

ANALISIS PERBEDAAN TEORI HERZBERG: TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN (DOSEN DAN KARYAWAN) PADA STIMI BANJARMASIN

**Resty
Arfie Yasrie
Mahfuzil Anwar
resti4ritz@gmail.com
manwar_stimi@yahoo.co.id**

STIMI BANJARMASIN

Abstract,

The purpose of this research are: a) To analyze the factors that can cause dissatisfaction (Hygiene Factors) and the factors that cause satisfaction (Motivator Factors) for Lecturers and STIMI Banjarmasin employees. b) Comparing factors that can cause dissatisfaction (Hygiene Factors) and factors that cause satisfaction (Motivator Factors) Lecturers and STIMI Banjarmasin employees.

The population in this study were 30 people consisting of 15 teaching staff (lecturers) and 15 teaching staff (employees) at Banjarmasin STIMI.

Conclusion of the results of the research using factor analysis: Variables included in the hygiene factor of the largest sequence of results for lecturers are: 1) Salary, 2) Safety, 3) Relationship with subordinates, 4) Working conditions, 5) Status, 6) personal life and 7) Supervision, while the work itself is included in the motivating factor. Variables included in the hygiene factor of the largest order of outcomes for employees are: 1) Salary, 2) Relationship with subordinates, 3) Personal life, and 4) Supervision. Whereas 1) Relationship with coworkers and 2) Leadership policy is included in the motivator factor.

Keywords: Herzberg Theory, Hygiene Factors, Motivator Factors, Factor Analysis

Abstrak,

Tujuan Penelitian ini adalah : a) Untuk menganalisis faktor yang dapat menimbulkan ketidakpuasan (*Hygiene Factors*) dan faktor yang menimbulkan kepuasan (*Motivator Factors*) bagi Dosen dan karyawan STIMI Banjarmasin. b) Melakukan komparasi faktor yang dapat menimbulkan ketidakpuasan (*Hygiene Factors*) dan faktor yang menimbulkan kepuasan (*Motivator Factors*) Dosen dan karyawan STIMI Banjarmasin.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 orang yang terdiri Tenaga Pendidik (Dosen) yang berjumlah 15 orang dan

Tenaga Kependidikan (Karyawan) sebanyak 15 orang pada STIMI Banjarmasin.

Simpulan hasil penelitian dengan menggunakan analisis faktor: Variabel yang termasuk kedalam faktor hygiene dari urutan hasil yang terbesar bagi dosen adalah : 1) Gaji, 2) Keamanan, 3) Hubungan dengan bawahan, 4) Kondisi kerja, 5) Status, 6) kehidupan pribadi dan 7) Pengawasan, sedangkan Pekerjaan itu sendiri masuk kedalam faktor motivator. Variabel yang termasuk kedalam faktor hygiene dari urutan hasil yang terbesar bagi karyawan yaitu: 1) Gaji, 2) Hubungan dengan bawahan, 3) Kehidupan Pribadi, dan 4) Pngawasan. Sedangkan 1) Hubungan dengan rekan kerja dan 2) Kebijakan pimpinan termasuk dalam faktor motivator.

Kata Kunci: *Herzberg Theory, Hygiene Factors, Motivator Factors, Analisa Faktor*

Teori dua faktor Herzberg didasari pada penelitian terhadap 203 orang Insinyur dan Akuntan, dan oleh sebagian kalangan peneliti meragukan teori Herzberg ini, jika teori tersebut diterapkan pada pekerjaan dan situasi yang berbeda. Teori dua factor dari Herzberg tidak begitu didukung dalam literatur dan menuai banyak kritikan. Robbins (2008; 228) Kritik-kritik terhadap teori tersebut meliputi: 1) Prosedur yang digunakan oleh Herzberg dibatasi oleh metodologinya. Ketika segalanya berjalan dengan baik, individu cenderung memuji diri mereka sendiri. Sebaliknya, mereka menyalahkan kegagalan pada lingkungan ekstrinsik; 2) Keandalan

metodologi Herzberg diragukan. Para penilai harus membuat berbagai interpretasi, sehingga mereka dapat menggabungkan penemuan dengan menginterpretasikan respon seseorang dalam perilaku tertentu ketika mencoba respon yang sama dengan cara yang berbeda; 3) Tidak ada ukuran kepuasan yang digunakan secara keseluruhan. Seseorang mungkin tidak menyukai bagian dari suatu pekerjaan namun masih menganggap pekerjaan tersebut bisa diterima secara menyeluruh; 4) Teori tersebut tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya. Teori dua factor mengabaikan variabel-variabel situasional; 5) Herzberg mengasumsikan hubungan antara

kepuasan dan produktivitas, tetapi metodologi penelitian yang digunakannya hanya melihat kepuasan dan tidak melihat produktivitas.

Penelitian ini akan menguji kembali apakah teori Herzberg yang meliputi faktor *hygiene* dan faktor *motivator* pada Dosen dan karyawan pada STIMI Banjarmasin, dapat diberlakukan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini adalah Analisis Perbedaan Teori Herzberg Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Dosen dan Karyawan) pada STIMI Banjarmasin)

Perumusan Masalah yaitu:

- a. Faktor kebijakan pimpinan, pengawasan, gaji, hubungan antar pribadi, kondisi kerja pencapaian prestasi, pengakuan/penghargaan, pekerjaan itu sendiri, Tanggung jawab dan kemajuan/pengembangan pekerjaan, faktor manakah yang menjadi faktor *Hygiene* dan faktor *Motivator* bagi Dosen dan karyawan STIMI Banjarmasin ?
- b. Apakah ada perbedaan faktor *Hygiene* dan faktor *motivator*

antara Dosen dan karyawan STIMI Banjarmasin ?

Tujuan Penelitian yaitu:

- a. Menganalisis faktor yang dapat menimbulkan ketidakpuasan (*Hygiene Factors*) dan faktor yang menimbulkan kepuasan (*Motivator Factors*) bagi Dosen dan karyawan STIMI Banjarmasin.
- b. Melakukan komparasi faktor yang dapat menimbulkan ketidakpuasan (*Hygiene Factors*) dan faktor yang menimbulkan kepuasan (*Motivator Factors*) Dosen dan karyawan STIMI Banjarmasin.

Penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini antara lain:

1. Beliadwi dan Clara Moningga, 2012. Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan PT. Worleyparsons Indonesia di tinjau dari teori dua Faktor Herzberg menghasilkan penelitian gambaran kepuasan kerja dari segi hygiene didasari oleh penghasilan dari pekerjaan itu sendiri.
2. Wicaksana, 2012, Teori Motivasi hygiene Hezberg dan kepuasan

kerja karyawan dengan variabel mediasi berupa uang (studi pada PT. X Indonesia *Finance*), dengan kesimpulan Pekerja yang menilai uang dengan lebih tinggi akan puas dengan gaji dan pekerjaannya saat mendapatkan gaji yang sesuai dengan harapannya.

3. Irnawaty, 2013, Pengaruh Herzberg *Two Factors Motivation Theory* terhadap kepuasan kerja pegawai di Universitas Terbuka (UT), hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivator factors berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai terutama pada faktor kesempatan untuk maju. *Hygiene Factors* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, terutama pada faktor gaji.
4. Maya dan Kristina Widiawati, 2017, Penerapan Motivasi Karyawan menurut teori dua faktor Herzberg pada PT. Aristika Kreasi Mandiri, dengan kesimpulan gaji selain sebagai faktor hygiene juga dapat merupakan faktor motivator bagi pekerja.

Pengertian Motivasi

Robbins (2008; 222) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai tujuannya. Anwar Mangkunegara (2007; 93), mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Fathoni (2006; 132), Peran motivasi kerja dalam menggerakkan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah membuat manusia untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara menggerakkan arah tertentu kepada tenaga kerja sampai pada tujuan yang telah ditentukan. Martoyo (2000; 163), Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Manullang (2004; 165), Motivasi merupakan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Motivasi Kerja adalah

sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Perkembangan Teori Motivasi

Teori Isi (*Content Theory*)

Menurut Husnan (2002;198), teori isi menekankan pada arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada dalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu. Bagi seorang pemimpin, teori ini digunakan untuk mengetahui kebutuhan karyawan, dengan mengamati perilaku karyawan, dan memilih cara yang tepat untuk bertindak sesuai keinginannya. Teori isi meliputi: (1) Teori Kebutuhan dari Abraham Maslow, (2) **Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg**, (3) Teori X dan Y McGregor, dan (4) Teori Kebutuhan Prestasi dan Kekuasaan McClelland.

Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg

Robbins (2008;227), untuk memahami hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan motivasi dapat dipelajari pada teori dua faktor Herzberg. Dua faktor itu dinamakan faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang merasa puas

(*Dissatisfiers-Satisfiers*), atau faktor yang membuat orang merasa sehat dan faktor yang memotivasi orang (*Hygiene-Motivators*), atau faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik (*Ekstrinsic-Intrinsic*). *Hygiene factors* berhubungan dengan kebutuhan fisik/biologis seperti makanan, pakaian, dan kebutuhan tempat tinggal. *Hygiene* ini dalam perusahaan dapat berupa kebijakan perusahaan, sistem administrasi, gaji, iklim kerja, lingkungan kerja, hubungan inter- personal dan supervisi.

Menurut Herzberg, faktor ini dapat memotivasi pekerja, jika kebutuhan ini dapat dipenuhi. Secara singkat, kedua faktor tersebut dapat dibedakan dari dua pertanyaan:

1. Mengapa anda harus bekerja (*Hygiene factor*) ?
2. Apakah yang membuat anda bekerja dengan baik (*Motivator factor*) ?

Aspek-aspek kepuasan kerja diatas dapat dikategorikan menjadi dua kelompok faktor, Pertama faktor motivasi yang merupakan aspek yang berasal dari dalam diri karyawan yang bersangkutan,

serangkaian kondisi dari dalam diri karyawan saat bekerja, tingkat kekuatan motivasi bisa dilihat pada tingkat *job performancenya*. Faktor yang kedua yaitu faktor ketidakpuasan (*Hygiene*) merupakan faktor dari luar diri karyawan, beberapa pengaruh dari luar konteks pekerjaan, yang memberikan rasa

tidak puas pada pekerja, ketika dalam keadaan yang tidak diinginkan. Bila kondisi ini ada, ini sama sekali tidak memotivasi karyawan. Kondisi yang tidak memuaskan, membutuhkan adanya perbaikan setidaknya pada level "tidak ada rasa tidak puas".

Faktor-faktor Hygiene Berapa seringnya faktor-faktor ini Menyebabkan ketidakpuasan						Faktor-faktor Motivator Berapa seringnya faktor-faktor ini menimbulkan kepuasan					
50%	40	30	20	10	0	10	20	30	40	50%	
Herzberg menamakan faktor-faktor Hygiene. Jika tidak tersedia faktor ini menyebabkan para pegawai merasa sangat tidak puas. Sifatnya ekstrinsik. Berada diluar diri. Mencegah ketidakpuasan, jika tersedia dengan memadai						Pencapaian prestasi					
						Penghargaan					
Kebijakan perusahaan & Adm Supervisi						Pekerjaannya sendiri					
						Tanggung jawab					
Hubungan dengan supervisor faktor						Kemajuan					
						Pertumbuhan					
Hubungan dengan teman sebaya dalam						Herzberg menambahkan faktor-					
						ini faktor motivator. Jika tersedia factor ini menimbulkan rasa sangat puas. Sifatnya instrinsik. Berada					
Hubungan dengan bawahan membangkitkan						diri. Bila dikembangkan dalam					
						kita mengelola, dapat					
Status Keamanan						motivasi.					

Gambar 1. Dua faktor Teori Motivasi Herzberg
Sumber: Gary Dessler (1979;61) Miftah Thoha, 2008,232

Teori motivasi dua faktor yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg dalam Sondang P Siagian (2003;290) adalah:

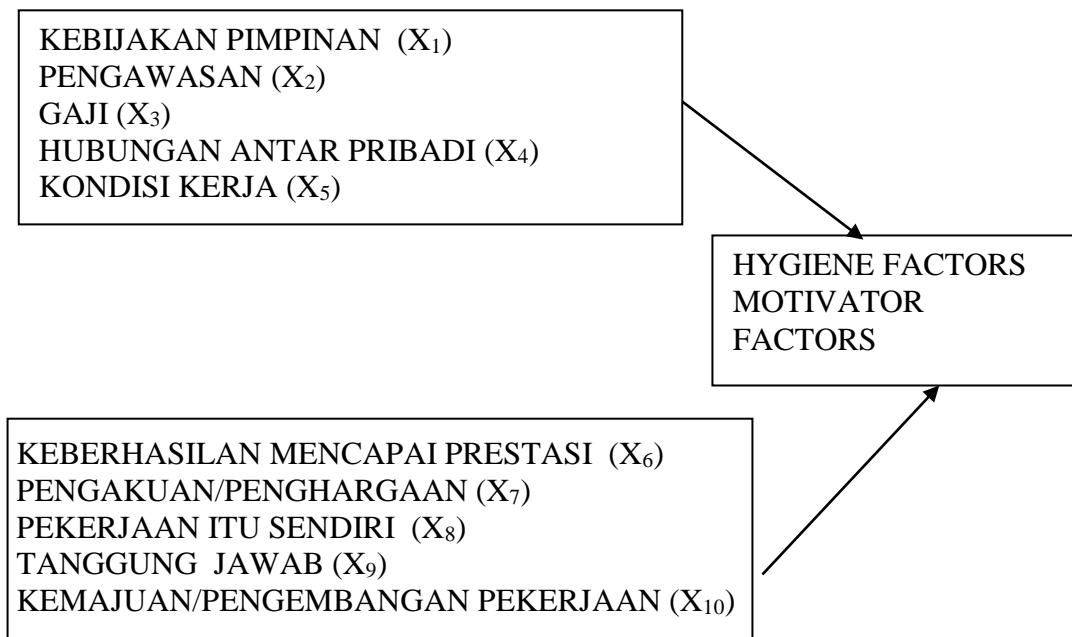
- 1) Faktor Motivasional, adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya instrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang.
- 2) Faktor Higiene, adalah faktor-faktor yang bersifat ekstrinsik

yang berarti bersumber dari luar diri seseorang.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori yang dikemukakan, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dikemukakan seperti tampak pada bagan 1 berikut :

Bagan 1
Kerangka Konseptual



1. Diduga faktor Kebijakan pimpinan, Pengawasan, Gaji, Hubungan antar pribadi dan kondisi kerja termasuk kedalam faktor hygiene (*hygiene factors*)

atau faktor yang menimbulkan ketidakpuasan. Faktor Keberhasilan Mencapai Prestasi, Pengakuan/penghargaan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggung

jawab, dan Kemajuan/pengembangan pekerjaan termasuk kedalam faktor motivasi (*motivation factors*) atau faktor yang menimbulkan kepuasan.

2. Diduga terdapat perbedaan antara faktor *hygiene* dan faktor *motivator* antara Dosen dan Karyawan STIMI Banjarmasin.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang termasuk kedalam jenis penelitian Eksplanasi Ilmu dan termasuk pada jenis penelitian untuk menguji Hipotesis. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 orang yang terdiri Tenaga Pendidik (Dosen) yang berjumlah 15 orang dan Tenaga Kependidikan (Karyawan) sebanyak 15 orang pada STIMI Banjarmasin.

Metode yang digunakan menggunakan kuesioner. Variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu variabel-variabel yang termasuk faktor Hygiene dan Motivator dari teori Motivasi Herzberg. Variabel dari faktor Hygiene (ketidak puasan) pada kuesioner terdiri atas :

1. Kebijakan dan administrasi (X_1);
 2. Pengawasan (X_2);
 3. Gaji (X_3);
 4. Hubungan antar pribadi (X_4);
 5. Kondisi kerja (X_5);
- Variabel dari faktor Motivator (kepuasan) pada kuesioner adalah:
6. Keberhasilan mencapai prestasi (X_6);
 7. Pengakuan/ Penghargaan (X_7);
 8. Pekerjaan itu sendiri (X_8);
 9. Tanggung jawab (X_9);
 10. Kemajuan / pengembangan pekerjaan (X_{10});

Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel dari faktor hygiene (ketidak puasan):

- 1) Kebijakan dan administrasi (X_1) didefinisikan sebagai penilaian baik atau buruknya para Dosen dan karyawan terhadap kebijakan dan administrasi, seperti kebijakan cuti, waktu istirahat, kebijakan disiplin sehingga memuaskan atau tidak menimbulkan sikap puas-tidak puasnya para Dosen dan karyawan ;
- 2) Pengawasan (X_2) didefinisikan sebagai penilaian Dosen dan karyawan atas teknik

pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pekerjaan yang menimbulkan rasa puas atau tidak puas Dosen dan karyawan;

- 3) Gaji (X_3) didefinisikan sebagai penilaian puas atau tidak puasnya Dosen dan karyawan terhadap besar dan sistem penggajian yang diberlakukan;
- 4) Hubungan antar pribadi (X_4) didefinisikan sebagai puas atau tidak puasnya Dosen dan karyawan terhadap hubungan antar sesama dosen maupun dengan atasan, atau hubungan karyawan dengan karyawan serta hubungan dengan atasan;
- 5) Kondisi kerja (X_5) dalam hal ini didefinisikan sebagai penilaian para Dosen dan karyawan terhadap kondisi fisik lingkungan pekerjaan menyangkut kondisi tempat kerja, peralatan dan lingkungan tempat kerja;

Variabel-variabel dari faktor Motivator (Kepuasan):

- 6) Keberhasilan mencapai prestasi (X_6) didefinisikan sebagai penilaian Dosen dan karyawan

apakah pekerjaan sekarang dapat atau tidak untuk bisa menunjukkan prestasi atau kinerja mereka, sehingga memuaskan atau tidak memuaskan para Dosen dan karyawan;

- 7) Pengakuan/penghargaan (X_7) didefinisikan sebagai keinginan Dosen dan karyawan untuk mendapat pengakuan atau penghargaan dari pimpinan PTS maupun pemerintah atas pekerjaan mereka sehingga menimbulkan kepuasan atau ketidakpuasan bagi para Dosen dan karyawan;
- 8) Pekerjaan itu sendiri (X_8) didefinisikan sebagai penilaian Dosen dan karyawan apakah pekerjaan yang mereka lakukan sekarang menyenangkan (puas) atau membosankan atau jenuh bagi mereka (tidak memuaskan);
- 9) Tanggung jawab (X_9) didefinisikan sebagai perasaan puas atau tidak puas Dosen dan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka sesuai kemampuan yang mereka miliki;

10) Kemajuan/pengembangan pekerjaan (X_{10}) didefinisikan sebagai penilaian Dosen dan karyawan terhadap kesempatan yang mereka peroleh untuk mendapatkan kemajuan karir dan kemampuan kerja mereka dalam PTS dimana tempat mereka bekerja.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam pengukuran (Sulistyo,2010;40). Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Instrumen penelitian dianggap reliabel jika nilai Alpha > dari nilai r kritis.

Analisis Faktor

Setelah data dikumpulkan dan diolah, selanjutnya setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, proses selanjutnya adalah melakukan analisis data dengan menggunakan analisis faktor. Secara garis besar gambaran analisis faktor di atas dapat dilakukan dengan

beberapa tahap yaitu : 1) Membuat matrik korelasi. 2) Menentukan jumlah faktor. 3) Rotasi faktor. 4) Menafsirkan faktor, 5) Menentukan model yang tepat.

Pembahasan

Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah analisis faktor yaitu untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan ketidakpuasan (*hygiene factors*) dan faktor-faktor yang dapat memberikan kepuasan (*motivator factors*) bagi Dosen dan karyawan pada STIMI Banjarmasin yang dijadikan sampel, setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas data dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis faktor untuk Dosen

Menguji variabel yang layak atau tidak untuk dilakukan analisis adalah dengan melihat dari angka *KMO* and *Bartlett's test* serta nilai *Anti Image Matrices*, hasil Nilai *KMO* and *Bartlett's test* serta nilai *Anti Image Matrices* untuk masing-masing iterasi menghasilkan

Analisis faktor untuk dosen, setelah melalui beberapa iterasi yang dilakukan diperoleh nilai *eigen* untuk

masing-masing faktor dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Nilai Eigen dan varian Komulatif Dosen

FAKTOR	NILAI EIGEN	VARIAN (%)	VARIAN KOMULATIF (%)
1	54.668	54.668	54.668
2	72.243	17.575	72.243

Sumber: Data statistik diolah kembali, 2020

Berdasarkan tabel tersebut, bahwa ada 2 buah faktor yang mempunyai nilai *eigen* sama dengan atau lebih dari 1. Kedua buah faktor tersebut mempunyai varian komulatif sebesar 72,243%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua faktor yang ada mampu menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan dan kepuasan dosen sebesar 72,243%. Setelah diketahui

bahwa 2 faktor adalah jumlah yang paling optimal, maka selanjutnya adalah menetapkan distribusi yang masuk kedalam faktor. Untuk menetapkan sebuah variabel akan masuk kedalam faktor tertentu dapat dilihat pada *factor loadings* dan *Component Matrix*. Berdasarkan hasil analisis faktor, maka diperoleh pada tabel berikut:

Tabel 2. Component Matrix Dosen

	COMPONENT	
	1	2
X ₁	.724	.564
X ₂	.635	.119
X ₃	.765	-.372
X ₄	.832	-.062
X ₆	.678	-.672
X ₇	.780	-.300
X ₈	.754	-.188
X ₉	.817	.347
X ₁₂	.621	.641

Sumber : Data statistik diolah kembali, 2020

Tabel di atas, variabel X₁ karena nilai faktor 1 lebih besar dari nilai faktor 2 (0,724 > 0,564), maka

variabel X₁ masuk pada faktor 1 yaitu faktor Hygiene (Ketidakpuasan), Variabel X₂ nilai

pada Faktor 1 > faktor 2 (0,635 > 0,119) , maka variabel X₂ masuk pada faktor 1. Variabel X₃, nilai faktor 1 > nilai faktor 2 (0,765 > 0,372), maka variabel X₃ kedalam faktor 1. Variabel X₄, nilai faktor 1 > nilai faktor 2 (0,832 > 0,062), maka variabel X₄ masuk kedalam faktor 1. Variabel X₆, nilai faktor 1 > nilai faktor 2 (0,678 > 0,672), maka variabel X₆ masuk kedalam faktor 1. Variabel X₇, nilai faktor 1 > nilai faktor 2 (0,789 > 0,300), maka variabel X₇ masuk kedalam faktor 1. Variabel X₈, nilai faktor 1 > nilai faktor 2 (0,754 > 0,188), maka variabel X₈ masuk kedalam faktor 1. Demikian pula variabel X₉, nilai faktor 1 > nilai faktor 2 (0,817 > 0,347), maka variabel X₉ masuk kedalam faktor 1, yang nantinya

akan diurutkan mulai dari yang terbesar hingga terkecil yang masuk kedalam masing-masing faktor. Sedangkan variabel X₁₂, nilai faktor 1 < nilai faktor 2 (0,621 < 0,641), maka variabel X₁₂ akan masuk kedalam faktor 2.

Analisis faktor untuk Karyawan

Menguji variabel yang layak atau tidak untuk dilakukan analisis adalah dengan melihat dari angka *KMO* and *Bartlett's test* serta nilai *Anti Image Matrices*, hasil Nilai *KMO* and *Bartlett's test* serta nilai *Anti Image Matrices* untuk masing-masing iterasi menghasilkan Analisis faktor untuk karyawan, setelah melalui beberapa iterasi yang dilakukan diperoleh nilai *eigen* untuk masing-masing faktor dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Nilai Eigen dan varian Komulatif Karyawan

FAKTOR	NILAI EIGEN	VARIAN (%)	VARIAN KOMULATIF (%)
1	48.428	48.248	48.248
2	27.646	27.646	76.074

Sumber: Data statistik diolah kembali, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa ada 2 buah faktor yang mempunyai nilai *eigen* sama dengan atau lebih dari 1.

Kedua buah faktor tersebut mempunyai varian komulatif sebesar 76,074%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua faktor

yang ada mampu menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan dan kepuasan karyawan sebesar 76,074%. Setelah diketahui bahwa 2 faktor adalah jumlah yang paling optimal, maka selanjutnya adalah menetapkan

distribusi yang masuk kedalam faktor. Untuk menetapkan sebuah variabel akan masuk kedalam faktor tertentu dapat dilihat pada *factor loadings* dan *Component Matrix*. Berdasarkan hasil analisis faktor, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Component Matrix Karyawan

	COMPONENT	
	1	2
X ₁	.466	.700
X ₂	.739	.324
X ₄	.871	-.141
X ₅	.283	.863
X ₆	.767	.384
X ₇	.845	-.389

Sumber : Data statistik diolah kembali, 2020

Tabel tersebut, variabel X₁ karena nilai faktor 1 < faktor 2 (0,466 < 0,700), maka variabel X₁ masuk pada faktor 2. Variabel X₂ nilai pada Faktor 1 > faktor 2 (0,739 > 0,324), maka variabel X₂ masuk pada faktor 1. Variabel X₄, nilai faktor 1 > nilai faktor 2 (0,871 > 0,141), maka variabel X₄ kedalam faktor 1. Variabel X₅, nilai faktor 1 < nilai faktor 2 (0,283 < 0,863), maka variabel X₅ masuk kedalam faktor 2. Variabel X₆, nilai faktor 1 > nilai faktor 2 (0,767 > 0,384), maka variabel X₆ masuk kedalam faktor 1. Variabel X₇, nilai faktor 1 > nilai

faktor 2 (0,845 > 0,389), maka variabel X₇ masuk kedalam faktor 1. Berdasarkan tabel-tabel yang telah dikemukakan diperoleh perbedaan teori Herzberg antara dosen dan karyawan, seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 5 . Perbandingan Teori Herzberg dengan penelitian yang dilakukan

HERZBERG	DOSEN	KARYAWAN
<p><u>FAKTOR HYGIENE</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan Pimpinan 2. Pengawasan 3. Kondisi Kerja 4. Gaji 5. Hubungan dengan rekan kerja 6. Kehidupan pribadi 7. Hubungan dengan Bawahan 8. Status 9. Keamanan 	<p><u>FAKTOR HYGIENE</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan Pimpinan 2. Pengawasan 3. Kondisi keja 4. Gaji 5. Kehidupan pribadi 6. Hubungan dengan bawahan 7. Status 8. Kemanan 	<p><u>FAKTOR HYGIENE</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengawasan 2. Gaji 3. Kehidupan pribadi 4. Hubungan dengan Bawahan
<p><u>FAKTOR MOTIVASI</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pencapaian prestasi 2. Pengakuan 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Tanggungjawab 5. Kemajuan 6. Pertumbuhan 	<p><u>FAKTOR MOTIVASI</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 	<p><u>FAKTOR MOTIVASI</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan pimpinan 2. Hubungan dengan rekan kerja

Sumber: Data diolah kembali, 2020

Hasil pengujian hipotesis yang dirangkum pada tabel 5 diatas menunjukkan bahwa. Kebijakan Pimpinan, Pengawasan, Kondisi keja, Gaji, Kehidupan pribadi, Hubungan dengan bawahan, Status dan Kemanan termasuk kedalam faktor hygiene (*hygiene factors*) atau faktor yang menimbulkan ketidakpuasan, menurut Herzberg tidak terbukti. Faktor Pencapaian Prestasi, Pengakuan, Kerja itu

sendiri, Tanggung jawab, Kemajuan dan Pertumbuhan termasuk kedalam faktor motivasi (*motivation factors*) atau faktor yang menimbulkan kepuasan juga tidak terbukti. Tabel diatas juga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara faktor hygiene dan faktor motivator antara Dosen dengan karyawan STIMI Banjarmasin, sehingga hipotesis 2 yang berbunyi terdapat perbedaan antara faktor hygiene (*hygiene*

factors) dan faktor motivator (*motivation factors*) antara Dosen dan karyawan STIMI Banjarmasin dinyatakan terbukti.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Variabel yang termasuk kedalam faktor hygiene dari urutan hasil yang terbesar bagi dosen yaitu: 1) Gaji, 2) Keamanan, 3) Hubungan dengan bawahan, 4) Kondisi kerja, 5) Status, 6) kehidupan pribadi dan 7) Pengawasan, sedangkan Pekerjaan itu sendiri masuk kedalam faktor motivator.
2. Variabel yang termasuk kedalam faktor hygiene dari urutan hasil yang terbesar bagi karyawan yaitu: 1) Gaji, 2) Hubungan dengan bawahan, 3) Kehidupan Pribadi, dan 4) Pengawasan. Sedangkan 1) Hubungan dengan rekan kerja, dan 2) Kebijakan pimpinan termasuk dalam faktor motivator.

DAFTAR PUSTAKA

Andriani Maya dan Kristina Widiawati. 2017. Penerapan Motivasi Karyawan menurut

teori dua faktor Herzberg pada PT. Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, Vol. 5 No. 1, Juni 2017.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.

Beliadwi Bestyana, dan Clara Moningga. 2012. Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan PT. Worleyparsons Indonesia di tinjau dari teori dua Faktor Herzberg. *Jurnal PSIBERNETIKA*, Vol.5 No. 2 Oktober 2012.

Dessler, G. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.

Goleman, Daniel. 2015. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT. Gramedia.

Gomes, Cardoso Faustino. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

Handoko, T. Hani. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, S.P. Malayu. 2003. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Husnan Suad, Heidjrachman. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Irnawaty. 2013. *Pengaruh Herzberg Two Factors Motivation Theory terhadap kepuasan kerja pegawai di Universitas Terbuka (UT)*. Seminar Fekon Universitas Terbuka.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, 2004. *Manajemen Personalia*, Cetakan Kedua. Yogyakarta: UGM Press.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mondy, R.W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Schermerhorn, J.R. 1996, *Management, 5th Ed.* New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Schuler, R.S. & Jackson, S.E. 2006. *Human Resource Management, International Perspective*, Mason: Thomson South-Western.
- Sedarmayanti, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian P Sondang. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistyo, Joko. 2010. *6 Hari Jago SPSS 17*. Yogyakarta: Cakrawala.
- Triton, PB. 2005. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Werther, W.B. & Davis, K. 1996. *Human Resources and Personnel Management. 5th Ed.*, Boston: McGraw-Hill.
- Wicaksana, Aswin. 2012. *Teori Motivasi hygiene Hezberg dan kepuasan kerja karyawan dengan variabel mediasi berupa uang (studi pada PT. X Indonesia Finance)*.
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.