

Survei Kepuasan Terhadap Nilai Pada Mahasiswa

Putri Julia Sari, M Taufiqul Hakim
Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
Corresponding email: putrijuliasari08@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords

Motivator Factor
Behavior Theory
Educational Institutions

ABSTRACT

Someone who has a high level of job satisfaction will show a positive attitude towards their work, but someone with a low level of job satisfaction will show a negative attitude towards their work. To assess whether a person has a high level of job satisfaction, this can be seen through Herzberg's two-factor theory, namely the Motivator Factor, which means a person's factors in being able to fulfill their higher level needs and the reasons why a person feels satisfied with their job. In the two-factor theory proposed by Herzberg, job satisfaction and job dissatisfaction are two different things. So in his research, Herzberg divided two groups, namely the satisfactory group and the unsatisfactory group. The group of satisfiers or motivators is a factor that proves the source of job satisfaction which comes from work self, responsibility and progress. This research aims to measure the level of satisfaction of students studying in the SAINTEK department at Islam State University of Raden Fatah Palembang regarding the provision of grades carried out by workers, namely lecturers in educational institutions. This research was conducted because the level of student satisfaction with educational services is related to the expectations and reality felt by students. Survey research requires data collection through questionnaires. To distribute the questionnaire, the researcher first designed a statement scale from Herzberg's two-factor theory. The factors studied in this research case are motivators, in the motivator factors there are 3 dimensions measured, namely: 1) The work itself, 2) Recognition, 3) Self-development. The dimensions measured consist of 4 items with a total of 14 statements with Likert scale measurements starting from 4 Very Appropriate) to 1 (Not Appropriate). The questionnaire was distributed via Google Form and had to be answered by 40 research samples from students from the science and technology faculty at Islamic State University of Raden Fatah Palembang. Based on the explanation of the results of this research, it can be concluded that the Motivator Factor Scale has high validity with RMSEA values $<.06$ and CFI/TLI $>.95$, which means it meets the fit requirements. Then it has good reliability with a value of 0.8. Reliability is high with a value of 0.8 and the categorization obtained is moderate.

Introduction

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi adalah aspek yang penting untuk menentukan keefektifan suatu organisasi. Dalam penerapannya suatu organisasi membutuhkan anggota untuk terus mempertahankan sumber daya manusianya. Untuk dapat terus mempertahankan sumber daya manusia diperlukan cara yang dapat menimbulkan rasa semangat dalam menjalani tanggung jawab disuatu pekerjaan. Dalam penelitian ini organisasi yang diamati ialah Lembaga Pendidikan yang setiap tahunnya terus mencari mahasiswa guna mempertahankan keefektifan kerja seorang dosen yang bertanggung jawab dalam proses belajar mengajar (Beliadwi & Moningga, 2014).

Dalam suatu Lembaga Pendidikan itu sendiri terdapat penilaian terhadap kinerja yang diberikan oleh dosen selama proses pembelajaran berlangsung, penilaian tersebut berasal dari rasa kepuasan yang menilai sikap emosional berupa rasa senang dan cinta terhadap cara kerja yang ditunjukkan. Sikap yang dinilai dari kepuasan kerja tersebut meliputi moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Seseorang yang memiliki Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, namun jika seseorang dengan Tingkat kepuasan kerja yang rendah akan menunjukkan sikap negative dalam pekerjaannya. Untuk menilai apakah seseorang tersebut memiliki Tingkat kepuasan kerja yang tinggi, hal tersebut dapat dilihat melalui teori dua faktor Herzberg yaitu *Motivator Factor* yang artinya yaitu faktor seseorang untuk dapat memenuhi kebutuhan Tingkat atasnya dan alasan seseorang merasa puas atas pekerjaannya dan *Hygiene* yang artinya yaitu kesempatan yang dimiliki oleh seseorang dalam pemenuhan kebutuhan Tingkat bawah. Dalam teori dua faktor yang dicetuskan oleh Herzberg menyatakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Maka dalam penelitiannya Herzberg membagi dua kelompok yaitu *satisfiers* dan kelompok *dissatisfiers*. Kelompok *satisfiers* atau motivator merupakan faktor yang membuktikan sumber kepuasan kerja berasal dari *work it self, responsibility and advancement* (Beliadwi & Moningga, 2014).

Untuk mempertahankan kepuasan kerja seorang dosen selaku sumber daya manusia yang berada di Lembaga Pendidikan perlu Upaya pengoptimalisasian SDM untuk menunjang kreativitas, produktivitas dan daya saing antar tenaga didik untuk kemajuan suatu Lembaga Pendidikan itu sendirinya. Ketika seorang tenaga kerja merasa puas terhadap pekerjaannya maka hal tersebut dapat menimbulkan dampak yang positif sedangkan jika seorang tenaga kerja merasa tidak puas maka hal tersebut dapat menghambat Tingkat produktivitas suatu Lembaga Pendidikan. Upaya yang dilakukan untuk mendorong kepuasan kerja seorang tenaga kerja yaitu dengan cara pemberian motivasi agar seorang tenaga kerja dapat bekerja sesuai target suatu Lembaga Pendidikan (Rahadi & Rozikan, 2024).

Motivasi berasal dari kata latin yang berarti “movere” yang artinya membawa maksud sebagai penggerak. Motivasi merujuk kedalam suatu keinginan yang kuat dalam diri seseorang hingga mempengaruhi tingkah lakunya. Faktor motivasi yang berasal dari teori dua faktor Herzberg menyatakan bahwa terdapat dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu faktor kerja itu sendiri. Faktor kerja itu sendiri merupakan suatu hal

yang menyenangkan sehingga hal tersebut memotivasi seorang tenaga kerja untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Lalu ada dimensi Pengiktirafan yang artinya keterlibatan antara tenaga kerja dengan atasan dalam suatu pekerjaan. Dimensi terakhir ialah memajukan diri yang diartikan sebagai pekerja yang memiliki pengaruh yang baik disuatu tempat sehingga menjadi contoh (Gilbert et al., 2020).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Theresia Yunie Puspita, ia mengemukakan bahwa responden merasa puas terhadap pekerjaannya dari segi pekerjaan itu sendiri dan pengembangan potensi. Melalui wawancara yang dilakukannya, responden menyatakan bahwa pimpinan kampus menempatkan seorang tenaga kerja tersebut sesuai dengan bidangnya. Selain itu pimpinannya juga perhatian terhadap pengembangan pribadi seorang tenaga kerja tersebut sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan menguntungkan bagi Lembaga Pendidikan tempat Dimana seorang tenaga kerja tersebut bekerja. (Puspita, 2022)

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur Tingkat kepuasan mahasiswa yang berkuliah di jurusan SAINTEK UIN Raden Fatah Palembang terhadap pemberian nilai yang dilakukan oleh tenaga kerja yaitu seorang dosen dalam Lembaga Pendidikan. Penelitian ini dilakukan karena Tingkat kepuasan mahasiswa terhadap jasa layanan Pendidikan berhubungan dengan harapan dan kenyataan yang dirasakan oleh mahasiswa. Upaya untuk memenuhi harapan mahasiswa tersebut merupakan kesuksesan yang diraih oleh Lembaga Pendidikan dalam bidang persaingan. Seorang mahasiswa memiliki keinginan terhadap kepuasan layanan yang disediakan oleh Lembaga Pendidikan maka dari itu Lembaga Pendidikan harus memotivasi tenaga kerjanya terlebih dahulu untuk sarana evaluasi menuju keberhasilan perguruan tinggi (Ketut Wijana et al., 2021).

Method

Penelitian ini dilaksanakan menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian survei. Metode survei yang digunakan dalam penelitian kuantitatif bertujuan sebagai evaluasi untuk membuat perencanaan sistematis, faktual, dan akurat terhadap fakta, sifat populasi yang diteliti dalam suatu daerah (Abdullah et al., 2022). Dalam penelitian survei diperlukan pengumpulan data melalui kuesioner. Untuk menyebarkan kuesioner terlebih dahulu peneliti merancang skala pernyataan dari teori dua faktor dari Herzberg. Faktor yang diteliti dalam kasus penelitian ini yaitu motivator, dalam faktor motivator terdapat 3 dimensi yang diukur yaitu : 1) Pekerjaan itu sendiri, 2) Pengiktirafan, 3) Pengembangan diri.

Dimensi yang diukur tersebut terdiri dari 4 item dengan total keseluruhan pernyataan yaitu 14 Item dengan pengukuran skala likert dimulai dari 4 Sangat Sesuai) hingga 1 (Tidak Sesuai). Kuesioner dibagikan melalui *Google Form* yang harus dijawab oleh 40 sampel penelitian yang berasal dari mahasiswa fakultas saintek UIN Raden Fatah Palembang. Data pernyataan yang didapatkan nantinya akan dijelaskan kedalam tabel kategorisasi data penelitian dimulai dari data terendah hingga data tertinggi. Namun sebelum itu perlu pengujian validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu. Uji validitas dalam penelitian ini

menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*.

Results and Discussion

Data yang telah didapatkan dari 40 sampel penelitian ini akan diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan aplikasi Jamovi Versi 25. Dengan hasil sebagai berikut:

Uji Vaaliditas Confirmatory Factor Analysis (CFA) Skala *Motivator Factor Herzberg*

Perhatikan gambar dibawah ini sebagai perbandingan hasil uji data validitas menggunakan aplikasi Jamovi Versi 25.

Confirmatory Factor Analysis

Factor Loadings					
Factor	Indicator	Estimate	SE	Z	p
PIS	PIS1	0.372	0.1099	3.38	< .001
	PIS2	0.419	0.0895	4.68	< .001
	PIS3	0.678	0.1195	5.68	< .001
	PIS4	0.746	0.1194	6.25	< .001
PIK	PIK1	0.602	0.1143	5.27	< .001
	PIK2	0.702	0.1335	5.25	< .001
	PIK3	0.718	0.1171	6.13	< .001
	PIK4	0.300	0.1330	2.25	0.024
PID	PID1	0.311	0.1042	2.98	0.003
	PID2	0.863	0.1275	6.77	< .001
	PID3	0.915	0.1173	7.80	< .001
	PID4	0.727	0.0992	7.32	< .001

Gambar 1. *Factor Loading 3 Dimensi Skala Motivator Herzberg Before Eliminate*

Confirmatory Factor Analysis

Factor Loadings					
Factor	Indicator	Estimate	SE	Z	p
PIS	PIS4	0.776	0.119	6.53	< .001
	PIS3	0.670	0.119	5.63	< .001
PIK	PIK2	0.927	0.104	8.94	< .001
PID	PID2	0.844	0.131	6.43	< .001
	PID3	0.918	0.121	7.60	< .001

Gambar. 2 *Factor Loading Skala Motivator Herzberg After Eliminated*

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *factor loading* yang didapatkan bersifat fit disetiap dimensinya, namun terdapat beberapa aitem yang harus digugurkan dengan alasan agar data yang didapatkan lebih valid lagi. Aitem yang gugur tersebut ialah aitem PIS1,PIS2, PIK1, PIK3, PIK4, PID1, PID4. Nilai *factor loading* dikatakan fit apabila estimate yang didapatkan sebesar .32. lalu selain memperhatikan factor loading, uji validitas CFA perlu memperhatikan nilai RMSEA dan CFI/TLI yang didapatkan. Berikut nilai RMSEA dan CFI/TLI dari skala 3 Dimensi Herzberg:

Fit Measures				
CFI	TLI	RMSEA	RMSEA 90% CI	
			Lower	Upper
0.834	0.785	0.161	0.117	0.206

Gambar. 3 RMSEA & CFI/TLI *Before*

Fit Measures				
CFI	TLI	RMSEA	RMSEA 90% CI	
			Lower	Upper
1.00	1.03	0.00	0.00	0.222

Gambar. 4 RMSEA & CFI/TLI *After*

RMSEA dan CFI/TLI dikatakan fit apabila nilai RMSEA berada $< .06$ sedangkan CFI/TLI dikatakan fit apabila nilainya berada di $> .95$ (Tabachnick & Fidell, 2007). Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa nilai RMSEA dan CFI/TLI yang didapatkan sebelum dilakukan penguguran terhadap aitem-aitem yang tidak memenuhi nilai estimate dinilai belum fit dibandingkan dengan nilai RMSEA dan CFI/TLI sesudah dilakukan penguguran terhadap aitem-aitem yang tidak memenuhi standar fit *factor loading*. Deskripsi dari setiap dimensi skala yang tercantum di dalam gambar di atas ialah:

PIS : Pekerjaan itu Sendiri

PIK : Pengiktirafan

PID : Pengembaran Diri

Uji Reliabilitas Cronbach Alpha Skala *Motivator Factor Herzberg*

Setelah dilakukan penguguran terhadap aitem-aitem yang tidak memenuhi standar validitas CFA, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas terhadap data yang didapatkan, sebagai berikut:

Item Reliability Statistics			
	Mean	SD	If item dropped
			Cronbach's α
PIS3	2.60	0.871	0.860
PIS4	2.55	0.904	0.850
PIK2	2.30	0.939	0.903
PID2	2.45	1.011	0.853
PID3	2.50	0.987	0.838

Gambar. 5 Uji Reliabilitas Aitem Skala *Motivator Herzberg*

Berdasarkan gambar di atas dapat dikatakan bahwa setiap aitem yang dimiliki memenuhi standar reliabilitas Cronbach alpha yang mana nilai tersebut dikatakan reliabel apabila menyentuh 0.7/0.8 (Cohen, 2013).

Scale Reliability Statistics	
Cronbach's α	
scale	0.886

Gambar. 6 Uji Reliabilitas Skala *Motivator Herzberg*

Berdasarkan hasil olah data dari uji reliabilitas skala motivator tersebut didapati hasilnya sebesar 0.8 yang mana artinya skala ini reliabel untuk mengukur ketepatan seorang mahasiswa dalam memilih jurusannya, penghargaan seorang mahasiswa terhadap tugas yang didapatkan dari dosen berupa nilai dan pengembangan diri mahasiswa dalam turut aktif dalam menjalankan perkuliahan aktif di Fakultas Sains dan Teknologi (SAINTEK) UIN Raden Fatah Palembang.

Kategorisasi Data Skala *Motivator Factor Herzberg*

Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan data yang mendukung penelitian, selanjutnya peneliti melakukan kategorisasi terhadap data yang sudah diujikan sebelumnya menggunakan aplikasi SPSS versi 25, sebagai berikut:

		Kategori	
		Frequency	Percent
Valid	rendah	9	22,5
	sedang	22	55,0
	tinggi	9	22,5
	Total	40	100,0

Tabel. 1 Kategorisasi Skala *Motivator Herzberg*



Berdasarkan Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa data yang didapatkan dari hasil survei tergolong sedang dalam mengukur ketepatan seorang mahasiswa dalam memilih

jurusannya, penghargaan seorang mahasiswa terhadap tugas yang didapatkan dari dosen berupa nilai dan pengembangan diri mahasiswa dalam turut aktif dalam menjalankan perkuliahan aktif di Fakultas Sains dan Teknologi (SAINTEK) UIN Raden Fatah Palembang.

Conclusion

Berdasarkan penjelasan dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Skala Motivator Factor memiliki validitas yang tinggi dengan nilai RMSEA < .06 dan CFI/TLI >.95 yang artinya memenuhi syarat fit. Lalu memiliki reliabilitas yang baik dengan nilai 0.8 secara keseluruhan aitem dan dimensi yang diukur. Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas, hasil dari penelitian ini termasuk kedalam kategori sedang dalam mengukur ketepatan seorang mahasiswa dalam memilih jurusannya, penghargaan seorang mahasiswa terhadap tugas yang didapatkan dari dosen berupa nilai dan pengembangan diri mahasiswa dalam turut aktif dalam menjalankan perkuliahan aktif di Fakultas Sains dan Teknologi (SAINTEK) UIN Raden Fatah Palembang. Artinya mahasiswa SAINTEK UIN Raden Fatah merasa bahwa Fakultas SAINTEK ialah pilihan yang tepat untuk mereka saat ini namun dalam hal penghargaan mahasiswa mendapatkan nilai yang kurang adil dengan rasa semangat yang sudah dilakukan dalam mengoptimalkan tugas.

References

- Abdullah, K., Jannah, Mi., Aiman, U., Hasda, S., Fadila, Z., Taqwin, N., Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (N. Saputra, Ed.; 1st Ed.). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Beliadwi, B., & Moningka, C. (2014). GAMBARAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. WORLEYPARSONS INDONESIA DI TINJAU DARI TEORI DUA FAKTOR HERZBERG. *PSIBERNETIKA*, 5(2).
- Cohen, R. , J. , S. M. , E. , & S. E. , D. (2013). *Psychological Testing And Assesment: An Introduction To Test And Measurement*.
- Gilbert, J., Eka, A., & Limanto, S. (2020). FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI PEKERJA PADA USAHA JASA KONSTRUKSI BERDASARKAN TEORI HERZBERG. *Sains Insani*, 5(2), 65–74.
- Ketut Wijana, I., Harini, R. T., & Rusiawati, D. (2021). Tingkat Kepuasan Mahasiswa Terhadap Mutu Pelayanan Pendidikan. *Jurnal Mimbar Ilmu*, 26(2), 268–273. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/MI>
- Puspita, T. Y. (2022). Analisis Kepuasan Kerja Staf Politeknik Amamapare Menurut Teori Dua Faktor Herzberg. *Jurnal Sosial Dan Teknologi Terapan Amata*, 01(2).
- Rahadi, Q., & Rozikan. (2024). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil Ditinjau Dari Teori Dua Faktor Herzberg. *Journal Of Islamic Economics And Banking*, 5(1). <https://doi.org/10.31000/Almaal.V5i1.10726>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics* (Allyn & Bacon, Ed.). Pearson Education.