaba. Pada kenyataannya persentase mahasiswa aktif yang terpanggil terlibat menjadi pengurus organisasi mahasiswa hanyalah sebesar 7,47% dari total mahasiswa aktif UK Maranatha angkatan 2020-2022 dan tentunya hal ini menjadi sesuatu yang patut dipertanyakan. Berdasarkan penelitian sebelumnya diketahui bahwa kepuasan kerja dipengaruhi paling besar oleh motivasi. Dengan demikian, penelitian ini beranggapan bahwa motivasi yang efektif diharapkan dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja para pengurus organisasi mahasiswa. Penelitian ini tergolong sebagai penelitian kuantitatif, pengambilan data primer dilakukan secara menyebar kuesioner kepada pengurus organisasi kemahasiswaan UK Maranatha dan sebanyak 326 kuesioner dan hanya 320 kuesioner yang dinilai layak untuk diolah lebih lanjut dan hasilnya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 78,2%.

Kata kunci: UK Maranatha, organisasi kemahasiswaan, motivasi, kepuasan Kerja

Abstract

During the transition of the pandemic to endemic *covid-19*, there was a decrease in the number of students who were called to become administrators of organizations, one of which was UK Maranatha. UK Maranatha is one of the private universities in Bandung City that has more than 30 student organizations, of course, the decline is related to the job satisfaction of the organization's management, especially the organizations in UK Maranatha are non-profit organizations. In fact, the percentage of active students who are called to be involved in student organization administrators is only 7.47% of the total active students of UK Maranatha class of 2020-2022 and of course this is something questionable. Based on previous research, it is known that job satisfaction is influenced most by motivation. Thus, this study assumes that effective motivation is expected to increase the level of job satisfaction of student organization administrators. This study is classified as quantitative research, primary data collection was carried out by distributing questionnaires to the administrators of the UK Maranatha student organization and as many as 326 questionnaires and only 320 questionnaires were considered worthy of further processing and the results showed that motivation affected job satisfaction by 78.2%.

Keywords: UK Maranatha, student organizations, motivation, job satisfaction

Pendahuluan

Mahasiswa yang dapat dikatakan sempurna adalah mahasiswa yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan Tri Dharma perguruan tinggi yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian. Hal ini dilakukan agar mahasiswa dapat menjadi agen perubahan dalam masyarakat. Dalam mencapai hal tersebut, pendidikan di dalam kelas tidaklah cukup untuk memberikan kemampuan *soft skills* mahasiswa, karena kegiatan pembelajaran dalam kelas tersebut hanya memberikan pengetahuan teoritis yang bersifat *hard skills*. Maka dari itu, diperlukan pengorganisasian mahasiswa untuk dijadikan wadah dalam mengasah *soft skills* mahasiswa (Abdi, 2020). Organisasi nirlaba adalah organisasi yang bisa dikatakan sebagai organisasi *non-profit* karena organisasi tersebut hanya melayani tujuan tertentu saja dan tidak dimaksudkan untuk mencari keuntungan berupa laba (Madura, 2007). Organisasi mahasiswa adalah salah satu contoh dari bentuk organisasi nirlaba, dikarenakan organisasi mahasiswa memiliki fokus tujuan untuk mencapai kepentingan seluruh mahasiswa yang dinaungi oleh organisasi tersebut tanpa berfokus untuk mencari keuntungan dari mahasiswa untuk tujuan tertentu.

Pada saat transisi pandemi menjadi endemi *covid-19*, tidak dapat dipungkiri bahwa hal ini berdampak pada organisasi kemahasiswaan yaitu dengan terdapatnya penurunan jumlah mahasiswa yang terpenggil menjadi pengurus organisasi (Mulyaningsih, 2023), terlebih saat ini banyak mahasiswa yang lebih memilih program yang lebih menguntungkan dari sisi material salah satunya yaitu program MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka) yaitu program tersebut dirasakan oleh kebanyakan mahasiswa diberi peluang untuk mengeksplorasi pengetahuan di luar kurikulum yang ditetapkan yang ada di dalam kampus seperti magang bersertifikat, kampus merdeka, KKN Tematik, kewirausahaan, dan sebagainya yang mana sub-sub program tersebut memberikan benefit berupa material kepada mahasiswa yang lolos dalam seleksi MBKM (Mulyaningsih, 2023; Vokasi, 2023). Fenomena penurunan jumlah mahasiswa yang terpenggil menjadi pengurus organisasi yang terjadi saat ini tidak hanya dirasakan oleh satu perguruan tinggi saja, namun dapat dirasakan cukup banyak universitas yang ada di Indonesia (Rafifah et al., 2023) salah satunya adalah Universitas Kristen Maranatha (UK Maranatha).

UK Maranatha merupakan institusi pendidikan swasta yang terletak di Kota Bandung, Jawa Barat, Indonesia. UK Maranatha berhasil meraih peringkat di dalam 50 besar Indonesia *Webometrics Ranking Web of Universities* yang dirilis pada Juli 2023 (Medkom, 2023). Dalam daftar peringkat tersebut, UK Maranatha menempati posisi ke-49 dari total 3.284 perguruan tinggi negeri dan swasta yang terdaftar di Indonesia. Sebagai hasilnya, UK Maranatha berhasil menempati posisi ketiga dalam peringkat perguruan tinggi swasta di wilayah Jawa Barat, Indonesia. Posisi ini ditempati setelah Universitas Telkom dan Universitas Gunadarma. Hal tersebut menjadikan UK Maranatha merupakan salah satu PTS yang keberadaannya diakui di Jawa Barat, Indonesia. Untuk diakui keberadaannya, perguruan tinggi harus memenuhi beberapa persyaratan salah satunya adalah terdapat mahasiswa yang aktif dalam mengikuti organisasi kemahasiswaan (Rauf, 2020), hal tersebut menjadi faktor pendorong bagi mahasiswa untuk bersiap menghadapi berbagai aspek masyarakat, baik dalam lingkup akademik maupun non-akademik. Namun pada kenyataannya di UK Maranatha berdasarkan data yang penulis

dapatkan ternyata persentase mahasiswa aktif yang terpanggil terlibat menjadi pengurus organisasi mahasiswa hanyalah sebesar 7,47% dari total mahasiswa aktif UK Maranatha angkatan 2020-2022.

Berdasarkan penelitian terdahulu diketahui, jika seorang karyawan puas di dalam bekerja maka ia akan memiliki semangat dalam berorganisasi dan begitu pula sebaliknya (Hartini et al., 2022). Maka dari itu, tentunya kepuasan kerja pengurus organisasi mahasiswa yang ada di UK Maranatha dapat menentukan masa depan organisasi kemahasiswaan agar dapat *exist* atau tidak. Hasil survei pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan adanya mahasiswa dari UK Maranatha angkatan 2020-2022 yang tertarik untuk bergabung dalam lebih dari 30 organisasi mahasiswa (ormawa). yang terdiri atas BEM Universitas, Senat Mahasiswa, Himpunan Mahasiswa, Unit Kegiatan Mahasiswa, dan sebagainya. Berdasarkan hal tersebut maka muncullah suatu pertanyaan yaitu sekiranya hal apakah yang dapat memuaskan mahasiswa untuk tetap dapat memilih ormawa sebagai wadah pengembangan *soft skills* mereka? Hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh (Purwanto, 2020) menemukan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi paling besar oleh motivasi (Purwanto, 2020), namun juga ditemukan bahwa kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh motivasi (Saputra et al., 2021).

Dalam pemahaman penulis, motivasi menurut David McClelland adalah teori yang menjelaskan mengenai perihal tiga kebutuhan dasar yang dapat mendorong pengurus ormawa untuk berkontribusi dan berkarya di dalam organisasi kemahasiswaan. Ketiga kebutuhan dasar tersebut adalah kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk hubungan, dan kebutuhan untuk kekuasaan (Sutrisno, 2017). Kebutuhan-kebutuhan inilah yang dapat menjelaskan motivasi seorang pengurus ormawa yang ketiga kebutuhan dasar tersebut dapat menjadi sumber kepuasan bagi pengurus ormawa untuk meningkatkan semangat dalam berorganisasi.

Dalam penelitian ini, peneliti merujuk pada studi yang dilakukan (Purwanto, 2020), yang menemukan bahwa motivasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan pemaparan diatas dan penelitian sebelumnya, maka peneliti memiliki asumsi bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pengurus organisasi mahasiswa Universitas Kristen Maranatha di Bandung.

Metode Penelitian

Dalam kajian ini, metode yang akan diaplikasikan adalah pendekatan penelitian kausal. Penelitian kausal merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk mengevaluasi dampak dari variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Proses penelitian ini melibatkan pengumpulan data, analisis data, interpretasi data, dan penyimpulan berdasarkan analisis data tersebut, sebagaimana dijelaskan oleh (Sekaran & Bougie, 2016).

Penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner (survey), yang merupakan sistem pengumpulan informasi secara luas dari berbagai subjek penelitian. Rancangan penelitian ini dirancang untuk mengevaluasi dampak motivasi pada tingkat kepuasan kerja. Berdasarkan karakteristiknya, penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian kuantitatif, yang diperlukan untuk menggambarkan hubungan sebab-akibat, sebagaimana dijelaskan oleh (Sugiyono, 2019).



Selain itu, metode pengambilan sampel yang dilakukan peneliti menggunakan metode *accidental sampling* dan *convenience sampling*, yang kedua metode tersebut sama-sama melibatkan pemilihan subjek atau elemen tanpa menggunakan prosedur acak yang ketat, dan kedua metode ini sangat cocok untuk penelitian ini, karena peneliti tidak memiliki data jumlah populasi yang akurat, dan peneliti melakukan pengambilan sampel data dengan cara memilih dari orang-orang yang dikenal yang sudah terlibat dan terpanggil dalam berorganisasi di organisasi kemahasiswaan yang ada di UK Maranatha yang hadir di dalam forum yang diwajibkan oleh pihak universitas bagi mahasiswa yang sudah dan hendak terlibat di dalam kepengurusan ormawa periode tahun 2023-2024. Oleh karena itu tidak semua mahasiswa di Universitas Kristen Maranatha dapat menjadi sampel dalam penelitian ini. Angka minimal yang didapatkan oleh peneliti didapatkan dengan perhitungan teori *rule of thumb* yaitu dengan cara mengalikan jumlah indikator dengan 5 (Hair et al., 2019; Rukmana, 2018). Dikarenakan indikator yang terdapat dari penelitian ini adalah 9 indikator, maka sampel minimal yang harus dicapai untuk penelitian ini adalah sebanyak 45 sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah melalui distribusi kuesioner kepada responden yang merupakan pengurus organisasi kemahasiswaan yang ada di Universitas Kristen Maranatha Kota Bandung melalui *google form* yang diwajibkan oleh pihak Universitas untuk diisi. Teknik penyebaran kuesioner (survei) dipilih sebagai langkah untuk mengumpulkan data primer. Kuesioner ini terstruktur dalam dua bagian. Bagian pertama mencakup data responden, di mana peneliti mengajukan pertanyaan mengenai identitas responden. Bagian kedua berisi item-item pertanyaan terkait variabel yang akan diteliti. Selain itu, data sekunder untuk penelitian ini diperoleh dari studi pustaka, termasuk buku, artikel, dan teori-teori yang relevan dengan topik penelitian.

Pengujian Instrumen Penelitian

1. Validitas

Proses validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menentukan tingkat konsistensi dan kepercayaan dari alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam menguji tingkat validitas, peneliti menggunakan metode *construct validity*. Pengujian validitas dilakukan melalui analisis faktor dengan memanfaatkan *factor loading*. Proses pengukuran analisis faktor selanjutnya dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *SEM Amos for Windows*. Indikator untuk setiap konstruk yang memiliki *factor loading* yang signifikan menandakan bahwa indikator tersebut secara efektif membentuk satu kesatuan alat pengukuran yang mampu mengukur konstruk yang ditargetkan dan mampu memprediksi konstruk yang dimaksud dengan akurat (Hair et al., 1998). Dengan demikian, melalui pengujian ini, peneliti dapat menilai sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang valid dan dapat diandalkan. Berikut merupakan kriteria umum terhadap signifikansi *factor loading*:

Tabel 1 Kriteria Umum Signifikansi Factor Loading

No	Factor Loading	Hasil
1	> 3	signifikan
2	> 0.5	lebih signifikan
3	> 0.7	sangat signifikan

Sumber : Hair et al. (1998)

2. Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilaksanakan untuk menentukan sejauh mana instrumen-instrumen dapat konsisten dalam membantu atau mengukur kebaikan alat ukur (Byrne, 2013). Dalam konteks ini, nilai *Cronbach Alpha* digunakan untuk menilai konsistensi internal indikator pernyataan dalam kuesioner. Semakin tinggi nilai *Cronbach Alpha*, semakin menunjukkan bahwa alat ukur memiliki tingkat keandalan yang memadai untuk digunakan dalam penelitian, serta menandakan konsistensi yang lebih baik antar indikator. Secara umum, nilai *Cronbach Alpha* dianggap memadai ketika mencapai 0,7, meskipun dalam beberapa kasus nilai 0,6 masih dapat diterima (Bahri & Zamzam, 2014).

3. Analisa Data

SEM (*Structural Equation Modelling*) merupakan teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini. Menurut (Bahri & Zamzam, 2014) SEM (*Structural Equation Modelling*) merupakan teknik analisis multivariat generasi kedua untuk menguji model struktural dan model pengukuran. SEM adalah gabungan antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), yang memiliki tujuan untuk menguji keterkaitan antara variabel dengan maksud mencapai tingkat keakuratan yang tinggi dalam memperoleh informasi atau hasil yang diinginkan.

Analysis of moment structure (AMOS) adalah salah satu program SEM berbasis *covariances* yang penggunaannya dapat dikatakan lebih mudah karena tujuan dari AMOS ini adalah untuk membantu peneliti memproses perhitungan dan analisis menjadi tidak kompleks dan lebih sederhana. SEM AMOS dapat digunakan jika sampel yang digunakan dalam penelitian berjumlah lebih dari 150 sampel sesuai dengan pernyataan (Bahri & Zamzam, 2014).

Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini, kuesioner yang terkumpul secara *online* melalui *google form* adalah sebanyak 326 kuesioner dan setelah dilakukan *screening*, hanya 320 hasil kuesioner yang dianggap layak untuk diolah lebih lanjut dan jumlah ini melebihi sampel minimal yang telah ditentukan yaitu 45 responden. Berdasarkan kuesioner tersebut maka diperolehlah profil responden sebagai berikut.

Profil Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang terkumpul tersebut diketahui profil dari responden yang paling dominan adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Profil Responden

No	Profil Responden	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
1	Jenis kelamin	Perempuan	210 orang	65,63%
2	Usia	19 tahun	112 orang	35%
3	IPK terakhir	di atas 3,00	298 orang	93,13%
4	Asal kota	Kota Bandung	172 orang	53,75%
5	Asal organisasi	Senat Mahasiswa Fakultas Teknologi Informasi (SEMAFIT)	30 orang	9,38%
6	Lamanya bergabung dalam organisasi	kurang dari satu tahun	192 orang	60%

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2024)

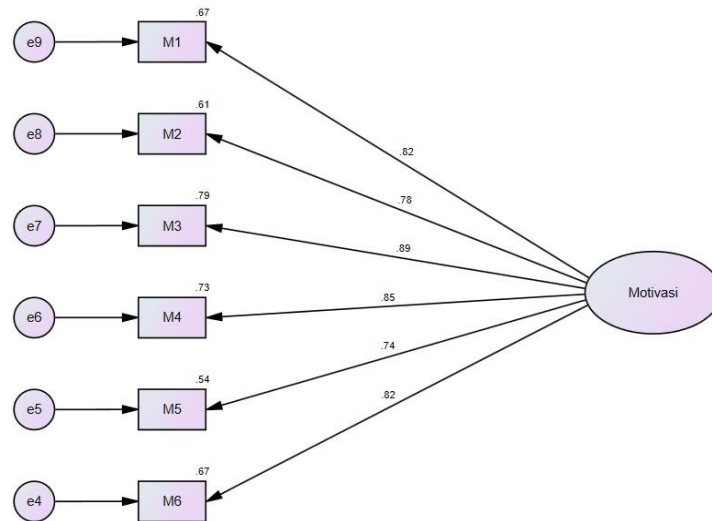
Validitas Dengan Menggunakan CFA Variabel Motivasi

Dalam penelitian ini diketahui bahwa hasil *factor loading* yang terdapat pada variabel motivasi adalah sebagai berikut

Tabel 3 Standardized Regression Weights Motivasi

	<i>Estimate (factor loading)</i>
M6 <--- Motivasi	0.816
M5 <--- Motivasi	0.737
M4 <--- Motivasi	0.854
M3 <--- Motivasi	0.886
M2 <--- Motivasi	0.778
M1 <--- Motivasi	0.819

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2024)



Gambar 2 Standardized Regression Weights Motivasi

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2024)

Dapat disimpulkan bahwa signifikansi *factor loading* seluruh indikator variabel motivasi diatas adalah valid, karena *factor loading* dari tiap indikator tersebut menghasilkan angka lebih dari 0.7. Indikator yang sangat merepresentasikan variabel motivasi tersebut adalah M3 yaitu sebesar 0.886. Indikator mengukur perihal bahwa di dalam organisasi tersebut terdapat jalinan kerjasama diantara para anggota organisasinya sehingga membuat pengurus tersebut merasa nyaman untuk bekerja dan berkarya di organisasi tersebut.

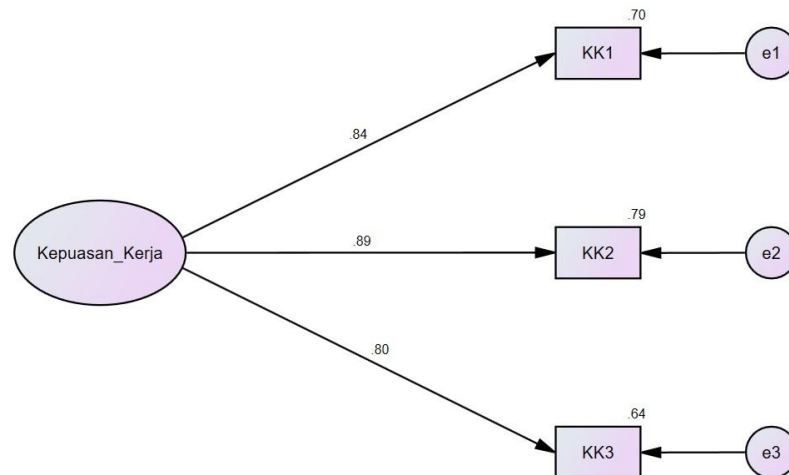
Validitas Dengan Menggunakan CFA Variabel Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini diketahui bahwa hasil *factor loading* yang terdapat pada variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Standardized Regression Weights Kepuasan Kerja

	Estimate (factor loading)
KK1 <--- Kepuasan_Kerja	0.837
KK2 <--- Kepuasan_Kerja	0.887
KK3 <--- Kepuasan_Kerja	0.797

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2024)



Gambar 3 Standardized Regression Weights Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2024)

Dapat disimpulkan bahwa signifikansi *factor loading* seluruh indikator variabel kepuasan kerja diatas adalah valid, karena *factor loading* dari tiap indikator tersebut menghasilkan angka lebih dari 0.7. Indikator yang sangat merepresentasikan variabel kepuasan kerja tersebut adalah KK2 yaitu sebesar 0.887. Indikator ini menanyakan perihal bahwa dengan mendapatkan pengalaman berorganisasi yang pengurus tersebut dapatkan dari organisasi tersebut, maka membuat pengurus tersebut akan selalu bersedia menerima dan mengerjakan tugas-tugas lain dengan senang hati.

CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) tidak hanya efektif dalam melakukan uji validitas konstruk (*Construct Validity*), melainkan juga dalam menguji keandalan konstruk (*Construct Reliability*). Suatu konstruk dinilai mempunyai nilai reliabilitas yang stabil apabila nilai *Construct Reliability* ($CR \geq 0,70$) dan nilai *Variance Extracted* $\geq 0,50$ (Hair et al., 2010). Besarnya reliabilitas (*Construct Validity*) maka digunakan rumus dibawah ini:

$$CR = \frac{(\sum SLF)^2}{(\sum SLF)^2 + (\sum e)}$$

$$VE = \frac{\sum SLF^2}{\sum SLF^2 + (\sum e)}$$

Keterangan:

CR (*Construct Reliability*): Konsistensi suatu pengukuran

VE (*Variance Ekstracted*) : Jumlah varian keseluruhan dalam variabel laten

$\sum SLF$: Jumlah standar *loading factor* masing-masing item

$\sum e$: Jumlah *error* masing-masing item



Berikut adalah hasil *CR* dan *AVE*

Tabel 5 Hasil CR dan AVE

ITEM	VARIABEL	SLF	SLF ²	(ϵ) ϵ =(1-SLF ²)	CR	AVE
		Standar Loading (Loading Factor)	Standar Loading ²	Measurement error= 1- Standar Loading ²		
Kepuasan_Kerja	<--- Motivasi	0.79	0.624	0.376	0.9541	0.6758
KK1	<--- Kepuasan_Kerja	0.833	0.694	0.306		
KK2	<--- Kepuasan_Kerja	0.891	0.794	0.206		
KK3	<--- Kepuasan_Kerja	0.798	0.637	0.363		
M6	<--- Motivasi	0.826	0.682	0.318		
M5	<--- Motivasi	0.744	0.554	0.446		
M4	<--- Motivasi	0.848	0.719	0.281		
M3	<--- Motivasi	0.876	0.767	0.233		
M2	<--- Motivasi	0.783	0.613	0.387		
M1	<--- Motivasi	0.821	0.674	0.326		
Σ (jumlah)		8.21	6.758	3.242		
Σ^2		67.4041				

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2024)

Dari hasil perhitungan *CR* dan *AVE*, kesimpulannya konstruk tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Hal ini disebabkan oleh nilai *Construct Reliability* (*CR*) yang melebihi 0,70 dan nilai *variance extracted* yang melebihi 0,50 (Hair et al., 2010).

Penelitian ini menerapkan analisis *Structural Equation Modelling* (*SEM*) dengan menggunakan perangkat lunak aplikasi *AMOS*. Analisis statistik ini digunakan untuk menguji keterkaitan sebab-akibat variabel satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat memudahkan peneliti untuk memahami pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel satu dengan variabel lainnya.

SEM AMOS 5.0 menetapkan beberapa persyaratan yang perlu dipenuhi sesuai dengan penjelasan (Byrne, 2001):

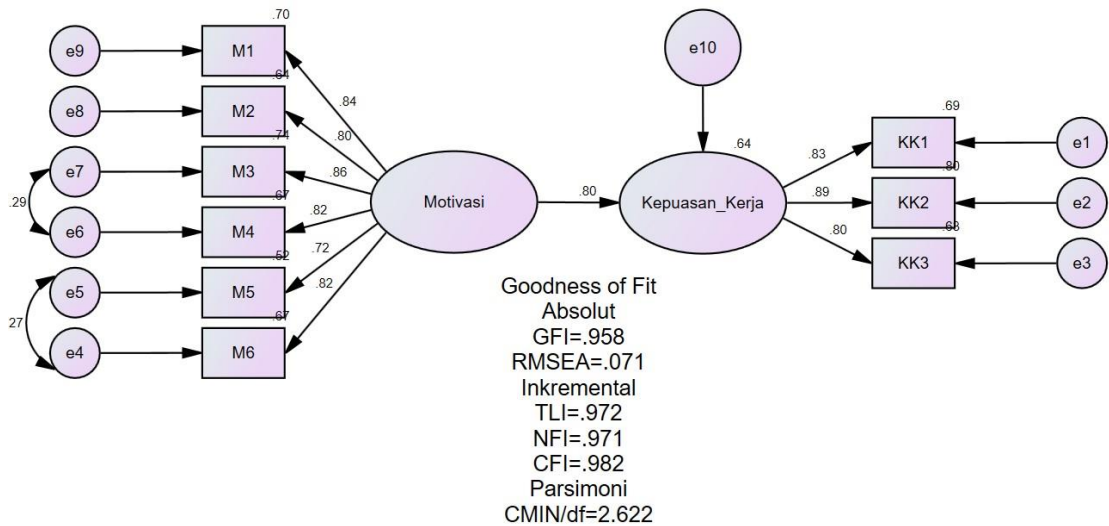
Tabel 6 Kriteria Goodness of Fit

NO	GOODNESS OF FIT	PENULISAN	CUT-OFF VALUE
1	<i>Chi-Squares</i>	\cmin	< 3
2	<i>Goodness of Fit Index (GFI)</i>	\gfi	≥ 0.90
3	<i>Tucker Lewis Index (TLI)</i>	\tli	≥ 0.95
4	<i>Normed Fit Index (NFI)</i>	\nfi	≥ 0.90
5	<i>Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)</i>	\rmsea	≤ 0.08

Sumber : Byrne (2001)



Berdasarkan hasil *Goodness of Fit* akhir diketahui hasil sebagai berikut



Gambar 4 Hasil Pengujian *Goodness of Fit*

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan pengolahan hasil *Goodness of Fit* akhir diketahui sebagai berikut (Bahri & Zamzam, 2014):

Tabel 7 Hasil Pengujian *Goodness of Fit*

Tabel Hasil Pengujian GOF setelah Modifikasi Akhir				
No	Goodness of fit	Batasan Penerimaan	Hasil	Fit /Tidak Fit
1	Goodness of fit index (GFI)	GFI $\geq 0,90$ = good fit , $\geq 0,80$ = marginal fit	0,958	Good Fit
2	Root Mean Squares Error of Approximation (RMSEA).	RMSEA $\leq 0,08$ = good fit.	0,071	Good Fit
3	Tucker Lewis Index Index (TLI)	TLI $\geq 0,90$ = good fit , $\geq 0,80$ = marginal fit	0,972	Good Fit
4	Normed fit index (NFI)	NFI $\geq 0,90$ = good fit , $\geq 0,80$ = marginal fit	0,971	Good Fit
5	Comparative Fit Index (CFI)	CFI $\geq 0,95$ = good fit, $\geq 0,80$ = marginal fit	0,982	Good Fit
6	Normed Chi Square adalah rasio antara Chi-square dibagi degree of freedom .	Nilai yang disarankan adalah < dari 3 = good fit	2,622	Good Fit

Sumber : Bahri & Zamzam (2014)

Kemudian diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

Tabel 8 Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Model	Koefisien Jalur	C.R.	P-Value	Hasil	Simpulan
H ₁	Motivasi → Kepuasan Kerja	0,782	13,355	0,000	Ho ditolak , terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi terhadap Kepuasan Kerja	Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,782 sehingga setiap kenaikan Motivasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,782

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2024)

Hasil Analisa IBM SPSS AMOS 23.0 dari data sampel sebanyak 320 responden, menunjukkan besarnya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja seseorang sesuai dengan teori David McClelland terhadap kepuasan kerja pengurus organisasi mahasiswa di Universitas Kristen Maranatha adalah 0,782 yang artinya memiliki hasil pengaruh positif. Mengingat hasil uji signifikansi adalah 0,000, yang lebih rendah dari 0,001, maka dapat disimpulkan bahwa temuan dalam penelitian ini bersifat signifikan. Maka dari itu, H₁ diterima.

Kesimpulannya bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pengurus organisasi mahasiswa di Universitas Kristen Maranatha Bandung adalah terbukti kebenarannya. Semua indikator yang telah diuji sangatlah penting terhadap kepuasan kerja pengurus, karena dari masing-masing pengurus harus memiliki suatu keinginan untuk mencapai tujuan yang ingin mereka capai lewat relasi yang dibangun didalam organisasi tersebut maupun jalinan kerjasama antar pengurus di dalam organisasi tersebut. Selain itu, pengurus juga harus diberi kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan pengurus tersebut.

Temuan ini selaras dengan hasil temuan yang dilakukan oleh (Purwanto, 2020). Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif dengan kepuasan kerja terhadap Agensi Pemasaran Produk di Cabang Surabaya. Ini terbukti dari nilai pengaruh motivasi, yang selaras dengan teori David McClelland, terhadap kepuasan kerja karyawan yang mencapai 0,399, dan nilai signifikansi sebesar 0,021, yang lebih rendah dari ambang batas 0,05.



Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa peneliti mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pengurus organisasi mahasiswa Universitas Kristen Maranatha, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pengurus organisasi mahasiswa Universitas Kristen Maranatha Bandung. Berdasarkan dari hasil penelitian dan simpulan peneliti mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pengurus organisasi mahasiswa Universitas Kristen Maranatha, penelitian ini terdapat keterbatasan yaitu peneliti hanya menggunakan variabel motivasi pengurus sedangkan masih banyak variabel lainnya yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pengurus organisasi. Oleh karena itu, untuk penelitian kedepannya, disarankan agar peneliti mempertimbangkan variabel lain seperti Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Budaya Organisasi. Selain itu penelitian ini hanya dilakukan di Universitas Kristen Maranatha dan hanya meneliti tentang variabel motivasi pengurus sehingga untuk penelitian selanjutnya maka dapat disarankan menambahkan variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pengurus lainnya dan melibatkan mahasiswa dari Universitas Swasta lainnya di Bandung.



Berdasarkan hasil kuesioner diketahui bahwa indikator pernyataan yang sangat merepresentasikan variabel motivasi tersebut adalah M3 yang menyatakan bahwa dengan adanya jalinan kerjasama diantara para anggota organisasinya maka akan membuat pengurus tersebut merasa nyaman untuk bekerja dan berkarya di organisasi tersebut, hal ini menjadi masuk akal karena mayoritas responden dan jumlah mahasiswa aktif adalah berjenis kelamin perempuan yang secara emosi dan afektif memang lebih tertarik untuk membangun relasi dibandingkan dengan kebutuhan lain, maka sebaiknya organisasi kemahasiswaan di Univeritas Kristen Maranatha ketika membuat program kerja agar dapat menarik mahasiswa lainnya yaitu dengan memprioritaskan pada program kerja yang berkaitan dan berfokus agar bertambahnya jaringan dan relasi sosial. Kemudian indikator pernyataan yang merepresentasikan variabel kepuasan kerja diketahui indikator KK2 yang menyatakan perihal mengenai bahwa dengan mendapatkan pengalaman berorganisasi yang pengurus tersebut dapatkan dari organisasi tersebut, maka akan membuat pengurus tersebut akan selalu bersedia menerima dan mengerjakan tugas-tugas lain dengan senang hati, maka berdasarkan hal tersebut dengan memberikan kesempatan-kesempatan yang dapat memberikan pengalaman pada setiap pengurus ormawa dalam mengelola organisasi hal ini akan membuat mereka puas terhadap organisasi kemahasiswaan.

Daftar Pustaka

- Abdi, R. (2020). *Pandemi dan Lunturnya Semangat Berorganisasi - BEM FATEPA UNRAM*. <http://fatepa.bem.unram.ac.id/2020/08/28/pandemi-dan-lunturnya-semangat-berorganisasi/>
- Bahri, S., & Zamzam, F. (2014). *Model Penelitian Kuantitatif Berbasis SEM-Amos*. <https://play.google.com/books/reader?id=IOXoCAAQBAJ&pg=GBS.PR4&hl=id>
- Byrne, B. M. (2001). Structural equation modeling with EQS: Basic concepts, applications, and programming, second edition. *Structural Equation Modeling with EQS: Basic*



- Concepts, Applications, and Programming, Second Edition.*
<https://doi.org/10.4324/9780203726532>
- Byrne, B. M. (2013). Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming, second edition. *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming, Second Edition*, 1–396.
<https://doi.org/10.4324/9780203805534>
- Hair, J. F., Black, W., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. Pearson.
- Hair, J. F., JR, Rolph E. Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis Fifth Edition*. Prentice Hall , Inc.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
<https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203/FULL/XML>
- Hartini, H., N, N., & Wardhana, A. (2022). Kecerdasan Emosional, Motivasi Berprestasi, dan Self-esteem serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 13(2), 150–164. <https://doi.org/10.32832/JM-UIKA.V13I2.5625>
- Madura, J. (2007). *Pengantar Bisnis 1 (ed. 4)*. Salemba.
https://www.google.co.id/books/edition/Pengantar_Bisnis_1_ed_4_HVS/RgIeOtc1qCkC?hl=id&gbpv=0
- Medkom. (2023). *Maranatha Top 3 PTS Terbaik Jawa Barat, 50 Besar Indonesia Webometrics 2023 - Maranatha News*. <https://news.maranatha.edu/maranatha-top-3-pts-terbaik-jawa-barat-50-besar-indonesia-webometrics-2023/>
- Mulyaningsih, R. N. E. (2023). *Minat Berorganisasi Mahasiswa Unsoed Mengalami Penurunan, Mitos atau Fakta? – BERITAUNSOED.COM*.
<https://beritaunsoed.com/2023/10/05/minat-berorganisasi-mahasiswa-unsoed-mengalami-penurunan-mitos-atau-fakta/>
- Purwanto, E. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Agensi Pemasaran Produk Cabang Surabaya*.
- Rafifah, A. M., Firmansyah, M. A., Firmansyah, E. K., Yesaya, A. G., & Mahisa, G. K. (2023). *Mewacanakan (Kembali) Digitalisasi Gerakan Mahasiswa di Indonesia: Konvergensi antara Aktivisme dan Slacktivism | ipol.fisip.unpad.ac.id*.
<https://ipol.fisip.unpad.ac.id/2023/mewacanakan-kembali-digitalisasi-gerakan-mahasiswa-di-indonesia-konvergensi-antara-aktivisme-dan-slacktivism/>
- Rauf, A. W. (2020). *Ormawa Diberi Pembinaan Agar Perannya Lebih Optimal Dan Berprestasi*. <https://www.ung.ac.id/home/berita/ormawa-diberi-pembinaa-agar-perannya-lebih-optimal-dan-berprestasi>
- Rukmana, T. Y. (2018). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sikap Kewirausahaan*.
- Saputra, D. G., Handoko, Y., & Ruspitasari, W. D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Togamas Semesta Abadi Kota Malang. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(1), 144–166. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.012.1.08>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach, -7/E*.

	<p>Agility : Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia Volume 02 No 01 Februari 2024 E ISSN : 2987-7911</p> <p>https://lenteranusa.id/</p>	
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------

Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Vokasi, D. (2023). *760 Ribu Mahasiswa Telah Rasakan Manfaat MBKM / Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi Kemendikbudristek*. <https://www.vokasi.kemdikbud.go.id/read/b/760-ribu-mahasiswa-telah-rasakan-manfaat-mbkm>