

Vol. 5 No. 2
September 2012



ISSN 1693-8623

DINAMIKA EKONOMI

Jurnal Ekonomi dan Bisnis

BUDI ROFELAWATY,
dan RUSTAM EFFENDI

ANALISIS PELAKSANAAN PENGUNGKAPAN LINGKUNGAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP NILAI PERUSAHAAN
(Studi pada perusahaan manufaktur yang terdaftar pada BEI).

DWI DANESTY
DECCASARI

PENGARUH BAURAN PEMASARAN JASA DAN KEPUASAN TERHADAP LOYALITAS KONSUMEN RUMAH SAKIT LAWANG MEDIKA

INDRA
SAPUTRA

PENGARUH RISIKO SOLVENSII TERHADAP (ERC) *EARNING RESPONS COEFICIENT* PADA PERUSAHAAN PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA

M. HARLIE

ANALISIS PENGARUH PERENCANAAN SDM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN TETAP PADA PT. ASTRA AGRO LESTARI, HAYUP HARUAI KABUPATEN TABALONG, KALIMANTAN SELATAN

NI NYOMAN
SUARNIKI

ANALISIS TINGKAT KEPENTINGAN DAN KEPUASAN PELANGGAN JAMINAN KESEHATAN MASYARAKAT (JAMKESMAS) PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH ULIN BANJARMASIN.

MAHFUZIL
ANWAR

ANALISIS PERBEDAAN *HYGIENE FACTORS* DAN *MOTIVATOR FACTORS* (TEORI HERZBERG) ANTARA DOSEN DENGAN STATUS PNS DAN DOSEN DENGAN STATUS YAYASAN PADA PTS DI BANJARMASIN
(Studi Pada Stimi Dan FE Uvaya Banjarmasin)

YUPONO BAGYO

PELANGGARAN TERHADAP PROSEDUR OPERASIONAL STANDAR AKAN MENINGKATKAN STRES KERJA

NETTY
HERYATI

ANALISIS FAKTOR PENYEBAB UMKM TIDAK MENGGUNAKAN JASA KREDIT PERBANKAN (KASUS PADA UMKM DI KABUPATEN TANAH BUMBU)

ISSN 1693-8623



DINAMIKA EKONOMI

Jurnal Ekonomi dan Bisnis



Penanggung Jawab:

Ketua STIE Nasional Banjarmasin

Redaktur Ahli:

Prof. Dr. H. Wahyu, MS

Hilmi Abdullah, SE.,M.Si

Dra. Hj. Netty Heryati Herman, MM

Dr. Budi Rofelawaty, AK.,M.Si

Diana Hayati, SE.,MM

Drs. Masrifani Djamhar, MM

Pimpinan Redaksi:

Dr. Ni Nyoman Suarniki, MM

Wakil Pimpinan Redaksi:

Rusmanto, SE.,M.Si

Sekretaris Redaksi:

Rakhmi Ridhawati, SE.,M.Si

Dewan Redaksi:

Drs. Rustam Effendi, M.Si

Editor:

Soedjatmiko SE., M.A., Ak

Mitra Bestari: Prof. Dr. Susnaryati, MSi.

No. Sertifikat: 082882703278

Alamat Redaksi:

Kampus STIE Nasional Banjarmasin

Jl. Mayjend. Soetoyo S. No. 126 Telp. 0511-4364563, Fax. 0511-3365449

Terbit keenam belas : September 2012

Frekuensi Terbit : Dua kali setahun

DAFTAR ISI

15.6

PENGANTAR REDAKSI

DAFTAR ISI

NAMA	JUDUL	HALAMAN
BUDI ROFELAWATY, dan RUSTAM EFFENDI	ANALISIS PELAKSANAAN PENGUNGKAPAN LINGKUNGAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP NILAI PERUSAHAAN (Studi pada perusahaan manufaktur yang terdaftar pada BEI).	1551 – 1562
DWI DANESTY DECCASARI	PENGARUH BAURAN PEMASARAN JASA DAN KEPUASAN TERHADAP LOYALITAS KONSUMEN RUMAH SAKIT LAWANG MEDIKA	1563 – 1578
INDRA SAPUTRA	PENGARUH RISIKO SOLVENS TERHADAP (ERC) <i>EARNING RESPONS COEFICIENT</i> PADA PERUSAHAAN PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA	1579 – 1591
M. HARLIE	ANALISIS PENGARUH PERENCANAAN SDM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN TETAP PADA PT. ASTRA AGRO LESTARI, HAYUP HARUAI KABUPATEN TABALONG, KALIMANTAN SELATAN	1593 – 1602
NI NYOMAN SUARNIKI	ANALISIS TINGKAT KEPENTINGAN DAN KEPUASAN PELANGGAN JAMINAN KESEHATAN MASYARAKAT (JAMKESMAS) PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH ULIN BANJARMASIN.	1603 – 1620
MAHFUZIL ANWAR	ANALISIS PERBEDAAN <i>HYGIENE FACTORS</i> DAN <i>MOTIVATOR FACTORS</i> (TEORI HERZBERG) ANTARA DOSEN DENGAN STATUS PNS DAN DOSEN DENGAN STATUS YAYASAN PADA PTS DI BANJARMASIN (Studi Pada Stimi Dan FE Uvaya Banjarmasin)	1621 – 1636
YUPONO BAGYO	PELANGGARAN TERHADAP PROSEDUR OPERASIONAL STANDAR AKAN MENINGKATKAN STRES KERJA	1637 – 1652
NETTY HERYATI	ANALISIS FAKTOR PENYEBAB UMKM TIDAK MENGUNAKAN JASA KREDIT PERBANKAN (KASUS PADA UMKM DI KABUPATEN TANAH BUMBU)	1653 – 1668

**ANALISIS PERBEDAAN *HYGIENE FACTORS* DAN *MOTIVATOR FACTORS* (TEORI HERZBERG) ANTARA DOSEN DENGAN STATUS PNS DAN DOSEN DENGAN STATUS YAYASAN PADA PTS DI BANJARMASIN
(Studi Pada STIMI Dan FE Uvaya Banjarmasin)**

Mahfuzil Anwar

**Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin
e-mail; manwar_stimi@yahoo.co.id**

Abstract.

The purpose of this study to analyze and compare the factors of dissatisfaction (Hygiene Factors) and the satisfaction factor (Motivator Factors) for PNS Lecturers and Foundation Lecturers on STIMI and FE UVAYA in Banjarmasin.

Sample of 52 lecturers comprising 16 PNS lecturers and 36 Foundation Lecturers. Data were analyzed by factor analysis.

The results showed, for PNS Lecturers, the motivator factor is the status and working conditions. For Foundation Lecturers, motivator factor is work itself, supervision and salary. Hygiene factors of PNS Lecturers are the recognition, advancement, supervision, work itself, responsibility, security, and salary. For the foundation lecturers are, development of carier, policies, achievement, recognition, responsibility and safety. So there is a different motivator factor between PNS lecturer and foundation lecturers.

Keywords: Hygiene Factors, Motivator Factors

Abstrak.

Tujuan penelitian ini menganalisis dan membandingkan faktor ketidakpuasan (Hygiene Factors) dan faktor kepuasaan (Motivator Factors) bagi Dosen PNS dan Dosen dengan Yayasan pada STIMI dan FE UVAYA di Banjarmasin.

Sampel sebanyak 52 orang terdiri 16 orang dosen PNS dan 36 orang dosen Yayasan. Data dianalisis dengan analisis faktor.

Hasil penelitian menunjukkan, faktor motivator bagi dosen PNS adalah status dan kondisi kerja. Faktor motivator bagi dosen Yayasan adalah Pekerjaan itu sendiri, pengawasan dan gaji. Faktor hygiene dari dosen PNS adalah pengakuan, kemajuan, pengawasan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, keamanan, dan gaji. Bagi yayasan yaitu kemajuan, kebijakan, pencapaian prestasi, pengakuan, tanggungjawab dan keamanan. Jadi ada perbedaan faktor motivator antara dosen PNS dengan dosen yayasan.

Kata kunci: Hygiene Factors, Motivator Factors

Pemilihan model Herzberg untuk penelitian pada Dosen dengan status PNS dan Dosen dengan status Yayasan pada PTS (STIMI dan FE UVAYA) di Banjarmasin dengan variabel sebagai berikut :

Faktor Hygiene atau faktor ketidakpuasaan yaitu faktor yang bersifat ekstrinsik yang terdiri atas : Kebijakan Pimpinan, Pengawasan, Kondisi Kerja, Gaji Hubungan dengan rekan kerja, Kehidupan pribadi, Hubungan dengan hawahan, Status, dan Keamanan.

Faktor Motivator atau Faktor Kepuasan atau Instrinsik yang terdiri dari : Pencapaian Prestasi, Pengakuan atau Penghargaan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggung Jawab, Kemajuan, dan Pertumbuhan.

Perumusan masalah yang dikemukakan adalah variabel pencapaian prestasi, pengakuan, kerja itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, pertumbuhan, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, pengawasan, kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan bawahan, status dan keamanan, variabel manakah yang termasuk kedalam faktor *Hygiene* dan faktor *Motivator* bagi Dosen dengan status PNS dan Dosen dengan status Yayasan pada PTS (STIMI dan FE UVAYA) di Banjarmasin ?. Apakah ada perbedaan antara faktor *Hygiene* dan faktor *motivator* antara Dosen dengan status PNS dan Dosen dengan status Yayasan pada PTS (STIMI dan FE UVAYA) di Banjarmasin ?

Penelitian ini bertujuan, Untuk menganalisis faktor yang dapat menimbulkan ketidakpuasan (*Hygiene Factors*) dan faktor yang menimbulkan kepuasasn (*Motivator Factors*) bagi Dosen dengan status PNS dan Dosen dengan status Yayasan pada PTS (STIMI dan FE UVAYA) di Banjarmasin. Juga melakukan komparasi faktor yang dapat menimbulkan ketidakpuasan (*Hygiene Factors*) dan faktor yang menimbulkan kepuasasn (*Motivator Factors*) pada Dosen dengan status PNS dan Dosen dengan status Yayasan pada PTS

(STIMI dan FE UVAYA) di Banjarmasin.

Harapannya, penelitian ini secara akademis diharapkan dapat memperluas wawasan dan khazanah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan perilaku organisasi dan untuk membuktikan apakah teori Herzberg sama juga untuk tenaga kerja dengan profesi sebagai Dosen. Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengambil keputusan, dalam rangka pengelolaan motivasi untuk dosen dengan status PNS dan Dosen dengan status Yayasan pada PTS (STIMI dan FE UVAYA) di Banjarmasin.

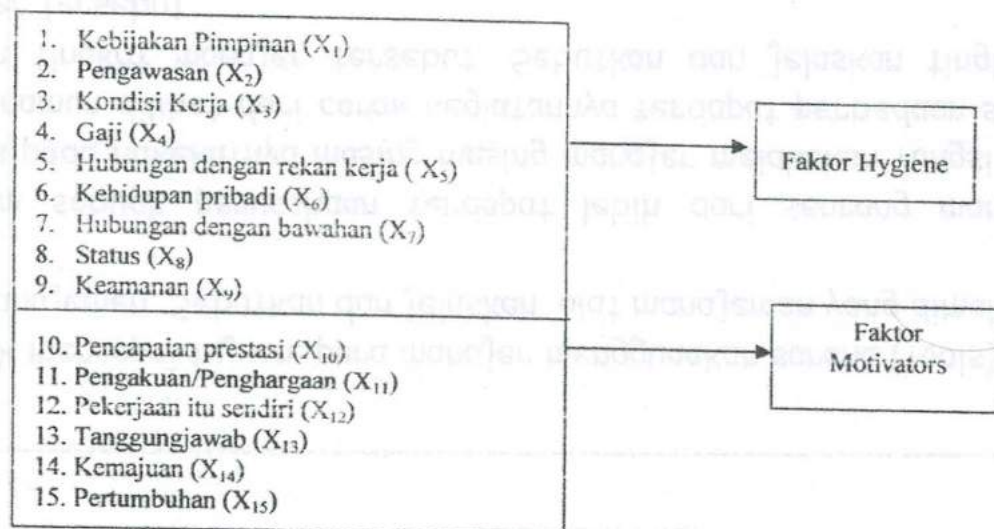
Robbins (2008;222) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai tujuannya. Martoyo (2000;163), Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Manullang (2004;165), Motivasi merupakan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Motivasi Kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Kinicki (2003;248) mendefinisikan motivasi adalah proses psikologi yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Untuk menghindari kekurang tepatan penggunaan istilah motivasi, maka perlu dikemukakan istilah Motif, yaitu daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak

atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.

Hasibuan (2003;141), Motif adalah suatu perangsang (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Manajer dalam memotivasi karyawan hanya berdasarkan atas perkiraan-perkiraan saja dan berpedoman kepada kebutuhan-kebutuhan manusia saja.

Husnan (2002;197), motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Sedarmayanti (2009;233), mengemukakan motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu, untuk memenuhi kebutuhan individual. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat.

Penelitian yang dilakukan oleh Herzberg dengan responden para akuntan dan insinyur dan yang kemungkinan berbeda dengan profesi Dosen disuatu lembaga pendidikan.



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Sumber: Herzberg

Ada dua hipotesa yang diajukan pada penelitian ini:

1. Diduga variabel Kebijakan pimpinan, Pengawasan, Kondisi Kerja, Gaji, Hubungan dengan rekan kerja, Kehidupan pribadi, Hubungan dengan bawahan, Status dan

Keamanan termasuk kedalam faktor hygiene (*hygiene factors*) atau faktor yang menimbulkan ketidakpuasan, dan variabel Pencapaian Prestasi, Pengakuan, Kerja itu sendiri, Tanggung jawab, Kemajuan dan Pertumbuhan termasuk kedalam

Status Dosen

NO	STATUS DOSEN	JUMLAH (org)	PROSENTASE (%)
1	PNS	16	30,77
2	YAYASAN	36	69,23
JUMLAH		52	100,00

Sumber : Data primer

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa dosen dengan status yayasan lebih banyak dari dosen dengan status PNS. Data ini menunjukkan bahwa

2. Sertifikasi dosen.

dosen dengan status yayasan sebanyak 36 orang (69,23%) lebih dominan dibandingkan dosen dengan status PNS yang berjumlah 16 orang (30,77%).

Tabel 2
Sertifikasi Dosen

NO	SERTIFIKASI	PNS (org)	PROSENTASE (%)	YAYASAN (org)	PROSENTASE (%)
1	ADA	13	81,25	21	58,33
2	TIDAK ADA	3	18,75	15	41,67
JUMLAH		16	100,00	36	100,00

Sumber : Data Primer

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa dosen dengan status yayasan lebih banyak telah mempunyai sertifikasi yaitu sebanyak 21 orang (58,33%) dosen dengan status yayasan dibandingkan dosen dengan status yayasan yang belum memiliki

3. Tingkat Pendidikan.

sertifikasi sebanyak 15 orang (41,67%). Namun secara prosentase dosen dengan status PNS lebih banyak, sebanyak 13 orang (81,25%) yang memiliki sertifikasi dan 3 orang (18,75%) yang belum memiliki sertifikasi.

Tabel 3
Tingkat pendidikan Dosen

NO	PENDIDIKAN	PNS (org)	PROSENTASE (%)	YAYASAN (org)	PROSENTASE (%)
1	S3	1	6,25	1	2,78
2	S2	14	87,50	25	69,44
3	S1	1	6,25	10	27,78
JUMLAH		16	93,75	36	100,00

Sumber : Data Primer

Data ini menunjukkan bahwa dosen dengan status yayasan yang mempunyai pendidikan S2 sebanyak 25

orang (69,44%) lebih dominan dibandingkan dosen dengan pendidikan S1 sebanyak 10 orang (27,78%).

faktor motivasi (*motivation factors*) atau faktor yang menimbulkan kepuasan.

2. Diduga terdapat perbedaan antara faktor *hygiene* dan faktor *motivator* antara Dosen dengan status PNS dengan Dosen dengan status Yayasan pada PTS di Banjarmasin (STIMI dan FE UVAYA)

METODE

Jenis Penelitian merupakan jenis penelitian yang termasuk kedalam jenis penelitian Eksplanasi Ilmu dan termasuk pada jenis penelitian untuk menguji Hipotesis, yaitu suatu penelitian dengan membangun hipotesis dan menguji secara empirik hipotesis tersebut (Augusty Ferdinand, 2006:7).

Instrumen Penelitian ini dicari dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner yang telah diuji validitasnya dan reliabilitasnya. Kuesioner diuji validitasnya dengan cara melakukan uji coba pada sejumlah responden kemudian jawaban responden ditabulasikan. Kuesioner telah dibagikan kepada para Dosen baik Dosen dengan status PNS maupun Dosen dengan status Yayasan pada STIMI dan FE UVAYA Banjarmasin.

Populasi dan Sampel Penelitian ini diambil sebanyak 52 orang yang terdiri dari 16 orang dosen dengan status PNS dan 36 orang dosen dengan status Yayasan. Data dianalisis menggunakan analisis factor.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Status dosen.

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin, merupakan salah satu perguruan tinggi yang ada di Banjarmasin, yang berdiri sejak tahun 1983, dan memiliki program studi SI Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin merupakan perubahan dari Akedemi Manajemen dan Sekretari (ASMI). SI Manajemen dengan konsentrasi pilihan Manajemen Keuangan, Manajemen Pemasaran dan Manajemen SDM. Struktur organisasi di STIMI Banjarmasin dibawah kendali seorang Ketua dan di bantu oleh tiga orang Pembantu Ketua yang membawahi bidang masing-masing yaitu : Pembantu Ketua I : Bidang Akademik, Pembantu Ketua II : Bidang Administrasi, Keuangan dan Pegawai Pembantu Ketua III : Bidang Kemahasiswaan

Universitas Veteran Achmad Yani (UVAYA) Banjarmasin, merupakan salah satu perguruan tinggi swasta (PTS) yang berbentuk Universitas dan berdiri sejak tahun 1983, yang terdiri dari beberapa fakultas diantaranya, Fakultas Ekonomi, Fakultas Ilmu Sosial Politik, Fakultas Pertanian, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, dan Fakultas Teknik. Rektor dibantu oleh Pembantu Rektor I, Pembantu Rektor II dan Pembantu Rektor III. Masing-masing Fakultas dipimpin oleh seorang Dekan yang bertanggungjawab kepada Rektor.

Karakteristik Responden

Tabel 1

Demikian pula dosen dengan status PNS, dosen yang mempunyai pendidikan S2 sebanyak 14 orang (87,50%) lebih besar dibandingkan

dengan dosen yang mempunyai pendidikan S1 sebanyak 1 orang (6,25%).

4. Jabatan fungsional.

Tabel 4
Jabatan Fungsional Dosen

NO	JABATAN	PNS (org)	PROSENTASE (%)	YAYASAN (org)	PROSENTASE (%)
1	GURU BESAR LEKTOR	0	0,00	0	0,00
2	KEPALA-700 LEKTOR	0	0,00	0	0,00
3	KEPALA-550 LEKTOR	3	18,75	1	2,78
4	KEPALA-400	6	37,50	15	41,67
5	LEKTOR (300)	4	25,00	7	19,44
6	LEKTOR (200)	2	12,50	4	11,11
7	ASISTEN AHLI	1	6,25	9	25,00
	JUMLAH	16	100,00	36	100,00

Sumber : Data Primer

Tabel 4 diatas, menunjukkan bahwa dosen dengan jabatan fungsional lektor kepala (kredit point 400) lebih dominan dibandingkan dengan dosen dengan jabatan fungsional yang lain.

Sebanyak 15 orang (41,67%) dosen dengan status yayasan dan sebanyak 6 orang (37,50%) dosen dengan status PNS mempunyai jabatan fungsional lektor kepala (400).

5. Umur responden.

Tabel 5
Umur Dosen

No	Umur	PNS	Prosentase (%)	Yayasan	Prosentase (%)
1	25-30 Tahun	0	0,00	1	2,78
2	31 - 35 Tahun	4	25,00	9	25,00
3	36 - 40tahun	3	18,75	5	13,89
4	41 - 45 Tahun	1	6,25	4	11,11
5	46 - 50 Tahun	3	18,75	3	8,33
6	51-55 Tahun	4	25,00	8	22,22
7	> 56 Tahun	1	6,25	6	16,67
	Jumlah	16	100,00	36	100,00

Sumber : Data Primer

Tabel 5 diatas, tampak bahwa umur responden yang terbanyak adalah dosen yang berumur 31-35 tahun untuk dosen dengan status yayasan sebanyak 9

orang (25,00%), dan dosen dengan status PNS sebanyak 4 orang (25,00%) masing-masing dosen yang berumur 31-35 tahun dan 51-55 tahun.

6. Jenis kelamin.

Tabel 6
Jenis Kelamin Dosen

NO	JENIS KELAMIN	PNS (org)	PROSENTASE (%)	YAYASAN (org)	PROSENTASE (%)
1	PEREMPUAN	7	43,75	15	41,67
2	LAKI-LAKI	9	56,25	21	58,33
	JUMLAH	16	100,00	36	100,00

Sumber : Data Primer

Dari tabel 6 diatas, tampak bahwa dosen dengan jenis kelamin laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan dosen dengan jenis kelamin perempuan. Sebanyak 21 orang

(58,33%) dosen dengan status yayasan jenis kelamin laki-laki dan sebanyak 9 orang (56,25%) dosen dengan PNS jenis kelamin laki-laki.

7. Masa kerja dosen.

Tabel 7
Masa Kerja Dosen

NO	MASA KERJA	PNS (org)	PROSENTASE (%)	YAYASAN (org)	PROSENTASE (%)
1	1-5 TAHUN	1	6,25	1	2,78
2	6-10TAHUN	5	31,25	3	8,33
3	11-15 TAHUN	1	6,25	8	22,22
4	16-20TAHUN	2	12,50	14	38,89
5	21-25 TAHUN	2	12,50	7	19,44
6	> 26 TAHUN	5	31,25	3	8,33
	JUMLAH	16	100,00	36	100,00

Sumber : Data Primer

Dari tabel 7 tersebut dapat dilihat bahwa masa kerja dosen dengan status PNS sebanyak 5 orang (31,25%) dengan masa kerja 6-10 tahun dan >26 tahun. Dosen dengan status yayasan dengan masa kerja 16-20 tahun terdapat

sebanyak 14 orang (38,89%). Fenomena ini menunjukkan bahwa sebagian besar dosen mempunyai masa kerja yang cukup lama untuk profesi sebagai dosen.

Pembahasan

Analisis faktor untuk sampel Dosen dengan status PNS.

(1) Menilai variabel yang layak

Langkah pertama dalam analisis faktor adalah menentukan variabel

mana saja yang layak (*appropriateness*) untuk dimasukkan dalam analisis selanjutnya. Hal ini dapat dilakukan dengan membuat matrik korelasi. Untuk menguji ke 14 variabel penelitian, karena 1 variabel dinyatakan tidak valid (X_7 = faktor hubungan dengan bawahan) sehingga dikeluarkan dari faktor yang akan diteliti, apakah

semuanya layak atau tidak dapat dilihat dari angka *KMO* and *Bartlett's test* serta nilai *Anti Image Matrices*. Nilai *KMO* and *Bartlett's test* serta nilai *Anti Image Matrices* untuk masing-masing iterasi adalah sebagai berikut :

Analisis faktor untuk dosen dengan status PNS dapat dilihat seperti tabel 8 berikut :

Tabel 8
KMO and Bartlett's Test
Dosen dengan status PNS

Keiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		.554
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	106.507
	df	91
	Sig	.013

Anti Image Matrices :

$X_1 = 0.348, X_2 = 0.299, X_3 = 0.357, X_4 = 0.366, X_5 = 0.333$
 $X_6 = 0.264, X_8 = 0.350, X_9 = 0.205, X_{10} = 0.198, X_{11} = 0.656,$
 $X_{12} = 0.245, X_{13} = 0.612, X_{14} = 0.567, X_{15} = 0.465$

Sumber: Hasil analisis

Nilai *KMO* and *Bartlett's test* sebesar 0,554 dengan signifikansi 0,013. Karena nilai *KMO* and *Bartlett's test* 0,554 berada di atas 0,500 maka dapat disimpulkan bahwa ke 14 variabel dan sampel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut. Nilai *Anti Image Matrices* (*anti image correlation*) untuk ke 14 variabel yang bernilai kurang dari 0,500

dan paling kecil adalah variabel X_{10} (0,198), maka yang dikeluarkan dari analisis adalah variabel X_{10} , sedangkan variabel lain dapat dianalisis lebih lanjut. Selanjutnya melalui beberapa kali pengujian dan beberapa kali iterasi dengan beberapa variabel dikeluarkan dari analisis, diperoleh nilai *KMO* and *Bartlett's test* sebagai berikut :

Tabel 9
KMO and Bartlett's Test
Dosen dengan status PNS

Keiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling

Adequacy		.698
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	41.865
	df	36
Sig		.023

Anti Image Matrices :

$X_2 = 0.704$, $X_3 = 0.635$, $X_4 = 0.611$, $X_8 = 0.571$, $X_9 = 0.851$, $X_{11} = 0.766$, $X_{12} = 0.725$, $X_{13} = 0.761$, $X_{14} = 0.689$

Sumber: Hasil analisis

Nilai *KMO* and *Bartlett's test* sebesar 0,698 dengan signifikansi 0,023. Karena nilai *KMO* and *Bartlett's test* 0,698 berada di atas 0,500 maka dapat disimpulkan bahwa ke 9 variabel dan sampel yang ada layak dan dapat dianalisis lebih lanjut.

(2) Menentukan jumlah faktor

Nilai *eigen* untuk masing masing faktor dapat dilihat pada tabel *Total Variance Explained*, setelah melalui beberapa iterasi diperoleh nilai *eigen* untuk masing-masing faktor dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10
Nilai Eigen dan Varian Kumulatif
Dosen dengan status PNS

FAKTOR	NILAI EIGEN	VARIAN (%)	VARIAN KOMULATIF (%)
1	3.439	38,215	38,215
2	1.930	21,443	59,658

Sumber : Hasil analisis

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat diketahui bahwa ada 2 buah faktor yang mempunyai nilai *eigen* sama dengan atau lebih dari 1. Kedua buah faktor tersebut mempunyai varian kumulatif sebesar 59,658%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua faktor yang ada mampu menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan dan kepuasan dosen sebesar 59,658%.

(3) Komponen masing-masing faktor

Setelah diketahui bahwa 2 faktor adalah jumlah yang paling optimal, maka selanjutnya adalah menetapkan distribusi ke 9 variabel tersebut pada 2 buah faktor yang terbentuk. Untuk menetapkan sebuah variabel akan

masuk kedalam faktor tertentu dapat dilihat pada *factor loadings* dan *Component Matrix*. Distribusi ke 9 variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11
Component Matrix
Dosen PNS

	Component	
	1	2
X_2	0.658	0.606
X_3	0.468	0.671
X_4	0.572	0.064
X_8	0.405	0.740

X ₉	0.587	0.003
X ₁₁	0.791	0.034
X ₁₂	0.654	0.476
X ₁₃	0.640	0.290
X ₁₄	0.698	0.499

Dari tabel 11, variabel X₂ karena nilai faktor 1 lebih besar dari nilai faktor 2 (0,658 > 0,606), maka variabel X₂ (pengawasan) masuk pada faktor 1 yaitu faktor Hygiene (Ketidakpuasan). Adapun Distribusi variabel kedalam faktor dapat dilihat pada tabel berikut :

Sumber: Hasil analisis

Tabel 12
Distribusi variabel kedalam faktor-faktor Dosen PNS

FAKTOR	VARIABEL	FAKTOR LOADING	NILAI EIGEN
1. Hygiene	X ₂ : Pengawasan	0,658	3,439
	X ₄ : Gaji	0,572	
	X ₉ : Keamanan	0,587	
	X ₁₁ : Pengakuan/Penghargaan	0,791	
	X ₁₂ : Pekerjaan itu sendiri	0,654	
	X ₁₃ : Tanggungjawab	0,640	
	X ₁₄ : Kemajuan	0,698	
2. Motivator	X ₃ : Kondisi kerja	0,671	1,930
	X ₈ : Status	0,740	

Sumber : Hasil analisis

Berdasarkan tabel 12 diatas dapat diketahui bahwa faktor (1) yang diberi nama dengan faktor hygiene lebih dominan peranannya dibandingkan dengan faktor (2) yang diberi nama sebagai faktor motivator. (3,439 > 1,930).

Berdasarkan hasil analisis faktor di atas dapat disimpulkan bahwa faktor hygiene dan faktor motivator yang

dikemukakan oleh Herzberg tidak seluruhnya berlaku bagi para dosen dengan status PNS, baik pada STIMI dan FE UVAYA Banjarmasin.

Analisis faktor untuk sampel Dosen dengan status Yayasan

(1) Menilai variabel yang layak. Analisis faktor untuk dosen dengan status Yayasan dapat dilihat seperti pada tabel berikut :

Tabel 13
KMO and Bartlett's Test
Dosen dengan status yayasan

Keiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling

Adequacy		.566
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	108.732
	df	91
	Sig.	.010

Anti Image Matrices :

$X_1 = 0,574$ $X_2 = 0.615$, $X_3 = 0.438$, $X_4 = 0.529$, $X_5 = 0.454$
 $X_6 = 0.557$, $X_8 = 0.530$, $X_9 = 0.652$, $X_{10} = 0.752$, $X_{11} = 0.538$, $X_{12} = 0.738$, $X_{13} = 0.526$, $X_{14} = 0.599$, $X_{15} = 0.466$

Sumber: Hasil analisis

- a. Nilai *KMO* and *Bartlett's test* sebesar 0,566 dengan signifikansi 0,010. Karena nilai *KMO* and *Bartlett's test* 0,566 berada di atas 0,500 maka dapat disimpulkan bahwa ke 14 variabel dan sampel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut.
- b. Nilai *Anti Image Matrices* (*anti image correlation*) untuk ke 14 variabel yang bernilai kurang dari 0,500 dan paling kecil, pada pengujian I diperoleh nilai Anti Image untuk variabel X_3 (0.438)
- lebih kecil dibandingkan dengan nilai variabel yang lain, maka yang dikeluarkan dari analisis berikutnya adalah variabel X_3 , sedangkan variabel lain dapat dianalisis lebih lanjut.
- Selanjutnya melalui pengujian beberapa kali Iterasi, untuk dosen dengan status yayasan dan dengan beberapa variabel yang dikeluarkan dari analisis, diperoleh nilai *KMO* and *Bartlett's test* sebagai berikut :

Tabel 14
KMO* and *Bartlett's Test
Dosen dengan status Yayasan

Keiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		.698
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	41.865
	df	36
	Sig.	.016

Anti Image Matrices :

$X_2 = 0.704$, $X_3 = 0.635$, $X_4 = 0.611$, $X_8 = 0.571$, $X_9 = 0.851$,
 $X_{11} = 0.766$, $X_{12} = 0.725$, $X_{13} = 0.761$, $X_{14} = 0.689$

Sumber: Hasil analisis

- a. Nilai *KMO* and *Bartlett's test* sebesar 0,698 dengan signifikansi 0,016. Karena nilai *KMO* and *Bartlett's test* 0,698 berada di atas 0,500 maka dapat disimpulkan bahwa ke 9 variabel dan sampel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut.
- b. Nilai *Anti Image Matrices* (*anti image correlation*) untuk ke 9 variabel yang bernilai kurang dari 0,500 tidak

ada sehingga ke 9 variabel layak untuk dianalisis.

(2) Menentukan jumlah faktor.

Setelah melalui beberapa kali interasi diperoleh nilai *eigen* untuk masing-masing faktor dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 15
Nilai Eigen dan varian komulatif
Dosen dengan status yayasan

FAKTOR	NILAI EIGEN	VARIAN (%)	VARIAN KOMULATIF (%)
1	2,463	27,369	27,369
2	1,712	19,018	46,387

Sumber : Hasil analisis

Berdasarkan tabel 15 diatas 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 46,387%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua faktor yang ada mampu menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan dan kepuasan dosen sebesar 46,387%.

(3) Komponen masing-masing faktor. Untuk menetapkan sebuah variabel akan masuk kedalam faktor tertentu dapat dilihat pada *factor loadings* dan *Component Matrix* berikut :

Tabel 16
Component Matrix
Dosen dengan status yayasan

	Component	
	1	2
X ₁	0.657	-0.501
X ₂	0.121	0.620
X ₄	0.424	-0.452
X ₉	0.477	-0.441
X ₁₀	0.639	0.335
X ₁₁	0.590	0.064
X ₁₂	0.295	0.680
X ₁₃	0.558	0.307
X ₁₄	0.675	0.049

Sumber : Hasil analisis

Dari tabel 16 diatas, diperoleh Distribusi variabel yang masuk kedalam faktor dapat dilihat pada tabel 17 berikut :

Tabel 17
Distribusi variabel kedalam faktor-faktor
Dosen dengan status yayasan

FAKTOR	VARIABEL	FAKTOR LOADING	NILAI EIGEN
1. Hygiene	X ₁ : Kebijakan Pimpinan	0,657	2,463
	X ₉ : Keamanan	0,477	
	X ₁₀ : Pencapaian prestasi	0,639	
	X ₁₁ : Pengakuan / Penghargaan	0,590	
	X ₁₃ : Tanggungjawab	0,558	
2. Motivator	X ₁₄ : Kemajuan	0,675	1,712
	X ₂ : Pengawasan	0,620	
	X ₄ : Gaji	0,452	
	X ₁₂ : Pekerjaan itu sendiri	0,680	

Sumber : Hasil analisis

Berdasarkan tabel 17 diatas diatas dapat diketahui bahwa faktor (1) yang diberi nama dengan faktor hygiene lebih dominan peranannya dibandingkan dengan faktor (2) yang diberi nama sebagai faktor motivator. (2,463 > 1,712).

Berdasarkan hasil analisis faktor di atas dapat disimpulkan bahwa faktor hygiene dan faktor motivator yang dikemukakan oleh Herzberg tidak seluruhnya berlaku bagi para dosen dengan status Yayasan baik pada STIMI maupun pada FE UVAYA Banjarmasin.

Hipotesis dalam penelitian ini berbunyi sebagai berikut :

1. Diduga variabel Kebijakan pimpinan, Pengawasan, Kondisi Kerja, Gaji, Hubungan dengan rekan kerja, Kehidupan pribadi, Hubungan dengan bawahan, Status dan Keamanan termasuk kedalam faktor hygiene (*hygiene factors*) atau faktor yang menimbulkan ketidakpuasan, dan variabel Pencapaian Prestasi, Pengakuan, Kerja itu sendiri, Tanggung jawab, Kemajuan dan Pertumbuhan termasuk kedalam faktor motivasi

(*motivation factors*) atau faktor yang menimbulkan kepuasan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kebijakan pimpinan, Pengawasan, Kondisi Kerja, Gaji, Hubungan dengan rekan kerja, Kehidupan pribadi, Hubungan dengan bawahan, Status dan Keamanan termasuk kedalam faktor hygiene (*hygiene factors*) atau faktor yang menimbulkan ketidakpuasan menurut Herzberg tidak seluruhnya terbukti. Demikian pula dengan variabel Pencapaian Prestasi, Pengakuan, Kerja itu sendiri, Tanggung jawab, Kemajuan dan Pertumbuhan termasuk kedalam faktor motivasi (*motivation factors*) atau faktor yang menimbulkan kepuasan juga tidak seluruhnya terbukti.

2. Diduga terdapat perbedaan antara faktor hygiene (*hygiene factors*) dan faktor motivator (*motivation factors*) antara Dosen dengan status PNS dengan Dosen dengan status Yayasan pada PTS di Banjarmasin (STIMI dan FE UVAYA)

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara faktor hygiene dan faktor motivator antara Dosen dengan status PNS dengan Dosen dengan status Yayasan pada PTS di Banjarmasin (STIMI dan FE UVAYA), sehingga hipotesis 2 yang berbunyi terdapat perbedaan antara faktor hygiene (*hygiene factors*) dan faktor motivator (*motivation factors*) antara Dosen status PNS dengan Dosen status Yayasan pada PTS di Banjarmasin (STIMI dan FE UVAYA) dapat diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan :

1. Variabel yang termasuk kedalam faktor motivator bagi dosen dengan status PNS terdiri dari variabel Status dan Kondisi kerja, bagi dosen dengan status Yayasan terdiri dari variabel Pekerjaan itu sendiri, pengawasan dan gaji. Variabel yang termasuk kedalam faktor hygiene dari urutan hasil yang terbesar bagi dosen dengan status PNS yaitu pengakuan, kemajuan, pengawasan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, keamanan, dan gaji. Bagi dosen dengan status yayasan dari urutan yang terbesar terdiri dari kemajuan, kebijakan, pencapaian prestasi, pengakuan, tanggungjawab dan keamanan.
2. Ada perbedaan antara dosen dengan status PNS dan dosen dengan status yayasan pada faktor hygiene yaitu pada variabel pengawasan, pekerjaan

itu sendiri dan gaji bagi Dosen dengan status PNS. Perbedaan pada faktor hygiene bagi dosen dengan status yayasan terlihat pada variabel kebijakan dan pencapaian prestasi. Perbedaan yang terdapat pada faktor motivator bagi dosen dengan status PNS pada variabel sttus dan variabel kondisi kerja, bagi dosen dengan status yayasan pada variabel pekerjaan itu sendiri, pengawasan dan gaji.

3. Persamaan pada faktor hygiene antara dosen dengan status PNS dan dosen dengan status yayasan terletak pada pengakuan, kemajuan, tanggungjawab dan keamanan.

Saran

1. Teori Dua Faktor dari Herzberg pada penelitian yang dilakukan terhadap profesi sebagai dosen mendapatkan hasil yang berbeda, baik bagi dosen yang berstatus PNS maupun yang berstatus yayasan, maka faktor hygiene atau faktor yang menimbulkan ketidakpuasan seperti pengakuan, kemajuan, tanggungjawab dan keamanan harus dilaksanakan oleh pimpinan perguruan tinggi dengan jalan meningkatkan program yang memberi motivasi seperti sistem pemberian penghargaan terhadap Dosen yang berprestasi.
2. Faktor motivators bagi dosen dengan status PNS maupun dosen dengan status Yayasan terdapat perbedaan. Pada faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja, seperti variabel Status, dan kondisi kerja

pada dosen dengan status PNS, pekerjaan itu sendiri, pengawasan dan gaji bagi dosen dengan status yayasan hal ini disebabkan perguruan tinggi merupakan organisasi yang dibawah oleh Yayasan, pengawasan yang dilakukan selama ini melalui komunikasi yang sudah terjalin dengan baik, adapun kebijaksanaan pemberian gaji diusahakan setara dengan gaji dosen dengan status PNS sehingga dapat meningkatkan harga diri dan kebanggaan terhadap lembaga ;

3. Untuk penelitian selanjutnya dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengambil objek penelitian pada perusahaan swasta besar lainnya, BUMN atau perusahaan daerah yang mempunyai karyawan atau pegawai yang besar dengan berbagai tingkat dan golongan yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Amna Waheed, Tan Teck-Hong. 2012. *Herzberg Motivation Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector : The Mediating Effect Of Love Of Money*, Asian Academy of Management Journal, Vol.16 No. 1, 73-94, January 2011
- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Arikunto Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Bandung.
- Ferdinand Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. FE UNDIP, Semarang.
- Gomes, Cardoso Faustino. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusi*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan S.P. Malayu. 2003. *Manajemen sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husnan Suad, Heidjrachman. 2002. *Manajemen Personalia*. BPFE, Yogyakarta.
- Kreitner R dan Kinicki Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang. 2004. *Manajemen Personalia*. Cetakan Kedua. UGM Press, Yogyakarta
- Martoyo, Susilo 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Robbins Stephen P. 2008. *Organizational Behavior: concepts, Controversies, Applications*. by Prentice Hall,

- Inc. A.Simon & Schuster Company, Englewood Cliffs , New Jersey.
- Santoso Singgih. 2002. *Statistik Multivariat (buku latihan SPSS)*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Refoemasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan ketiga. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian P Sondang. 2003. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan pertama. Bina Aksara, Jakarta.
- Singarimbun Masri. 1995. *Metode Penelitian Survey*. LP3ES, Jakarta
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sulistyo Joko. 2010. *6 Hari Jago SPSS 17*. Cakrawala, Jakarta
- Thoha Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi, Konsep dasar dan Aplikasinya*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.