

**GAMBARAN FAKTOR HYGIENE DAN MOTIVATOR PADA PENARI
TRADISIONAL DI KOTA MAKASSAR**



DI AJUKAN OLEH:

RAHMA DEWI .S

4511091010

SKRIPSI

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS BOSOWA**

2018



**GAMBARAN FAKTOR *HYGIENE* DAN *MOTIVATOR* PADA PENARI
TRADISIONAL DI KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar Sebagai

Persyaratan Memperoleh Gelar

Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh :

RAHMA DEWI S.

4511091010

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2018

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

GAMBARAN FAKTOR HYGIENE DAN MOTIVATOR PADA PENARI
TRADISIONAL DI KOTA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

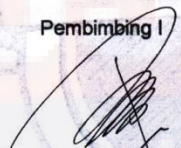
RAHMA DEWI .S
NIM 4511091010


Telah dipertahankan di depan panitia Ujian Skripsi pada tanggal 12
September 2018

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Musawwir, S.Psi., M.Pd.
NIDN: 0927128501



Sri Hayati, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIDN: 0920077901

Mengetahui :

Dekan
Fakultas Psikologi,

Ketua Program Studi
Fakultas Psikologi,


Musawwir, S.Psi., M.Pd.
NIDN: 0927128501


Titin Florentina P., M.Psi., Psikolog
NIDN: 0931107702

HALAMAN PERNYATAAN

Saya Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Gambaran Faktor *Hygiene* dan Faktor *Motivator* pada penari tradisional di kota Makassar” adalah benar merupakan hasil karya saya sendiri. Tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari skripsi ini terbukti sebagai hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut

Makassar, 12 September 2018

Rahma Dewi S.

HALAMAN MOTTO

*Memulai dengan penuh keyakinan
Menjalankan dengan penuh keikhlasan
Menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan*
Kemenangan yang indah-indahnya dan sesukar-sukarnya
yang boleh direbut oleh manusia ialah menundukan diri
sendiri.

- Ibu Kartini

Saya datang, saya bimbingan, saya ujian, saya revisi
Wisudah setelah 14 semester adalah kesuksesan yang tertunda karena
lebih baik terlambat dari pada tidak wisudah sama sekali dan pada
waktunya semua akan bermasa, awal dari semua ialah sabar , lakukan
yang terbaik, jangan mengeluh jangan lupa senyum.

-DewiSlalu

Karena kesulitan tak selamanya sulit
dan kemudahan tidak selamanya mudah

- Syifakenedi

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini penulis Persembahkan untuk:

Allah SWT & Rasulullah SAW

Ya Allah Engkau adalah dzat yang telah menciptakanku, memberikan karunia nikmat yang tak terhingga, melindungiku, membimbingku dan mengajariku dalam kehidupanku, serta wahai Engkau Ya Rasulullah Ya habiballah yang telah memberikanku pengetahuan akan ajaran tuhanku dan membawaku dari jurang kejahilan menuju kehidupan yang terang benderang.

Kedua Orang Tuaku, saudaraku, Teman-temanku

Skripsi ini saya persembahkan dengan setulus hati untuk Kedua orang tua yang telah berjuang dengan penuh keikhlasan serta menorehkan segala kasih dan sayangnya yang tak kenal lelah, serta keluarga saya, Saudara-saudari yang mendukung dan memberikan motivasi maupun bantuan materi, serta tak lupa pula Teman-teman LKM45 & Teman-teman BEM Fakultas Psikologi, Almamater kampus universitas bosowa

ABSTRAK

GAMBARAN FAKTOR *HYGIENE* DAN *MOTIVATOR* PADA PENARI TRADISIONAL DI KOTA MAKASSAR

RAHMA DEWI SULISTIOWATY
4511091010

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran faktor *hygiene* dan *motivator* pada penari tradisional di kota Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan subjek 205 penari tradisional. Alat ukur yang digunakan berupa skala likert yaitu skala kepuasan dan ketidakpuasan. Penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 20.0 *for windows*. Teknik sampling yang digunakan *non probability sampling* dengan jenis sampling *purposive sampling*. Dengan kriteria usia 20-24 tahun dengan status penari aktif.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor *hygiene* dan *motivator* tergolong dalam kategorisasi sedang dengan masing-masing presentase sebesar faktor *hygiene* 45% dan faktor *motivator* sebesar 40%. Kesimpulan dalam penelitian ini bahwa penari tradisional di kota Makassar atau subjek dalam penelitian ini lebih dipengaruhi oleh faktor *hygiene* dari pada faktor *motivator* karena hasil presentase penelitian menunjukkan faktor *hygiene* memperoleh presentase sebesar 45% dengan jumlah subjek sebanyak 93 orang sedangkan faktor *motivator* memperoleh sebesar 40% dengan jumlah subjek sebanyak 82 orang. Dalam kata lain penelitian ini menunjukkan bahwa seorang yang berprofesi sebagai penari dalam sebuah organisasi/lembaga lebih tergerak oleh faktor *hygiene*.

Kata kunci : *Hygiene*, *Motivator*, Penari Tradisional

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat, hidayah, kasih sayang, waktu dan kekuatan yang telah diberikan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul ***“Gambaran Faktor Hygiene Dan Motivator pada penari tradisional di kota makassar”***.

Pembuatan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar. Dalam penulisan skripsi ini penulis mendapatkan banyak tantangan dan hambatan, akan tetapi berkat rahmat dari Allah SWT serta doa, bantuan, bimbingan, dorongan, semangat, kritikan dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada Kedua orang tuaku tercinta, terkasih dan tersayang, Ir. Ridwan Ibrahim dan Ibunda Rinawati Ningsi Bulu yang telah tulus memberikan doa, dukungan, semangat serta bantuan secara moriil dan materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar.
2. Kepada saudara-saudara saya, Riznawaty, Rifka kurnianty, Retno wijayanty, Ridho eko susilo, Ryang puji astuty, Riyansah mulyo santosah, Riyanto ibrahim yang telah memberikan dukungan, doa serta motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Musawwir, S.Psi., M.Pd., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Sekaligus pembimbing I yang telah meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan, pengetahuan, kritik dan saran serta kesabaran dalam membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

4. Ibu Sri Hayati, M.Psi., Psikolog selaku pembimbing II yang selalu sabar dan ikhlas meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Arie Gunawan HZ, M.Psi., selaku pembimbing akademik yang selalu memberikan arahan, dukungan, motivasi dan bantuan kepada penulis.
6. Ibu Minarni, S.Psi., M.A, selaku Dosen Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar yang telah memberikan dukungan, arahan serta dukungan dalam penyelesaian skripsi ini..
7. Dosen-dosen fakultas psikologi Universitas Bosowa Makassar, Bapak Andi Budhy Rakhmad M.Psi., Psikolog. Ibu Phatmawaty Taibe S.Psi. M.A, Ibu St. Syawaliyah G, M.Psi., Psikolog, Ibu Niar S.Psi , yang telah memberikan ilmu dan bimbingannya.
8. Pak Jufri selaku staff Fakultas Psikologi yang selalu sabar dan ikhlas membantu dalam pembuatan surat ataupun berkas-berkas dari proses perkuliahan sampai akhir perkuliahan.
9. Kak Indah Selaku staff fakultas psikologi Universitas Bosowa Makassar yang memberikan dukungan dan bantuan dalam pengurusan surat-surat.
10. Seluruh pekerja seni kampus (penari) yang telah memberikan kesempatan dan waktunya dalam membantu mengisi skala dan kesediaannya menjadi responden penelitian ini.
11. Saudari Astri Lily Amri S.Psi yang sudah mengizinkan skala Kepuasan kerjanya digunakan oleh peneliti.
12. My Partner Andi Febrianto Nur Alam S.psi yang setia meluangkan waktu dan tenaganya dalam membantu peneliti selama berjuang menyelesaikan skripsi ini.

13. Kepada teman-teman Souleven dan BEM Fakultas Psikologi (Marwan Syakir S.psi, Andi Putera Pratama Mangewa S.psi, Ryan tri wahyu pratama S.psi, Agung Wicaksono S.psi, Yunita Sari S.psi, Marini S.psi, Hasti Restu Sapoetra, andi andyna maharezky S.psi, Siti Hardianti Aristi Putri S.Psi Dwi Anggraeni S.psi, Nurima sangadji S.Psi, Andini puteri mustika S.psi, Sera rosella S.Psi yang telah membantu maupun memotivasi dan meluangkan waktu serta tenaganya selama proses pembuatan skripsi ini.

14. Kepada Adik-adik angkatan 2013,2014,2015,2016 terimakasih atas bantuannya telah membantu meluangkan waktunya maupun memotivasi peneliti selama proses pembuatan skripsi ini.

15. Seluruh keluarga besar BEM Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar yang telah meminjamkn tempat selama proses penyelesaian skripsi ini.

16. Seluruh keluarga besar Lembaga Kesenian mahasiswa (LKM45) Universitas Bosowa Makassar yang telah meminjamkn tempat selama proses penyelesaian skripsi ini.

17. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu, mendukung dan mendoakan kelancaran dalam proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih terdapat banyak kekurangan. Harapan penulis skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan serta bermanfaat bagi pembaca.

Makassar, 12 September 2018

Rahma Dewi. S
Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR BAGAN.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
1. Manfaat Teoritis.....	10
2. Manfaat Praktis.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Kepuasan kerja (Motivator).....	12
1. Defenisi Kepuasan Kerja.....	12
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	13

B. Ketidakpuasan kerja (Hygiene).....	18
1. Defenisi Ketidakpuasan Kerja.....	18
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Ketidakpuasan kerja.....	19
3. Dampak Ketidakpuasan kerja.....	22
C. Penari Tradisional	24
1. Pengertian Penari.....	24
2. Defenisi tari.....	24
3. Pengertian Tari Tradisional	25
D. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan pada Penari Tradisional di Kota Makassar	25
E. Kerangka Pikir.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
A. Metode Penelitian	29
B. Defenisi Operasional Penelitian	29
1. Kepuasan & Ketidakpuasan kerja.....	29
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	30
1. Populasi Penelitian	30
2. Sampel Penelitian	31
3. Teknik Sampling.....	31
D. Teknik Pengumpulan Data.....	31
1. Skala Kepuasan Kerja	31
2. Skala Ketidakpuasan kerja	32
E. Uji Instrumen.....	35
1. Uji Validitas.....	35

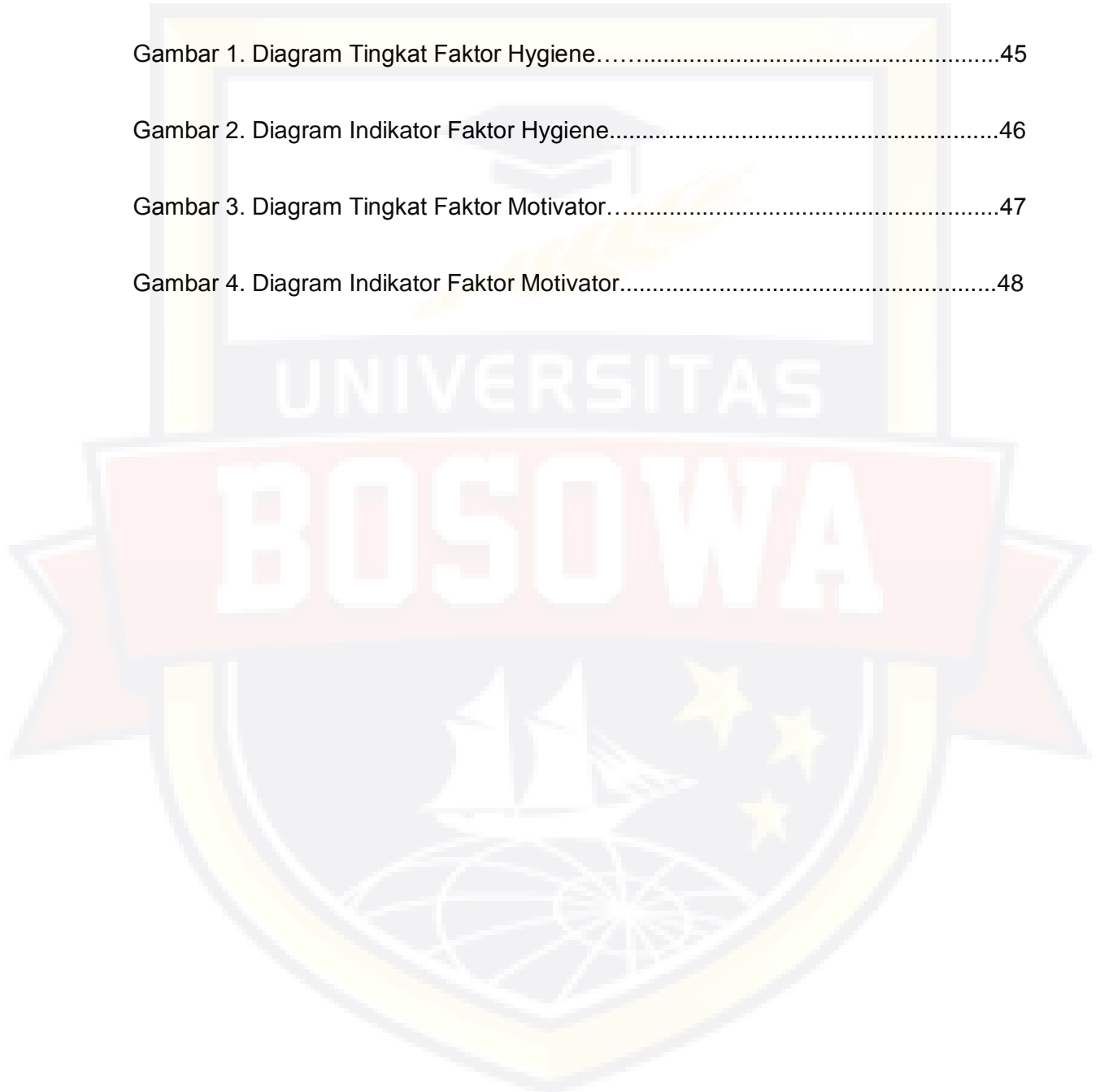
2. Uji Reliabilitas.....	39
F. Teknik Analisis Data.....	40
G. Jadwal Penelitian.....	41
H. Persiapan Penelitian.....	41
I. Pelaksanaan Skoring.....	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Hasil.....	43
1. Analisis Deskriptif.....	43
B. Pembahasan.....	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	53
A. Kesimpulan.....	53
B. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA.....	57

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blue Print Skala Faktor Motivator Setelah Uji Coba.....	33
Tabel 3.2 Blue Print Skala Faktor Hygiene Sebelum Uji Coba.....	34
Tabel 3.3 Susunan Aitem Valid Skala Faktor Hygiene & Faktor Motivator.....	36
Tabel 3.4 Reliabilitas Statistik.....	39
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian.....	41
Tabel 4.1 Pedoman Kategorisasi Yang Digunakan Dalam Penelitian.....	43
Tabel 4.2 Deskripsi Data Penelitian.....	44
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Faktor Hygiene Berdasarkan Kategori.....	44
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Skor Faktor Motivator Berdasarkan Kategori.....	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Diagram Tingkat Faktor Hygiene.....	45
Gambar 2. Diagram Indikator Faktor Hygiene.....	46
Gambar 3. Diagram Tingkat Faktor Motivator.....	47
Gambar 4. Diagram Indikator Faktor Motivator.....	48



DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Bagan Kerangka Pikir.....	27
-------------------------------------	----



LAMPIRAN

Lampiran 1. Blue Print Skala Penelitian.....	58
Lampiran 2. Skala Penelitian.....	64
Lampiran 3. Surat Pernyataan Expert Review.....	72
Lampiran 4. Perhitungan Aiken.....	75
Lampiran 5. Tabulasi Data Penelitian.....	78
Lampiran 6. Rangkuman Kategori Responden.....	129
Lampiran 7. Gambar Diagram Faktor Hygiene Dan Motivator.....	133
Lampiran 8. Uji Validitas.....	137
Lampiran 9. Uji Reliabilitas.....	154

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Tarian di Indonesia mencerminkan kekayaan dan keanekaragaman suku bangsa dan budaya Indonesia. Menurut data institut seni indonesia. (Widaryanto, 2007) Terdapat lebih dari 700 suku bangsa di Indonesia dan terdapat lebih dari 300 tarian asli Indonesia. berbagai budaya dari Negeri tetangga di Asia bahkan pengaruh Barat yang diserap melalui kolonialisasi. Sebagaimana yang di maksud pengaruh barat dalam kategori tarian daerah yang mencerminkan hakikat keragaman dari orang-orang koloni amerika yang dimana fenomena bahwa penari menempati status sosial tertinggi di negeri asia yang memiliki pengaruh besar terhadap perkembangan seni tari di dunia, karena pada umumnya seni tari di gunakan ialah untuk menyambut raja-raja atau petinggi-petinggi kerajaan di masa lampau.

Masa lampau, bukan berarti kebudayaan itu tidak berkembang, hanya saja perubahannya tidak begitu terasa mengejutkan. Gejolak peragaan (bathin) dan tingkah laku manusia terkungkung oleh berbagai sistem dalam kehidupan yang merupakan benteng untuk mempertahankan keselarasan dan keseimbangan kebudayaan. Dalam kehidupan masa lalu yang dikembangkan bukan bentuk wujud perilaku (kegiatan) atau bentuk fisik, tetapi eksistensinya yang selalu dimantapkan. Hakikat perubahan adalah evolusi dan bukan revolusi. Hal ini yang terjadi pada dunia tari yang juga pada pengetahuan koreografi yang dilakukan dalam dunia pendidikan tari,

yang mampu menyeret wujud dan wajah baru pada tari di Indonesia (Indrayuda, 2015).

Realitas yang terjadi saat ini, kesenian tidak pernah berhenti atau mandek dalam bergerak, tetapi selalu tunduk pada suatu gerakan yang di atas namakan perubahan, yang lama akan hilang atau berubah untuk diganti dengan yang baru. Setiap perubahan kebudayaan (kesenian) memiliki hidup dan spirit yang memberi arti atau makna kepada manusia, dengan menempatkan kedudukannya dalam kebudayaan dan dengan menegaskan fungsinya dalam hubungannya dengan hidup itu sendiri (Indrayuda, 2015).

Setiap suku bangsa di Indonesia memiliki berbagai tarian khasnya sendiri seperti, tradisi kuno tarian dan drama dilestarikan di berbagai sanggar dan sekolah seni tari, yang dilindungi oleh pihak keraton atau akademi seni lain yang dijalankan pemerintah. Sebagai Salah satu bagian dari kebudayaan, kesenian merupakan kreativitas manusia, hal ini dikarenakan kesenian tradisional atau kesenian rakyat bukan merupakan hasil kreatifitas individu semata, tetapi fungsi tari dalam kehidupan manusia adalah untuk kepentingan upacara, untuk hiburan dan sebagai seni pertunjukan serta media pendidikan dan pemenuhan pencapaian aktualisasi diri manusia (Widaryanto,2007).

Kesenian tari melangkah maju dan berkembang sejalan dengan kehidupan manusia, Pada dasarnya segala aktivitas yang dilakukan manusia adalah untuk memenuhi kebutuhan dalam hidupnya, seperti belajar, bekerja, bermain dan berkesenian. Kebutuhan yang terakhir tersebut erat hubungannya dengan pemenuhan santapan estetis. Peranan tari sebagai cabang kesenian bukan hanya dapat memenuhi kebutuhan itu, tetapi juga

dapat menunjang kepentingan kegiatan manusia khususnya dalam bidang seni tari (Widaryanto,2007).

Seperti di Sulawesi Selatan, Sulawesi Selatan merupakan salah satu wilayah terbesar di Indonesia yang memiliki berbagai bentuk kebudayaan, seni dan tradisi. (syaharuddin, 2017) Hal ini dipengaruhi oleh faktor kepribadian kaum yang mendiami wilayah tersebut diantaranya kaum bugis yang dominan dan yang ke dua kaum Makassar, Bentuk-bentuk kebudayaan seni dan tradisi di wilayah ini lahir dan berkembang seiring dengan perkembangan kaum itu sendiri dari masa lampau hingga sekarang.

Latief dalam (Syaharuddin, 2017) dalam penelitiannya tentang pakarena di sulawesi selatan menemukan Awalnya kesenian makassar dibagikan kepada tiga kategori yaitu: seni rupa, seni persembahan dan sastra Dari tiga kategori, penyelidikan ini memberi tumpuan khusus kepada seni persembahan masyarakat Makassar ia itu tarian. Latief dalam (Syaharuddin, 2017) dalam penelitiannya tentang pakarena di sulawesi selatan Tarian-tarian tradisional Sulawesi selatan telah wujud sejak sebelum kedatangan islam ke tanah Sulawesi. Biasanya ia diartikan dalam upacara-upacara ritual seperti *abbuak* upacara pemujaan kepada dewa yang menguasai dunia dan *appanaung* upacara pemujaan kepada dewa yang menguasai bumi.

Tari merupakan godaan terbesar dalam kerja kesenian karena tari hidup sebagai kesenian yang paling dekat dengan manusia dengan diri individu, bidang seni ini menggunakan media langsung dari dirinya, yaitu tubuhnya sendiri. Bidang kesenian yang lain menggunakan alat bukan bagian langsung dari tubuhnya. Karena itu pula tubuh tari merupakan tubuh yang mengalami langsung kegelisahan menguasai posisi, ketika penari sudah berada di ruang

pentas dengan mata penonton yang terus menatap di setiap gerak dan tindakan. Maka dari itu untuk menjadi seorang penari penghayatan serta kepercayaan diri dari dalam sangat di perlukan dalam setiap gerak dan tindakan, serta kemampuan memotivasi diri dalam pencapaian aktualisasi diri yang mesti tersalurkan dari seorang penari (Widaryanto,2007).

Tarian menjadi satu bagian dengan berbagai upaya manusia untuk mencapai apa yang diinginkannya. Tarian memiliki porsinya sendiri. Jenis dan peran seni tari dalam konteks masyarakat dan budaya seni tari sangat berhubungan dengan keadaan masyarakat dan budaya setempat. (rina, 2016) Oleh karena itu, fungsi, peranan, dan jenis-jenisnya pun sangat berhubungan dengan masyarakat dan budaya setempat. Bahkan dalam perkembangannya, seni tari dipengaruhi oleh perkembangan masyarakat serta budayanya. Seni tari memiliki beberapa fungsi, yaitu seni tari sebagai sarana upacara, seni tari sebagai hiburan, seni tari sebagai media pergaulan, seni tari sebagai penyaluran terapi, seni tari sebagai media pendidikan, seni tari sebagai pertunjukan, dan seni tari sebagai media katarsis. Semua yang ingin diungkapkan oleh manusia dapat diungkapkan melalui tarian yang mereka bawakan dengan berbagai gerakan yang memiliki makna tertentu.

Tari merupakan salah satu cabang seni, sebagai media ungkap yang digunakan adalah tubuh. Tari mendapat perhatian besar di masyarakat, karena tari memiliki nilai tersendiri di mata masyarakat, karena nilai-nilai kebudayaannya. Tari ibarat bahasa gerak merupakan alat ekspresi manusia yang digunakan untuk media komunikasi dimana secara universal dapat dinikmati oleh siapa saja dan pada waktu kapan saja. Sebagai sarana komunikasi, tari memiliki peranan yang penting dalam kehidupan

masyarakat. Berbagai even tari dapat berperan sebagai media komunikasi dan fungsi untuk menghibur serta menurut kepentingannya (Rina, 2016).

Masyarakat membutuhkan tari bukan saja sebagai kepuasan estetis, melainkan dibutuhkan juga sebagai sarana upacara yang berhubungan dengan agama dan adat, maupun keperluan tertentu lainnya. Apabila disimak secara khusus, tari membuat seseorang tergerak untuk mengikuti irama musik dan gerak tari, maupun unjuk kemampuan dan kemauan kepada umum secara jelas. Tari juga memberikan penghayatan rasa, empati, simpati, dan kepuasan tersendiri terutama bagi orang yang menyukai tari serta bagi pendukungnya (Rina, 2016).

Berbicara mengenai kepuasan, Seorang karyawan juga memiliki permasalahan-permasalahan yang menyangkut kepuasan dan ketidakpuasan terhadap hal-hal tertentu seperti bayaran, penghargaan dan tanggung jawab (Moekijat, 2002). Beberapa orang mencintai pekerjaan untuk kepentingannya sendiri, akan tetapi sebagian besar, orang melakukan pekerjaan terutama untuk apa yang mereka anggap mereka akan memperoleh sesuatu dari padanya artinya, mengerjakan pekerjaan pada akhirnya adalah berhubungan dengan tujuan-tujuan perseorangan yang orang berusaha mencapainya. Seseorang cenderung untuk bekerja dengan semangat yang tinggi, apabila kepuasan pekerjaan adalah tinggi dan sesuai dengan apa yang diinginkannya. Pada pokoknya, alasan mengapa seseorang bekerja dengan semangat yang tinggi adalah karena pekerjaan tersebut memberi kepadanya banyak dari apa yang dicarinya.

Kemungkinan seseorang bekerja karena yang bersangkutan mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang tidak dapat dipenuhi tanpa adanya uang.

(Moekijat, 2002), beberapa orang memang demikian, akan tetapi yang lain tidak. Ada orang-orang yang bekerja keras, akan tetapi bukan untuk keuntungan-keuntungan kebendaan, misalnya guru-guru dan ilmuan lainnya. Mereka dapat menghasikan lebih banyak uang dalam beberapa bidang kegiatan lainnya, akan tetapi mereka tidak melaksanakannya, setidaknya tidaknya pada waktu sekarang, untuk imbalan jasa yang tidak berupa uang. Berbagai macam hal yang mendorong mereka itu bekerja keras seperti keinginan akan kekuasaan, akan kebanggaan, atautkah kecintaan akan kesibukan.

Nowlin dalam (Wijono, 2010). telah meneliti faktor-faktor yang dapat memberi motivasi kerja bagi para manajer di dua sektor pekerjaan, yaitu sektor umum (50%) dan sektor swasta (60%). Penelitian ini menggunakan model hygiene dan motivator herzberg. Subjek penelitian ini terdiri atas 65 manajer. Hasil penelitian mendapati bahwa dalam kedua sektor pekerjaan, sifat pekerjaan, dan tanggung jawab terhadap tugas merupakan motivator yang tinggi. Di kedua sektor didapati faktor gaji juga paling disukai oleh para manajer. Diikuti oleh faktor-faktor berprestasi, penghargaan dan peningkatan diri.

Amaryllis dalam (Wijono, 2010), mengatakan dalam penelitiannya menggunakan teori hygiene-motivator. Subjek penelitiannya 150 orang karyawan dan 43 supervisor yang terdiri atas 11 kantor perdagangan di metro manila. Usia rata-rata mereka adalah 32 tahun dengan jenis kelamin laki-laki, berkualitas, p raktisi, berpendidikan tinggi dan mengikuti berbagai kursus pendidikan master Bekerja rata-rata lima tahun. Data dikumpulkan melalui angket selama 8 hari oleh seluruh pewawancara dan dua orang

supervisor. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang paling banyak memberi pengaruh terhadap motivasi kerja, kepuasan dan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motif intrinsik sebagai motivator (penghargaan, tanggung jawab, dan kemajuan) dan motif ekstrinsik sebagai hygiene (pekerjaan itu sendiri, gaji, keadaan kerja, status, keselamatan) mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja, motivasi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja mereka. Dengan kata lain, bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang sangat signifikan dengan motivasi kerja, prestasi kerja dan produktivitas kerja karena dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor hygiene dan motivator.

Sebuah pekerjaan tidak menutup kemungkinan ada yang namanya kepuasan dalam suatu pekerjaan dan ketidakpuasan dalam suatu bidang pekerjaan. Seperti pada teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg dalam (Robbins, 2003), dalam teori dua faktor, faktor-faktor intrinsik yang berhubungan dengan kepuasan kerja, sementara faktor-faktor ekstrinsik yang dihubungkan dengan ketidakpuasan. Teori dua faktor (kadang-kadang disebut juga teori motivasi-higiene) dikemukakan oleh psikologi Herzberg dalam (Robbins, 2003), mengemukakan keyakinannya bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaannya merupakan suatu hubungan dasar dan bahwa sikapnya terhadap kerja dapat sangat menentukan sukses atau kegagalan individual itu.

Respon-respon yang dikategorikan, Herzberg dalam (Robbins, 2003), Herzberg menyimpulkan bahwa jawaban yang diberikan orang-orang ketika mereka merasa senang mengenai pekerjaan mereka secara bermakna

berbeda dari jawaban yang diberikan ketika mereka merasa tidak senang. Karakteristik-karakteristik tertentu cenderung secara konsisten dikaitkan pada kepuasan kerja dan yang lainnya pada ketidakpuasan kerja. Faktor intrinsik seperti prestasi, pengakuan, kerja itu sendiri, tanggung jawaban, kemajuan dan pertumbuhan tampaknya dikaitkan dengan kepuasan kerja. Bila mereka yang di tanyai merasa senang mengenai pekerjaan mereka, mereka cenderung menghubungkan karakteristik ini ke diri mereka sendiri. Dipihak lain, bila mereka tidak puas, mereka cenderung mengutip faktor-faktor ekstrinsik seperti, misalnya kebijakan dan pimpinan perusahaan, penyediaan, hubungan antarpribadi dan kondisi kerja.

kemungkinan-kemungkinan yang terjadi pada seorang penari mengenai kepuasan dan ketidakpuasannya terhadap pekerjaan menari tari tradisional yang sedang digeluti serta upah atau gaji yang di hasil memang sangat mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan seorang penari, yang nyatanya dari hasil observasi dan wawancara peneliti yang dilakukan (di universitas X dan universitas Y pada hari senin sampai rabu, pukul 03:20) sebagian besar penari terpuaskan akan pemberian tepuk tangan dari penonton serta mendapat bayaran dari hasil mentas atau job, mendapat pengalaman, meningkatkan *skill*, di tonton banyak orang dan sebagiannya lagi seorang penari merasa tidak puas akan hasil yang didapatnya karena terkadang merasa kurang di hargai oleh penonton, bayaran yang tidak menentu dan terkadang penampilan yang tidak memuaskan dan mendapatkan pengakuan akan hasil kerja keras mereka.

Hasil uraian di atas terlihat berbagai macam faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan dari seorang penari, Maka dari

itu penting mengetahui Gambaran faktor kepuasan (motivator) dan ketidakpuasan (hygiene) pada penari tradisional di kota makassar, dan peneliti tertarik ingin meneliti tentang ***Gambaran faktor hygiene dan motivator pada penari tradisional di kota makassar***”

B. RUMUSAN MASALAH

Dalam penelitian ini rumusan masalah yang ingin di jawab adalah bagaimana Gambaran Faktor Hygiene dan Motivator pada penari Tradisional di kota Makassar?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Gambaran Faktor Hygiene dan Motivator pada penari Tradisional di kota Makassar

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi industri dan organisasi.
- b. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penari

Melalui penelitan ini peneliti mengharapkan, dapat memberikan masukan kepada penari untuk memberikan pandangan baru dalam

Gambaran faktor Motivator dan Hygiene pada penari tradisional di kota Makassar.

b. Bagi Universitas

Sebagai bahan masukan di universitas-universitas yang ada di kota Makassar, agar lebih mendukung serta memperhatikan kegiatan-kegiatan seni khususnya seni tari.

c. Bagi masyarakat

Melalui penelitian ini diharapkan agar masyarakat, orang-orang yang bergelut di dunia tari atau yang belum bergelut di dunia tari tahu bahwa penari-penari tradisional juga mengalami yang namanya faktor hygiene dan faktor motivator. Sekaligus dapat melestarikan budaya Indonesia khususnya tarian tradisional yang dikhawatirkan punah keberadaannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja (Motivator)

Wexley & Yukl dalam (As'ad, 2004) mengungkapkan kepuasan kerja ialah *"is the way an employee feels about his her job"*. Ini berarti kepuasan kerja sebagai "perasaan seseorang terhadap pekerjaannya".

Sedangkan Howell dan Dipboye (Munandar, 2001) berpendapat bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaan.

Tiffin (As'ad, 2004) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama, antar pemimpin dan sesama karyawan. Blum (Anoraga, 2009) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Sedangkan Kreitner & Knicki (2003) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Robbins dan Judge (2008) juga berpendapat bahwa, kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Pekerjaan melakukan

interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi ruang kerja ideal dan sebagainya. Sedangkan Schermerhorn, Hunt & Osborn (2002) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sejauh mana individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaan mereka.

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai definisi kepuasan kerja, peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan sikap dan perasaan suka atau tidak suka karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaannya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Beberapa pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

a. Locke (Munandar, 2001) mengemukakan bahwa faktor-faktor penentu kepuasan kerja yaitu:

1. Ciri-ciri intrinsik pekerjaan yang meliputi keberagaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas.
2. Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil (*Equitable reward*).
3. Penyeliaan meliputi hubungan atasan-bawahan serta hubungan fungsional dan keseluruhan.
4. Rekan-rekan sejawat yang menunjang.
5. Kondisi kerja yang menunjang.

b. Menurut Glimer (As'ad, 2003) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5. Pengawasan (Supervisi)

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figure ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.

6. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyorotan, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

c. Herzberg dalam (Robbins, 2008) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terbagi menjadi dua faktor utama, yaitu:

1. Faktor motivator, meliputi:

a. Pengakuan

Penghargaan, pengakuan merupakan perangsang yang kuat, yang akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi.

b. Tanggung Jawab

adanya rasa ikut memiliki (sense of belonging) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

c. Pencapaian

Pencapaian yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran.

d. Kerja Itu Sendiri

Pekerjaan yang disenangi akan menjadi motivasi untuk dilaksanakan dengan baik.

e. Pertumbuhan

Kesempatan untuk mengembangkan diri memacu pegawai untuk berlomba-lomba meraih sukses.

f. Kemajuan atau kesempatan untuk maju

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan pendidikannya.

2. Faktor hygiene, meliputi:

a. bayaran.

bayaran yang memadai akan meningkatkan pendapatan pegawai untuk meningkatkan sosial ekonominya.

b. Keamanan.

Kebutuhan rasa aman menjadi hal yang penting dengan terpenuhinya sarana dan prasarana alat keselamatan diri.

c. Kondisi-kondisi kerja.

Pegawai akan bekerja dengan nyaman apabila tercipta suasana yang kondusif, kerja sama yang baik dan harmonis dengan teman kerja.

d. Status

Status yang meningkat akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

e. Kebijakan dan administrasi perusahaan.

Tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perilaku pegawai.

f. Pengawasan.

Standar operasional prosedur yang dijalankan dengan tepat serta pengawasan yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

g. Interaksi Antar Pegawai.

Dibedakan menjadi interaksi antar sesamanya, interaksi antar pegawai yang lebih rendah dengan pimpinan.

Berdasarkan faktor-faktor yang dikemukakan oleh Herzberg yang dijadikan sebagai indikator alat ukur. Peneliti lebih memfokuskan faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Dari faktor intrinsik yang berupa pengakuan, tanggung jawab, kerja itu sendiri, kemajuan, pertumbuhan dan pencapaian. Sedangkan faktor ekstrinsiknya berupa, bayaran, keamanan, kondisi-kondisi kerja, status, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, interaksi antar pegawai.

B. Ketidakpuasan kerja (*hygiene*)

1. Defenisi ketidakpuasan kerja

Smith dalam (Wijono, 2014) mengemukakan bahwa rasa tidak puas dan bosan dapat dipahami dari karakteristik kepribadian di bandingkan dengan hanya melalui pekerjaan yang dilakukan berulang-ulang, pengulangan menimbulkan peluang terhadap munculnya ketidakpuasaan.

Herzberg dalam (Wijono, 2014) dalam teorinya tentang teori dua faktor yaitu faktor kesehatan dan motivator mengemukakan bahwa faktor kesehatan atau ekstinsik merupakan kebutuhan-kebutuhan dasar individu. Jika kebutuhan-kebutuhan dasar tersebut tidak terpenuhi dapat menyebabkan ketidakpuasan, tetapi jika dipenuhi tidak berarti akan mengalami kepuasan. Herzberg (Wijono, 2014) mengemukakan bahwa Teori ini menjelaskan bahwa faktor-faktor tersebut tidak dapat meningkatkan atau menyebabkan kepuasan bagi individu. Tetapi hanya dapat mempengaruhi ketidakpuasannya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja

Beberapa pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja yaitu:

- a. Herzberg (Munandar, 2001) faktor lain yang menimbulkan ketidakpuasaan berkaitan dengan konteks dari pekerjaan, dengan faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan dan meliputi faktor-faktor :

- 1) Administrasi dan kebijakan perusahaan, derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- 2) Penyeliaan, derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan diterima oleh tenaga kerja.
- 3) Gaji, derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan untuk kerjanya.
- 4) Hubungan antarpribadi, derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya.
- 5) Kondisi kerja, derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.

b. Wexley & Yukl (As'ad, 2004) mengemukakan bahwa *dissatisfiers* (*hygiene factors*) ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari : *company policy and administration, supervision technical, salary, interpersonal relations, working condition, job security* dan status. Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

c. Herzberg dalam (Robbins, 2008) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja atau yang biasa disebut dengan Faktor motivator & faktor hygiene, yaitu:

1. Faktor motivator, meliputi:

a. Pengakuan

Penghargaan, pengakuan merupakan perangsang yang kuat, yang akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi.

b. Tanggung Jawab

adanya rasa ikut memiliki (sense of belonging) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

c. Pencapaian

Pencapaian yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran.

d. Kerja Itu Sendiri

Pekerjaan yang disenangi akan menjadi motivasi untuk dilaksanakan dengan baik.

e. Pertumbuhan

Kesempatan untuk mengembangkan diri memacu pegawai untuk berlomba-lomba meraih sukses.

f. Kemajuan atau kesempatan untuk maju

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan pendidikannya.

2. Faktor hygiene, meliputi:

g. bayaran.

bayaran yang memadai akan meningkatkan pendapatan pegawai untuk meningkatkan sosial ekonominya.

h. Keamanan.

Kebutuhan rasa aman menjadi hal yang penting dengan terpenuhinya sarana dan prasarana alat keselamatan diri.

i. Kondisi-kondisi kerja.

Pegawai akan bekerja dengan nyaman apabila tercipta suasana yang kondusif, kerja sama yang baik dan harmonis dengan teman kerja.

j. Status

Status yang meningkat akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

k. Kebijakan dan administrasi perusahaan.

Tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perilaku pegawai.

l. Pengawasan.

Standar operasional prosedur yang dijalankan dengan tepat serta pengawasan yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

m. Interaksi Antar Pegawai.

Dibedakan menjadi interaksi antar sesamanya, interaksi antar pegawai yang lebih rendah dengan pimpinan.

Berdasarkan faktor-faktor yang dikemukakan oleh Herzberg yang dijadikan sebagai indikator alat ukur. Peneliti lebih memfokuskan faktor kepuasan (motivator) dan faktor ketidakpuasan (hygiene). Dari faktor motivator yang berupa pengakuan, tanggung jawab, kerja itu sendiri, kemajuan, pertumbuhan dan pencapaian. Sedangkan faktor hygienenya berupa, bayaran, keamanan, kondisi-kondisi kerja, status, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, interaksi antar pegawai.

2) Dampak ketidakpuasan kerja

Menurut Robbins dalam (Munandar, 2014), ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja/karyawan dapat di ungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.

Herzberg (Wijono, 2014) berpendapat bahwa dari segi karyawan, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan beberapa penyakit seperti migran, kelelahan kerja, dan sebagainya. Sehingga dapat menyebabkan prestasi kerja karyawan menurun dan membuat karyawan menjadi tidak produktif serta dapat berakibat munculnya stress kerja di kalangan karyawan yang ada di dalam organisasi

Menurut Robbins dalam (Munandar 2014), ada 4 cara mengungkapkan ketidakpuasan karyawan :

1. Keluar (*Exit*): Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan. Termasuk mencari pekerjaan lain.
2. Menyuarakan (*Voice*): Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk memberikan saran perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasannya.
3. Mengabaikan (*Neglect*): Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, termasuk misalnya, sering absen atau datang terlambat, upaya berkurang, kesalahan yang dibuat makin banyak.

4. Kesetiaan (*loyalty*): Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik, termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar dan percaya bahwa organisasi dan manajemen akan melakukan hal yang tepat untuk memperbaiki kondisi.

C. Penari tradisional

1. Pengertian penari

■ Pengertian penari adalah orang yang (pekerjaannya) menari; anak tari. (KBBI).

2. Defenisi tari

Royce (Widaryanto, 2007) Mengemukakan dasar semua defenisi tari adalah anggitan ritme atau gerak yang terpola. Hal ini jelas tidak cukup untuk membedakan tari dari berbagai aktivitas ritmis yang lain, seperti: berenang, bekerja, bermain tenis, membuat kano. Kaeppler (Widaryanto, 2007) berpendapat bahwa defenisi tari yang ada ialah tari adalah gerak ritmis yang dilakukan untuk sesuatu maksud yang melewati kegunaannya.

Kurath & Hanna (Widaryanto, 2007) mengemukakan defenisi tari salah satunya adalah sebagai pola gerak yang di pertunjukan dan berakhir dalam dirinya sendiri. Royce (Widaryanto, 2007) berpendapat

bahwa tari itu adalah sesuatu yang penuh dengan kekuatan, memungut simbol dari cara orang-orang merasakan tentang diri mereka sendiri.

Monoharto, dkk (2005), mengutarakan defenisi yang tidak terlalu panjang namun cukup mencakup semuanya yaitu “tari adalah ungkapan perasaan manusia tentang sesuatu dengan gerak-gerak ritmis yang indah”.

3. Pengertian Tari tradisional

Tradition berasal dari bahasa latin yang dialibahasakn ke dalam bahas Indonesia menjadi “tradisi”. Tari tradisi artinya kekayaan seni warisan budaya yang berkembang secara turun temurun atau mendapat dukungan dari masyarakat di lingkungan sekelilingnya dengan segala potensi dan kodratnya, Monoharto, dkk (2005).

Monoharto, dkk (2005), Pengertian tari tradisional, termasuk tari tradisi di daerah Sulawesi selatan, adalah suatu bentuk tari yang mengandung nilai-nilai leluhur, bermutu tinggi, yang dibentuk dalam pola-pola gerak tertentu dan terikat yang telah berkembang dari masa ke masa dan mengandung pula nilai-nilai filosofi yang dalam, simbolis, religious dan tradisi yang tetap.

D. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan pada penari trdisional di kota Makassar

Hasil-hasil penelitian kepuasan dan ketidakpuasan kerja, Amaryllis dalam (Wijono, 2010), Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang

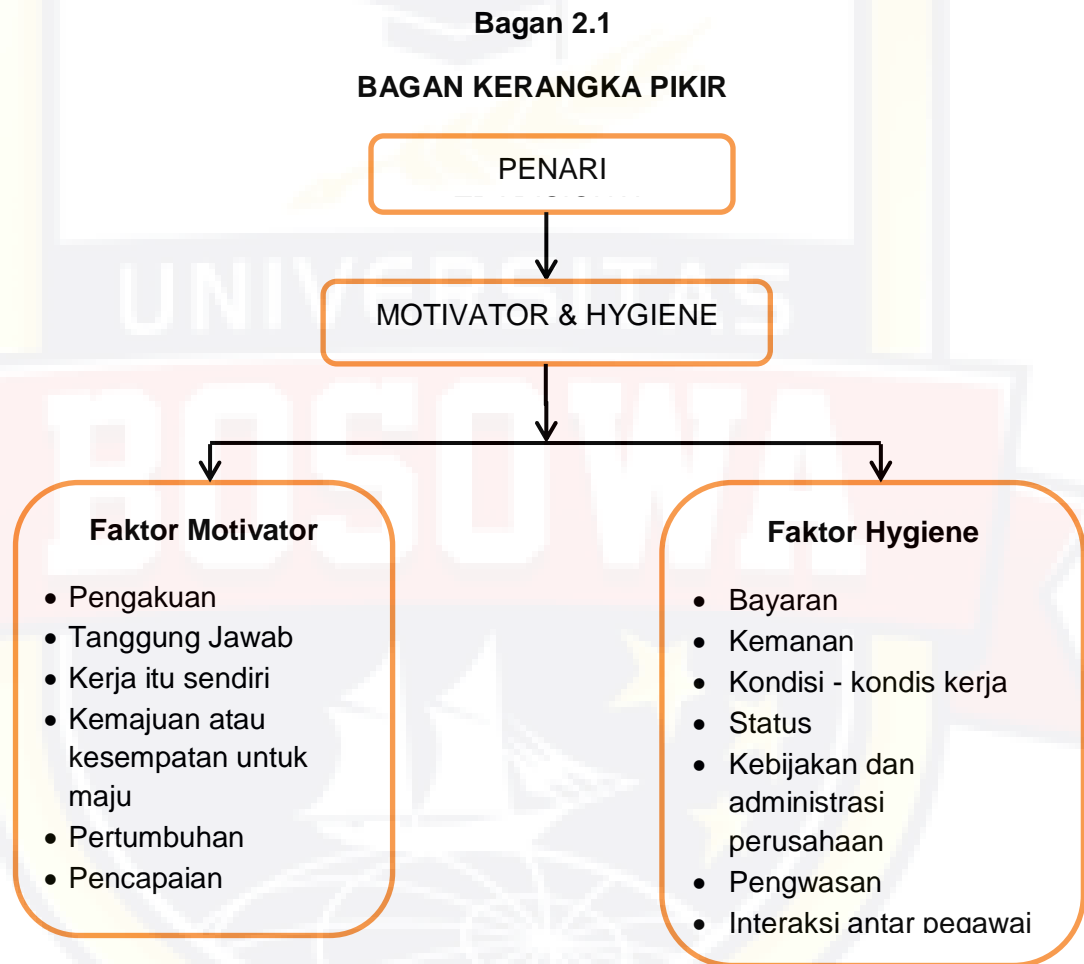
paling banyak memberi pengaruh terhadap motivasi kerja, kepuasan dan produktivitas kerja karyawan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa motif 41variable41 sebagai motivator (penghargaan, tanggung jawab, dan kemajuan) dan motif ekstrinsik sebagai hygiene (pekerjaan itu sendiri, gaji, keadaan kerja, status, keselamatan) mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja, motivasi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja mereka. Dengan kata lain, bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang sangat signifikan dengan motivasi kerja, prestasi kerja dan produktivitas kerja karena dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor, hygiene dan motivator.

(Handoyo dan indy, 2013) Berdasarkan hasil penelitiannya bahwa 41variable kepuasan kerja memiliki korelasi yang positif dengan 41variable motivasi kerja. Korelasi yang positif dapat diartikan bahwa naiknya nilai pada 41variable kepuasan kerja juga diikuti oleh naiknya nilai pada 41variable motivasi kerja, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja pada karyawan Bank BTPN cabang madiun. Kemudian arah hubungan antara kedua variable adalah positif.

(Devie & Gunawan, 2014) dari hasil penelitiannya terbukti bahwa *job satisfaction* memiliki hubungan langsung yang positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, *employee engagement* juga terbukti memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap *competitive advantage* dan selanjutnya *competitive advantage* sendiri juga terbukti memberikan pengaruh langsung positif dan signifikan.

(Meyrista, Herlambang dan Rozzaid, 2015) dalam penelitian mengenai “pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan” bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi

memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nusapro Telemedia persada cabang Banyuwangi. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa nilai koefisien 42variable kompensasi sebesar 0,511 atau 51,1% dengan arah positif.



Penari merupakan bagian dari sebuah organisasi/lembaga kesenian dan salah satu bagian terpenting di dalam nya. Tidak mungkin sebuah organisasi/lembaga kesenian akan tercapai tujuannya apabila tidak ada pelakunya (termasuk penari) di dalamnya. Dalam penelitian ini peneliti lebih fokus ke penari tradisional dalam kata lain penari yang terkelompok dalam

tari tradisional. Seorang penari selalu menjadi pusat perhatian dalam bidang seni tari, karena penari tradisional tergolong penari yang memfokuskan diri mengeluti tarian-tarian budaya yang memiliki nilai tersendiri serta unik di mata masyarakat.

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah seorang penari. Dalam menari juga tidak terlepas dari segi kepuasan, baik kepuasan intrinsik maupun ekstrinsik. Kepuasan kerja menjadi salah satu hal penting dalam diri seorang penari, maka sebuah organisasi/lembaga kesenian harus menyadari beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan seorang penari. Karena dengan kepuasan kerja yang terpenuhi, besar kemungkinan seorang penari akan kerja dengan optimal. Begitupun sebaliknya jika kepuasan kerja tidak terpenuhi, seorang penari akan sulit mengeksplorasi semua kemampuan yang dimilikinya dengan optimal. Terpenuhinya kepuasan kerja mampu memberikan keuntungan bagi organisasi/lembaga kesenian serta bagi diri sendiri.

Hezberg dalam (Robbins, 2008) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terbagi menjadi dua faktor utama yaitu, faktor hygiene dan faktor motivator, yang dimana faktor motivator berupa pengakuan, tanggung jawab, kerja itu sendiri, kemajuan, pertumbuhan dan pencapaian. Sedangkan faktor hygiene nya berupa, bayaran, keamanan, kondisi-kondisi kerja, status, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, interaksi antar pengawai.

Hal tersebut diatas membuat peneliti tertarik meneliti : ***“Gambaran Faktor Hygiene dan Motivator pada penari tradisional di kota makassar”***

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan dipaparkan tentang pendekatan dan Metode penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, teknik uji instrument dan prosedur penelitian.

A. METODE PENELITIAN

penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif, metode kuantitatif deskriptif menggunakan data berupa angka-angka. Metode kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah digunakan (Sugiyono, 2014)

B. DEFENISI OPERASIONAL PENELITIAN

1. Motivator & Hygiene

Motivator & Hygiene adalah sikap yang berasal dari persepsi, serta perasaan suka atau tidak suka karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaannya. Motivator & Hygiene diukur dengan menggunakan skala kepuasan & ketidakpuasan kerja yang diadopsi oleh peneliti yang mengacu pada teori hezberg khususnya pada teori dua faktor dimana pada teori dua faktor kepuasan & ketidakpuasan kerja termaksud dalam motivator-hygiene. Skala kepuasan & ketidakpuasan kerja tersusun atas enam faktor motivator yaitu, pengakuan, tanggung jawab, kerja itu sendiri, kemajuan, pertumbuhan dan pencapaian. Serta tujuh faktor hygiene yaitu, bayaran, keamanan,

kondisi-kondisi kerja, status, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, interaksi antar pengawai.

C. POPULASI, SAMPEL PENELITIAN DAN TEKNIK SAMPLING

1. Populasi penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono,2014). Jumlah populasi dalam penelitian ini tidak dapat peneliti tentukan disebabkan peneliti tidak menemukan data yang pasti mengenai penari tradisional di kota Makassar, sehingga populasi dalam penelitian ini tergolong dalam populasi tidak terbatas. Populasi tidak terbatas adalah populasi yang tidak memungkinkan untuk peneliti menghitung jumlah populasi secara menyeluruh (Hendryadi, 2015).

Berdasarkan populasi dalam penelitian ini, kriteria subjek yang akan di kenal generalisasi dalam penelitian ini yaitu :

- a. Penari aktif
- b. Memiliki usia 20-24 tahun

2. Sampel penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Misalnya, karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sample yang diambil dari populasi itu. (Sugiyono, 2014), sampel berjumlah 205 orang berdasarkan kriteria yang di dapatkan.

3. Teknik sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non probability sampling, jenis sampling yang digunakan *purposive sampling*, *purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan khusus sehingga layak dijadikan sampel penelitian. (Sugiyono, 2014)

D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Pengumpulan data penelitian akan digunakan skala. Skala adalah suatu jenis alat pengumpulan data yang disampaikan kepada responden atau subyek penelitian melalui sejumlah pernyataan tertulis. Skala yang digunakan skala likert. Menurut (Sugiyono, 2014) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

1. Skala Kepuasan kerja

Dalam penelitian ini menggunakan skala adaptasi (lily, 2017), Adapun hasil uji Validitas dilakukan oleh peneliti tersebut menggunakan program *lisrel* yang memiliki ketentuan valid jika faktor loading bernilai positif dan nilai t value > 1.96 Adapun hasil Uji reliabilitas pada skala kepuasan kerja (Astri,

2017) yaitu Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel kepuasan kerja dengan jumlah item sebanyak 59 diperoleh koefisien alpha sebesar 0.917.

2. Skala ketidakpuasan

Skala ketidakpuasan kerja disusun berdasarkan faktor hygiene ketidakpuasan yang dikemukakan oleh Herzberg, yang akan menjadi pedoman dalam pembuatan aitem. Skala ketidakpuasan akan mengungkapkan Gambaran faktor apa saja yang mempengaruhi ketidakpuasan penari tradisional di kota Makassar. Aitem-aitem pada skala kepuasan & ketidakpuasan kerja menggunakan empat kategori pilihan jawaban.

Pada pernyataan favorable jawaban Sangat Sesuai (SS) mempunyai nilai 4, Sesuai (SS) mempunyai nilai 3, Tidak Sesuai (TS) mempunyai nilai 2, Sesuai (STS) mempunyai nilai 1, sebaliknya pada pernyataan unfavorable, jawaban Sangat Sesuai (SS) mempunyai nilai 1, Sesuai (SS) mempunyai nilai 2, Tidak Sesuai (TS) mempunyai nilai 3, Sesuai (STS) mempunyai nilai 3. Adapun blue print kepuasan & ketidakpuasan kerja dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Table 3.1
Blue Print Skala Faktor Motivator setelah di uji coba

Faktor Motivator	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah Total Aitem
		Fav	Unfav	

A.	Pengakuan	1. Adanya pengakuan dari lingkungan kerja	20	9, 28	3
		2. Adanya umpan balik atas pekerjaan yang dilakukan	41	34, 52	3
B	Tanggung Jawab	1. Adanya rasa memiliki setiap pekerjaan yang dilaksanakan	2, 33, 42	10, 21, 48	6
		2. Memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan	53, 64	57, 70	4
C	Pencapaian	1. Sukses dalam menyelesaikan pekerjaan	3, 22, 29	11, 19	5
		2. Usaha bertahan pada satu pekerjaan	54	65, 68	3
		3. Berusaha menunjukkan hasil kerja sebaik-baiknya	60, 71	63	3
D	kerja Itu Sendiri	1. Menyukai pekerjaan	4, 23, 27	12, 18, 30	6
		2. Komitmen dengan pekerjaan	6	36	2
		3. Mencintai anak didik	37, 47	13	3
E	Pertumbuhan	1. Memiliki semangat untuk mempelajari hal-hal baru	5, 14, 24,		3
		2. Memiliki inovasi dalam pengajaran	31, 44		2
F	Kemajuan atau kesempatan untuk maju	1. Perubahan yang nyata terhadap status atau posisi seseorang dalam perusahaan	8, 39, 45, 55	15, 25, 51, 61	8
		2. Adanya dorongan untuk unggul dari orang lain	16	32	2
		3. Memiliki motivasi untuk meningkatkan pendidikan	62, 69, 73	67, 72, 74	6
Total Aitem					59

Table 3.2
Blue Print Skala Faktor Hygiene sebelum di uji coba

Faktor Hygiene	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah Total Aitem
		Fav	Unfav	

G	Bayaran	1. Mendapat imbalan dari setiap penampilan	19,20	11,15	4
		2. Upah yang di dapat sesuai dengan kesepakatan	12,14	10,13	4
		3. Pembagian upah merata	16,18	8,17	4
H	Keamanan	1. Mendapat jaminan keselamatan saat melaksanakan pertunjukan tari	6,7	2,9	4
		2. Mendapat perlindungan selama proses pertunjukan.	1,5	3,4	4
I	Kondisi – kondisi kerja	1. Kebersihan tempat kerja	58,61	63,64	4
		2. Kesiediaan fasilitas kerja	59,60	38,54	4
		3. Suasana kerja yang kondusif	55,57	39,48	4
J	Status	1. Mendapat jabatan dalam organisasi	56,62	47,53	4
		2. Pergantian pimpinan secara berkala agar semua SDM mendapat kesempatan menjadi pemimpin.	46,49	36,50	4
K	Kebijakan & administrasi perusahaan	1. Menetapkan jumlah upah pada setiap penampil	34,37	43,45	4
		2. Memberikan kesempatan pada setiap anggota untuk menjadi penampil	51,52	33,40	4
L	Pengawasan	1. Menetapkan kedisiplinan waktu	41,44	32,42	4
		2. Memberikan latihan rutin	28,35	27,31	4

		pada setiap penampil			
M	Interaksi antar pegawai	1. Terjadi komunikasi yang baik sesama penari dan pelatih	26,30	23,29	4
		2. Adanya hubungan yang harmonis	21,24	22,25	4
Total Aitem					64

E. UJI INSTRUMEN

1. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan dan kecermatan instrumen dalam menjalankan fungsi ukurnya. Untuk mengetahui apakah skala mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya, diperlukan suatu proses pengujian validitas. Pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur. Apabila tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran, maka dikatakan sebagai pengukuran yang memiliki validitas rendah (Azwar, 2012).

Pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi yang merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap kelayakan atau relevansi isi tes melalui analisis rasional oleh panel yang berkompeten atau melalui expert judgment (Azwar, 2012). Skala kepuasan & ketidakpuasan terdiri dari 123 aitem. Setelah dilakukan uji validitas dengan menggunakan *lisrel 8.70* diperoleh ada 76 aitem yang dinyatakan valid dan ada 47 aitem yang dinyatakan tidak valid. Aitem dapat dikatakan valid jika *T-value* > 1,96 dan *factor loading* bernilai positif.

Tabel 3.3

Susunan Aitem valid skala Faktor Hygiene & Faktor Motivator

Faktor Motivator/Hygiene		Indikator	Nomor Aitem		Jumlah Total Aitem
			Fav	Unfav	
A.	Pengakuan	1. Adanya pengakuan dari lingkungan kerja	17	7, 24	3
		2. Adanya umpan balik atas pekerjaan yang dilakukan	34		1
B	Tanggung Jawab	1. Adanya rasa memiliki setiap pekerjaan yang dilaksanakan	1, 29, 35	8, 39	5
		2. Memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan	42,		1
C	Pencapaian	1. Sukses dalam menyelesaikan pekerjaan	2, 19, 25	16	4
		2. Usaha bertahan pada satu pekerjaan		52, 53	2
		3. Berusaha menunjukkan hasil kerja sebaik-baiknya	-	-	-
D	kerja Itu Sendiri	1. Menyukai pekerjaan	3, 20, 23	10, 15	5
		2. Komitmen dengan pekerjaan	5	31	2
		3. Mencintai anak didik	32, 38	11	3
E	Pertumbuhan	1. Memiliki semangat untuk mempelajari hal-hal baru	4, 12, 21,		3
		2. Memiliki inovasi dalam pengajaran	27, 36		2
F	Kemajuan atau kesempatan untuk maju	1. Perubahan yang nyata terhadap status atau posisi seseorang dalam perusahaan	33	22, 40	3
		2. Adanya dorongan untuk unggul dari orang lain	14		1
		3. Memiliki motivasi untuk meningkatkan pendidikan	48	51	2
		1. Mendapat imbalan dari setiap penampilan	78	70,74	3
		2. Upah yang di dapat sesuai		69,72	2

G	Bayaran	dengan kesepakatan			
		3. Pembagian upah merata		67,76	2
H	Keamanan	1. Mendapat jaminan keselamatan saat melaksanakan pertunjukan tari		61,68	2
		2. Mendapat perlindungan selama proses pertunjukan.	60,64	62,63	4
I	Kondisi – kondisi kerja	1. Kebersihan tempat kerja		123	1
		6. Kesiapan fasilitas kerja		97	1
		3. Suasana kerja yang kondusif		98	1
J	Status	1. Mendapat jabatan dalam organisasi	115,12 1	106,112	4
		2. Pergantian pimpinan secara berkala agar semua SDM mendapat kesempatan menjadi pemimpin.	105,10 8	95,109	4
K	Kebijakan & administrasi perusahaan	1. Menetapkan jumlah upah pada setiap penampil	93		1
		2. Memberikan kesempatan pada setiap anggota untuk menjadi penampil		92	1
L	Pengawasan	1. Menetapkan kedisiplinan waktu		91,101	2
		2. Memberikan latihan rutin pada setiap penampil		86,90	2
M	Interaksi antar	1. Terjadi komunikasi yang baik sesama penari dan pelatih	85,89	82,88	4

	pegawai	2. Adanya hubungan yang harmonis	80,83	81,84	4
Total Aitem					76

Berdasarkan blue print diatas dapat dilihat bahwa terdapat 76 aitem valid yaitu, 7, 17, 24, 34, 1, 8, 29, 35, 39, 42, 48, 54, 2, 16, 19, 25, 52, 3, 5, 10, 11, 15, 20, 23, 31, 32, 38, 4, 12, 21, 27, 36, 14, 22, 33, 40, 51, 53, 67, 69, 70, 72, 74, 76, 78, 60, 61, 62, 63, 64, 68, 97, 98, 123, 95, 105, 106, 108, 109, 112, 115, 121, 92, 93, 86, 90, 91, 101, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 88, 89 Sedangkan aitem yang gugur sebanyak 47 aitem yaitu, 30, 41, 18, 44, 9, 43, 45, 49, 50, 55, 26, 59, 6, 28, 37, 46, 47, 56, 57, 58, 71, 73, 75, 77, 79, 65, 66, 107, 113, 114, 116, 117, 118, 119, 120, 22, 96, 99, 102, 104, 110, 111, 87, 94, 100, 103.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu kepada keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien reliabilitas ($r_{xx'}$) yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 maka dinyatakan semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya jika semakin rendah koefisien reliabilitas mendekati angka 0, maka dinyatakan semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2014). Teknik pengukuran reliabilitas alat ukur menggunakan teknik *alpha cronbach's* pada SPSS 20.0 *for windows*.

Hasil analisis validitas pada skala kepuasan & ketidakpuasan terdapat 83 aitem valid. Selanjutnya dilakukan analisis menggunakan *alpha cronbach's*

dengan SPSS 20.0 *for windows* berdasarkan pada ketentuan nilai signifikan > 0.5. adapun hasil yang di dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel 3.4

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.892	76

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variable kepuasan & ketidakpuasan dengan jumlah aitem 76 diperoleh signifikan 0,892. Dan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,892. 0.5 sehingga data yang diperoleh reliable

F. TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis data merupakan proses pengolahan, penyajian, interpretasi dan analisis data yang diperoleh dari lapangan dengan tujuan agar data yang disajikan memiliki makna, sehingga pembaca dapat mengetahui hasil penelitian (Martono, 2014). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2012).

Hasil olahan analisis deskriptif kemudian dikonversikan kedalam kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah. Adapun kriteria yang digunakan menurut (Azwar, 2012), adalah sebagai berikut:

$\mu \geq -1,5 \sigma$ kategori sangat rendah

$-1,5 \sigma < \mu \leq -0,5 \sigma$ kategori rendah

$-0,5 \sigma < \mu \leq +0,5 \sigma$ kategori sedang

$+0,5 \sigma < \mu \leq +1,5 \sigma$ kategori tinggi

$+1,5 \sigma < \sigma \mu$ kategori sangat tinggi

Ket μ : Mean Standar Deviasi

G. JADWAL PENELITIAN

Tabel 3.5 Jadwal Penelitian

Adapun jadwal penelitian ditunjukkan pada tabel berikut :

KEGIATAN	TAHUN 2018															
	Januari				Februari				Maret				April			
	Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pembuatan Skala penelitian																
Pengumpulan Data																
Pengelolaan dan Analisis Data																
Penyusunan Skripsi dan Konsultasi																

H. PERSIAPAN PENELITIAN

Persiapan utama peneliti sebelum mengambil data di lapangan, yaitu perizinan yang dilakukan peneliti karena menggunakan skala terpakai kepada pembuat skala yang akan dipakai peneliti dan peneliti juga melakukan *ekspert review* skala oleh 3 panel ahli yang berkompetendalam bidang tersebut, langkah selanjutnya dilakukan uji coba untuk mengetahui validitas dan reliabilitas skala. Skala di uji cobakan kepada responden yang memiliki kriteria yang sama dengan kriteria peneliti. Proses penelitian di lakukan uji coba terpakai dengan jumlah 205 responden.

Pengujian validitas menggunakan *LISREL 8.70* dan reliabilitas menggunakan *20.0 for windows* skala kepuasan & ketidakpuasan yang terdiri 123 aitem, terdapat 47 aitem yang gugur atau dinyatakan tidak valid, sehingga aitem yang valid 76 aitem.

I. PELAKSANAAN PENELITIAN

Penelitian menggunakan gambaran faktor hygiene dan motivator pada penari tradisional di kota Makassar, dilaksanakan dengan mengambil sampel penelitian 205 responden. Penentuan jumlah sampel ini menggunakan teknik sampling *purposive sampling*, yaitu merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan khusus sehingga layak dijakdikan sampel penelitian. (sugiyono, 2014).

Pelaksanaan penelitian berlangsung selama kurang lebih 2 minggu yaitu pada tanggal 5 maret 2018. Penyebaran skala dilakukan secara langsung ke beberapa kampus di kota Makassar. Hal inilah yang menyebabkan proses penyebaran skala responden terbilang lama. Selain itu juga dibutuhkan

kunjungan peneliti ke beberapa kampus di kota Makassar untuk mendapatkan responden yang dibutuhkan.

J. PELAKSANAAN SKORING

Pemberian skor pada skala kepuasan & ketidakpuasan dengan pilihan jawaban yang dipilih responden. Nilai-nilai tiap aitem 1-4 dengan *favorable* dan *unfavorable*. Skala yang telah diberikan nilai tiap aitemnya kemudian di jumlahkan skor tiap responden dalam skala yang telah dijawab. Setelah itu disusun tabulasi data untuk mencari koefisien validitas menggunakan *lisrel 8.70* dan koefisien reliabilitas dan analisis data dengan menggunakan uji-t dengan bantuan *SPSS 20.0 for windows*.



BOSOWA

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL

1. Analisis Deskriptif

Analisis data dilakukan dengan statistik deskriptif yang bertujuan menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2012).

Hasil olahan analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 *for windows*. Untuk mengetahui Gambaran faktor hygiene dan motivator pada penari tradisional, peneliti menggunakan lima kategorisasi yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Adapun norma kategorisasi yang digunakan menurut (Azwar, 2012), yaitu :

Tabel 4.1
Pedoman Kategorisasi
Norma Kategorisasi yang di gunakan dalam penelitian

Frekuensi	Kategori
$\mu \geq - 1,5 \sigma$	Kategori sangat rendah
$-1,5 \sigma < \mu \leq - 0,5 \sigma$	Kategori rendah
$-0,5 \sigma < \mu \leq + 0,5 \sigma$	Kategori sedang
$+ 0,5 \sigma < \mu \leq + 1,5 \sigma$	Kategori tinggi
$+ 1,5 \sigma < \sigma \mu$	Kategori sangat tinggi
Ket : μ : mean	σ : standar deviasi

Tabel 4.2**Deskripsi Data Penelitian**

Variabel	N	Mean	Skor		SD
			Min	Max	
Gambaran Faktor Hygiene Dan Motivator Pada Penari Tradisional di Kota Makassar	205	112.50	83.09	142,97	10,70

Pada Perhitungan data penelitian Gambaran faktor Hygiene dan Motivator pada penari Tradisional, diperoleh skor minimal 83,09 dan skor maksimal 142,97 dengan standar deviasi sebesar 10,70.

Data empirik pada perhitungan variabel Gambaran faktor Hygiene dan Motivator pada penari Tradisional, diperoleh skor minimal empirik adalah 83,09 dan skor maksimal empirik adalah 142,97. Rata-rata empiriknya diperoleh 112,50 dengan standar deviasi sebesar 10,70.

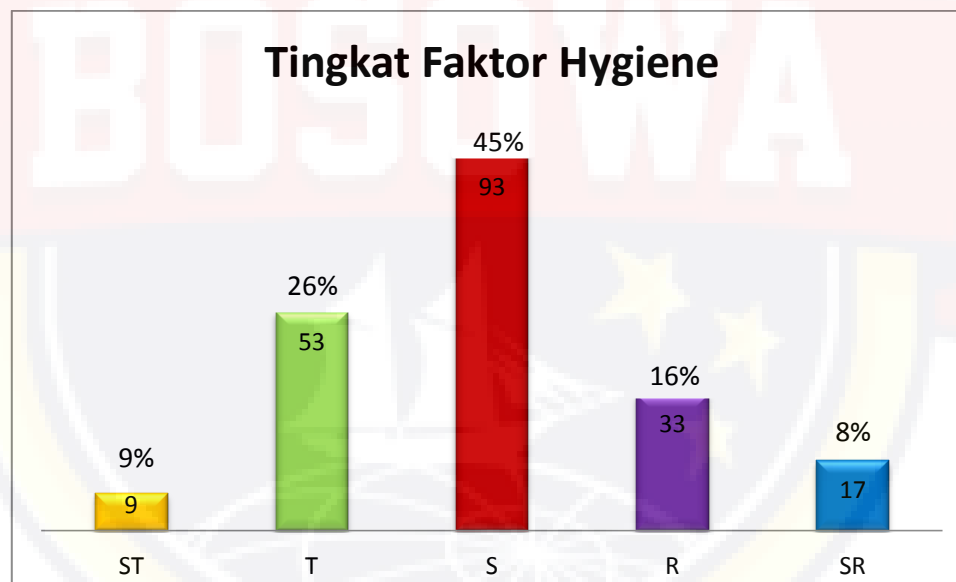
a. Distribusi Frekuensi skor faktor Hygiene dan Motivator pada penari Tradisional berdasarkan kategori

Table 4.3**Distribusi Frekuensi skor Faktor Hygiene berdasarkan kategori**

Skor	Frekuensi	Persen(%)	Kategori
$X \leq 59.38$	17	8%	Sangat rendah
$59.38 \leq X < 52.92$	33	16%	Rendah
$52.92 \leq X < 46.46$	93	45%	Sedang
$46.46 \leq X < 40$	53	26%	Tinggi
$X \geq 40$	9	5%	Sangat tinggi

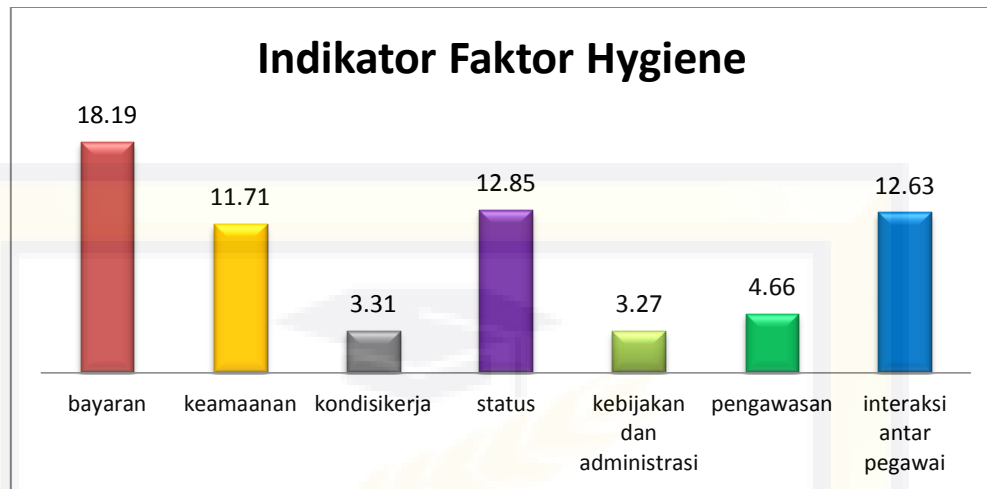
Pada tabel distribusi frekuensi faktor hygiene di atas dapat di jelaskan bahwa kategori sangat rendah memiliki skor 40.00, kategori rendah memiliki skor 40.00, kategori sedang memiliki skor 46.46, kategori tinggi memiliki skor 52.92, dan untuk kategori sangat tinggi memiliki skor 59.38. Berdasarkan kategori skor tersebut, maka diperoleh subyek yang memberikan penilaian terhadap variabel faktor hygiene sebanyak 17 responden (8%) yang memiliki kategori sangat rendah, 33 responden (16%) yang memiliki kategori rendah, 93 responden (45%) yang memiliki kategori sedang, 53 responden (26%) yang memiliki kategori tinggi, 9 responden (5%) yang memiliki kategori sangat tinggi.

Gambar 4.1 Diagram Tingkat Faktor Hygiene



Berdasarkan diagram diatas diperoleh hasil faktor Hygiene pada penari tradisional di kota Makassar berada di kategori sedang dengan presentase 45% dengan jumlah subyek sebanyak 93 orang.

Gambar 4.2 Diagram Indikator Faktor Hygiene



Berdasarkan diagram diatas diperoleh indikator penunjang faktor Hygiene dengan presentase masing-masing indikator antara lain, bayaran dengan presentase sebesar 18,19%, keamanan dengan presentase sebesar 11,71%, kondisi-kondisi kerja dengan presentase 3,31%, status dengan presentase sebesar 12,85%, kebijakan dan administrasi perusahaan dengan presentase sebesar 3,27%, pengawasan dengan presentase sebesar 4,66%, dan interaksi antar pegawai dengan presentase sebesar 12,63%.

Table 4.4

Distribusi Frekuensi skor Faktor Motivator berdasarkan kategori

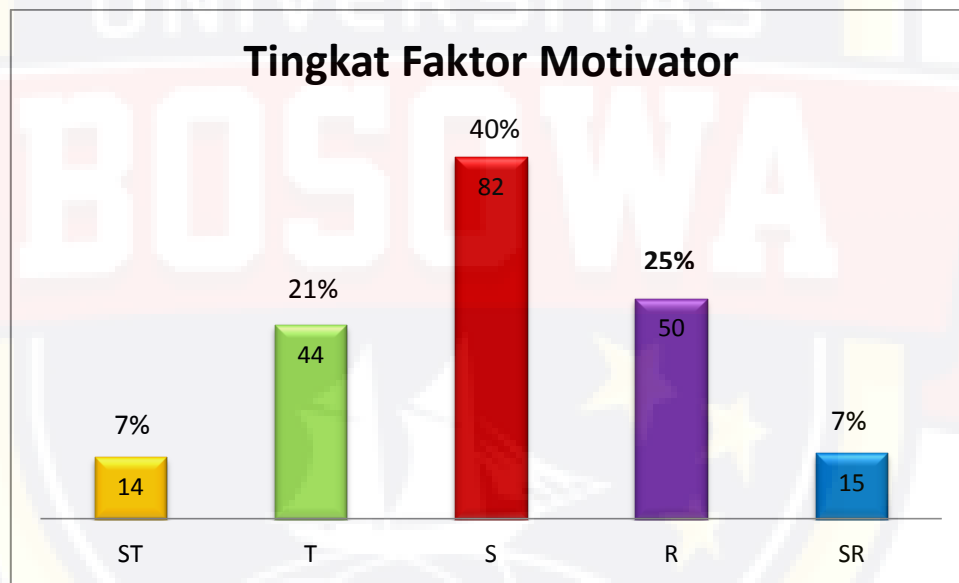
Skor	Frekuensi	Persen(%)	Kategori
$X \leq 72.63$	15	7%	sangat rendah
$72.63 \leq X < 66.29$	50	24%	Rendah
$66.29 \leq X < 59.96$	82	40%	Sedang
$59.96 \leq X < 53.62$	44	21%	Tinggi
$X \geq 53.62$	14	7%	Sangat tinggi

Pada tabel distribusi frekuensi faktor motivator dapat di jelaskan bahwa kategori sangat rendah memiliki skor dibawah 53.62, kategori rendah memiliki

skor 53.62, kategori sedang memiliki skor 59.96, kategori tinggi memiliki skor 66.29, dan untuk kategori sangat tinggi memiliki skor 72.63.

Berdasarkan kategori skor tersebut, maka diperoleh subyek yang memberikan penilaian terhadap variabel faktor motivator sebanyak 15 responden (7%) yang memiliki kategori sangat rendah, 50 responden (24%) yang memiliki kategori rendah, 82 responden (40%) yang memiliki kategori sedang, 44 responden (21%) yang memiliki kategori tinggi, 14 responden (7%) yang memiliki kategori sangat tinggi.

Gambar 4.3 Diagram Tingkat Faktor Motivator



Berdasarkan diagram diatas diperoleh hasil pada Faktor Motivator pada penari tradisional di kota Makassar berada di kategori sedang dengan presentase 40% dan jumlah subyek sebanyak 82 orang.

Gambar 4.4 Diagram Indikator Faktor Hygiene



Berdasarkan diagram diatas diperoleh indikator penunjang faktor Motivator dengan presentase masing-masing indikator antara lain: pengakuan dengan presentase sebesar 7,11%, tanggung jawab dengan presentase sebesar 13,84%, pencapaian dengan presentase sebesar 9,39%, kerja itu sendiri dengan presentase sebesar 17,88%, Pertumbuhan dengan presentase sebesar 18,67%, dan kemajuan atau kesempatan untuk maju dengan presentase sebesar 10,31%.

B. PEMBAHASAN

Hasil kategorisasi data deskriptif yang diperoleh pada skala kepuasan & ketidakpuasan penari menunjukkan hasil bahwa subjek dalam penelitian ini yang berjumlah 205 orang penari tradisional termasuk dalam kategori sedang. Hal tersebut dapat dilihat dari faktor hygiene penari tradisional untuk kategori sangat rendah sebanyak 17 responden (8%), kategori rendah sebanyak 33 responden (16%), kategori sedang sebanyak 93 responden (45%), kategori tinggi sebanyak 53 responden (26%), dan kategori sangat tinggi sebanyak 9 responden (5%).

Berdasarkan kategori dapat dilihat bahwa presentase faktor hygiene yang paling tinggi adalah pada kategori sedang dengan presentase sebesar 45% dengan jumlah subyek sebanyak 93 orang yang berarti faktor hygiene pada penari tradisional di kota Makassar mayoritas sedang.

Hal ini diperkuat dengan indikator penunjang faktor hygiene dengan presentase masing-masing indikator antara lain, bayaran dengan presentase sebesar 18,19%, keamanan dengan presentase sebesar 11,71%, kondisi-kondisi kerja dengan presentase 3,31%, status dengan presentase sebesar 12,85%, kebijakan dan administrasi perusahaan dengan presentase sebesar 3,27%, pengawasan dengan presentase sebesar 4,66%, dan interaksi antar pegawai dengan presentase sebesar 12,63%.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa penari tradisional di kota Makassar tergolong lebih dipengaruhi oleh faktor hygiene dilihat hasil kategori dari faktor hygiene dengan presentase besar 45% dan jumlah subjek sebanyak 93 orang dengan hasil mayoritas sedang. Pada profesinya sebagai seorang penari. Dalam faktor hygiene, terdapat beberapa indikator lainnya yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya faktor hygiene seseorang pada profesinya. Indikator yang dimaksudkan yakni bayaran, keamanan, kondisi-kondisi kerja, status, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, serta interaksi antar pegawai (Hezberg dalam Robbins, 2008).

Hasil penelitian Retnoningsih, Sunuharjo & Ruhana (2016) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial atau yang dapat kita sebut juga upah terhadap kepuasan kerja individu. Hal tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat berbeda-beda karna dipengaruhi oleh bayaran atas pekerjaannya. Dalam penelitian ini,

subyek merasakan ketidakpuasan dalam tingkatan sedang dikarenakan bayaran mereka yang tidak tetap dalam setiap pementasan yang mereka terima. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, beberapa subyek memberikan keterangan bahwa bayaran tari yang mereka terima berbeda-beda sesuai dengan jenis tari dan orang yang memberikan pementasan tari tersebut. Terkadang mereka merasakan imbalan yang setimpal dengan usaha mereka namun terkadang mereka merasa kecewa dengan nominal bayaran yang diberikan.

Hasil penelitian lainnya (Utama et al.,2015) menunjukkan bahwa keamanan kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja. Dari hasil tersebut terlihat bahwa kepuasan dan ketidak puasan kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh kemandirian yang mereka dapatkan dari tempat mereka kerja. Hasil dengan kategori sedang untuk ketidakpuasan yang didapatkan dalam penelitian dapat terjadi dikarenakan keamanan yang tidak terjamin di organisasi tempat para penari bernaung. Dari hasil wawancara peneliti, mereka menerangkan bahwa tidak ada jaminan keamanan yang tetap pada seluruh penari di organisasi mereka. Seperti yang kita ketahui, hanya perusahaan-perusahaan besar yang akan memberikan jaminan pasti terhadap keamanan para pekerjanya.

Interaksi kerja juga terlihat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudiardhita, Parimita & Barokah (2014) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan tempat seseorang bekerja serta interaksi antar pekerja di organisasi terhadap motivator kerja seseorang.

Adapun dalam penelitian ini, hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa rekan-rekan penari yang datang ke sekretariat

organisasi hanyalah orang-orang yang berlatih untuk *job* yang mereka terima. Sehingga tidak terjadi komunikasi yang *intens* dengan anggota lainnya dan itu membuat mereka kurang merasakan keakraban dengan anggota lain, walaupun hal tersebut tidak menyurutkan semangat mereka untuk tetap penari. Hal tersebut dapat menjadi indikasi subyek penari dalam penelitian ini merasakan faktor hygiene lebih mempengaruhi walaupun hasil penelitian menunjukkan presentase dalam kategori sedang.

Pada kategorisasi faktor motivator penari tradisional di kota Makassar dengan responden 205 penari tradisional, diketahui kategori sangat rendah sebanyak 15 responden (7%), kategori rendah sebanyak 50 responden (24%), kategori sedang sebanyak 82 responden (40%), kategori tinggi sebanyak 44 responden (21%), dan kategori sangat tinggi sebanyak 14 responden (7%). Berdasarkan kategori dapat dilihat bahwa presentase faktor motivator yang paling tinggi adalah pada kategori sedang dengan presentase sebesar 40%. Serta diperoleh indikator penunjang faktor Motivator dengan presentase masing-masing indikator antara lain: pengakuan dengan presentase sebesar 7,11%, tanggung jawab dengan presentase sebesar 13,84%, pencapaian dengan presentase sebesar 9,39%, kerja itu sendiri dengan presentase sebesar 17,88%, Pertumbuhan dengan presentase sebesar 18,67%, dan kemajuan atau kesempatan untuk maju dengan presentase sebesar 10,31%. Hal tersebut menandakan bahwa penari tradisional di kota Makassar yang menjadi subjek dalam penelitian ini, merasakan lebih dipengaruhi oleh faktor hygiene dari pada faktor motivator dalam profesi mereka sebagai seorang penari.

Hal ini dikarenakan kedua faktor menunjukkan hasil bahwa faktor hygiene memperoleh presentase sebesar 45% dengan jumlah subjek sebanyak 93 orang

dan faktor motivator dengan presentase sebesar 40% dan jumlah subjek sebanyak 82 orang. Dalam faktor motivator, terdapat beberapa indikator yang dapat menunjang ataupun mereduksi faktor motivator seseorang. Adapun indikator yang dimaksud yakni, pengakuan, tanggung jawab, pencapaian, kerja itu sendiri, pertumbuhan dan kemajuan atau kesempatan untuk maju (Robbins, 2008). Peneliti telah melakukan wawancara kepada beberapa orang penari terkait indikator-indikator tersebut.

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, beberapa responden menerangkan bahwa mereka tidak menemukan kemajuan yang signifikan dalam proses mereka sebagai penari. Sampai sejauh ini mereka hanya berfokus pada segala pementasan yang mereka terima, tanpa diimbangi dengan fasilitas lainnya yang dapat menunjang mereka untuk lebih maju atau lebih menguasai lagi tarian-tarian lainnya. Mereka juga menjelaskan bahwa tarian yang ditampilkan hanyalah tarian yang berulang-ulang, tanpa adanya pengembangan tari lainnya. Walaupun demikian, mereka tetap berkeinginan untuk berprofesi sebagai penari. Hal tersebut dapat menjadi indikasi diperolehnya hasil faktor motivator penari yang berada pada tingkatan kategori sedang.

Hasil penelitian Pontoh (2014) menemukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja seseorang. Seperti yang kita ketahui, beban kerja juga menuntut seseorang untuk bertanggung jawab atas apa yang hendak ia kerjakan. Dari hasil wawancara, responden merasa tidak memiliki beban yang berat dengan profesinya sebagai penari. Mereka menyukainya dan hal tersebut membuat mereka merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan. Hal tersebut menunjang hasil kepuasan yang dirasakan oleh penari dalam penelitian ini.

Walaupun para responden menyukai dan merasa puas dengan profesi mereka sebagai penari, hasil wawancara yang dilakukan juga ditemukan bahwa mereka juga merasakan kekecewaan sehingga merasa tidak puas dengan pengakuan atau anggapan masyarakat terkait profesionalitas mereka sebagai penari. Hal tersebut dikarenakan tidak adanya lisensi atau sertifikat resmi yang membuktikan bahwa mereka adalah penari yang ahli. Hal tersebut juga diperkirakan menjadi indikasi diperolehnya hasil dengan kategori sedang pada penari Tradisional dikota Makassar.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai ***“Gambaran Faktor Hygiene dan Motivator Pada Penari Tradisional Di Kota Makassar”*** yang dilakukan melalui penyebaran skala dari 205 responden, maka dapat disimpulkan yaitu:

1. Gambaran Faktor hygiene pada penari tradisional di kota Makassar menunjukkan tingkat ketidakpuasan dengan kategori sedang dengan presentase sebesar 45% dengan jumlah subjek sebanyak 93 orang, yang berarti faktor hygiene pada penari tradisional di kota Makassar mayoritas sedang dengan indikator bayaran dengan presentase sebesar 18,19%, keamanan dengan presentase sebesar 11,71%, kondisi-kondisi kerja dengan presentase 3,31%, status dengan presentase sebesar 12,85%,

kebijakan dan administrasi perusahaan dengan presentase sebesar 3,27%, pengawasan dengan presentase sebesar 4,66%, dan interaksi antar pegawai dengan presentase sebesar 12,63%. Namun indikator bayaran dengan presentase sebesar 18,19% sebagai indikator yang mempengaruhi diantara indikator lain.

2. Gambaran Faktor Motivator pada penari tradisional di kota Makassar menunjukkan tingkat kepuasan dengan kategori sedang dengan presentase sebesar 40% dengan jumlah subjek sebanyak 82 orang, yang berarti faktor motivator pada penari tradisional di kota Makassar mayoritas sedang dengan indikator penunjang faktor Motivator dengan presentase masing-masing indikator antara lain: pengakuan dengan presentase sebesar 7,11%⁵⁴ yg jawab dengan presentase sebesar 13,84%, pencapaian dengan presentase sebesar 9,39%, kerja itu sendiri dengan presentase sebesar 17,88%, Pertumbuhan dengan presentase sebesar 18,67%, dan kemajuan atau kesempatan untuk maju dengan presentase sebesar 10,31%. Dalam hal ini indikator pertumbuhan dengan presentase sebesar 18,67% sebagai indikator yang mempengaruhi diantara indikator lain.
3. Gambaran kedua faktor dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penari tradisional dikota Makassar atau subjek dalam penelitian ini lebih dipengaruhi oleh faktor hygiene dari pada faktor motivator karena hasil presentase peneltian menunjukkan faktor hygiene memperoleh presentase sebesar 45% dengan jumlah subjek sebanyak 93 orang sedangkan faktor motivator memperoleh sebesar 40% dengan jumlah subjek sebanyak 82 orang. Dalam kata lain penelitian ini menunjukkan bahwa seorang yang

berprofesi sebagai penari dalam sebuah organisasi/lembaga lebih tergerak oleh faktor hygiene.

B. SARAN

Adapun saran yang diajukan oleh peneliti yaitu sebagai berikut :

1. Bagi penari diharapkan lebih melestarikan suatu seni pertunjukan tradisional karena tari tradisional tidak akan bisa eksis tanpa adanya pelaku seni yang mendukung pertunjukan tersebut. Serta dapat Meningkatkan kreatifitas sebagai penari, agar dapat memberikan pertunjukan yang berkualitas agar terpenuhnya faktor kepuasan dalam diri seorang penari.
2. Bagi Organisasi diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja seorang penari agar meningkatkan produktifitas kinerja dalam setiap penampilan, serta lebih memperhatikan masukan atau keluhan terhadap seorang penari agar penari lebih termotivasi lagi.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan melakukan, penelitian yang lebih mendalam untuk mendapatkan hasil yang lebih baik untuk subjek yang memiliki tingkat kepuasan dan ketidakpuasan kategori tinggi, sedang dan rendah, serta lebih menyempurnakan dan mengembangkan penelitian dengan menggunakan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad (2003). *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Edisi Ke Empat*. Yogyakarta: Liberty.
- As'ad (2004). *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Edisi Ke Empat*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Lily. A. A . (2017). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Intensi turnover pada tenaga pengajar di sekolah swasta x*. Fakultas psikologi universitas Bosowa.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2014). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Devie & Gunawan, S,P. (2014). Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Financial Performance* melalui *Employee Engagement* dan *Competitive Advantage* sebagai *Intervening Variable* pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya. *Jurnal Akuntansi Bisnis Universitas Kristen Petra*. Vol,2. No,2.
- Hendryadi., & Suryani. (2015). *Metode Riset Kuantitatif Teori dan aplikasi*. Jakarta:kencana
- Handoyo, S,Dr & Indy, Hendra, H. (2013). Hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Airlangga*. Vol.2 No.2.
- Indrayuda, (2015). tari tradisional dalam ranah tari populer: kontribusi,relevan, dan keberlanjutan budaya. *Jurnal fakultas Bahasa dan seni, Universitas negeri padang*. Vol. XIV No.2 th,2015.
- Kreitner, R & Kinicki, A. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Moekijat. Drs. 2002. *Dasar-dasar motivasi*, Bandung : Pionir jaya bandung
- Munanddar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Munandar.S.A. (2004). *Psikologi industri dan organisasi*. Tangerang: PT. univesitas Indonesia-press.
- Martono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Monoharto.G, Syahrir.N, Yunus.P.P, Effendi.R, Sukatanya.Y, Dewarti.A, dan Padalia.A. (2005). *Seni Trdisional Sulawesi Selatan*. Makassar: PT.Lamacca Press.
- Meyrista, D.A, Herlambang.T, Rozzaid.Y. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*. Vol.1, No.2.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Pontoh, F. M. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, 2, 1, 101–113. ISSN: 2302–2019.
- Rina.B. 2016. nilai seni tari tradisional mandau bawi dalam perayaan liturgi inkulturatif di paroki santo joan don bosco, sampit. *Jurnal sepakat*. Vol.2, No 1 januari 2016.
- Robbins.P.S. 2003. *perilaku organisasi*, Jakarta : PT INDEKS KELOMPOK GRAMEDIA.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) Edisi 12*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Retnoningsih.T, Sunuharjo.S.B & Ruhana.I, (2016). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT PLN persero distribusi jawa timur area malang) *Jurnal administrasi bisnis*,vol 35 No 2.
- Sugiyono. (2014). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2002). *Organizational Behavior. Seventh Edition*. USA: John Willey & Sons, Inc.
- Sarwono, Jonathan. (2006). *Metode penelitian kuantif dan kualitatif*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Sudiardhita, I. K., Parimita, W., & Barokah, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Interaksi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pada Kantor Pusat Perum Damri Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Negeri Jakarta*. ISBN: 978-602-17058-5-8.

Sugiyono. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Syahrudin.A. 2017. Pakarena di Sulawesi Selatan: dari tarian tradisional ke neo-tradisional. *Jurnal pusat kebudayaan university Malaya Kuala Lumpur*.

Utama.M.W, et al.,(2015). Pengaruh keamanan kerja pada *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal manajemen kewirausahaan*.vol 9 No 1

Widaryanto.F.X. 2007. *Antropologi Tari*, Bandung : Sunan Ambu PRESS STSI.

Wijono.S. (2014). *Psikologi industri dan organisasi (dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia)*. Rawamangun Jakarta: KENCANA PRENADA MEDIA GRUP





LAMPIRAN 1

BLUE PRINT SKALA

BLUE PRINT KEPUASAN & KETIDAKPUASAN SEBELUM UJI COBA

Faktor Motivator/Hygiene		Indikator	Nomor Aitem		Jumlah Total
			Fav	Unfav	Altem
A.	Pengakuan	3. Adanya pengakuan dari lingkungan kerja	20	9, 28	3
		4. Adanya umpan balik atas pekerjaan yang dilakukan	41	34, 52	3
B.	Tanggung Jawab	3. Adanya rasa memiliki setiap pekerjaan yang dilaksanakan	2, 33, 42	10, 21, 48	6
		4. Memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan	53, 64	57, 70	4
C.	Pencapaian	4. Sukses dalam menyelesaikan pekerjaan	3, 22, 29	11, 19	5
		5. Usaha bertahan pada satu pekerjaan	54	65, 68	3
		6. Berusaha menunjukkan hasil kerja sebaik-baiknya	60, 71	63	3
D.	kerja Itu Sendiri	4. Menyukai pekerjaan	4, 23, 27	12, 18, 30	6
		5. Komitmen dengan pekerjaan	6	36	2
		6. Mencintai anak didik	37, 47	13	3
E.	Pertumbuhan	3. Memiliki semangat untuk mempelajari hal-	5, 14, 24,		3

		hal baru			
		4. Memiliki inovasi dalam pengajaran	31,44		2
F.	Kemajuan atau kesempatan untuk maju	4. Perubahan yang nyata terhadap status atau posisi seseorang dalam perusahaan	8,39, 45,55	15,25, 51,61	8
		5. Adanya dorongan untuk unggul dari orang lain	16	32	2
		6. Memiliki motivasi untuk meningkatkan pendidikan	62,69, 73	67,72, 74	6
G.	Bayaran	4. Mendapat imbalan dari setiap penampilan	19,20	11,15	4
		5. Upah yang di dapat sesuai dengan kesepakatan	12,14	10,13	4
		6. Pembagian upah merata	16,18	8,17	4
H.	Keamanan	4. Mendapat jaminan keselamatan saat melaksanakan pertunjukan tari	6,7	2,9	4
		5. Mendapat perlindungan selama proses pertunjukan.	1,5	3,4	4
I.	Kondisi – kondisi kerja	1. Kebersihan tempat kerja	58,61	63,64	4
		2. Ketersediaan fasilitas kerja	59,60	38,54	4
		6. Suasana kerja yang kondusif	55,57	39,48	4
		3. Mendapat jabatan dalam organisasi	56,62	47,53	4

J.	Status	4. Pergantian pimpinan secara berkala agar semua SDM mendapat kesempatan menjadi pemimpin.	46,49	36,50	4
K.	Kebijakan & administrasi perusahaan	3. Menetapkan jumlah upah pada setiap penampil	34,37	43,45	4
		4. Memberikan kesempatan pada setiap anggota untuk menjadi penampil	51,52	33,40	4
L.	Pengawasan	3. Menetapkan kedisiplinan waktu	41,44	32,42	4
		4. Memberikan latihan rutin pada setiap penampil	28,35	27,31	4
M.	Interaksi antar pegawai	3. Terjadi komunikasi yang baik sesama penari dan pelatih	26,30	23,29	4
		4. Adanya hubungan yang harmonis	21,24	22,25	4
Total Aitem					123

BLUE PRINT KEPUASAN & KETIDAKPUASAN SESUDAH UJI COBA

Faktor Motivator/Hygiene	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah Total Aitem	
		Fav	Unfav		
A.	Pengakuan	3. Adanya pengakuan dari lingkungan kerja	17	7, 24	3
		4. Adanya umpan balik atas pekerjaan yang dilakukan	34		1
B	Tanggung Jawab	4. Adanya rasa memiliki setiap pekerjaan yang dilaksanakan	1, 29, 35	8, 39	5

		5. Memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan	42,		1
C	Pencapaian	4. Sukses dalam menyelesaikan pekerjaan	2, 19, 25	16	4
		5. Usaha bertahan pada satu pekerjaan		52, 53	2
		6. Berusaha menunjukkan hasil kerja sebaik-baiknya	-	-	-
D	kerja Itu Sendiri	4. Menyukai pekerjaan	3, 20, 23	10, 15	5
		5. Komitmen dengan pekerjaan	5	31	2
		6. Mencintai anak didik	32, 38	11	3
E	Pertumbuhan	3. Memiliki semangat untuk mempelajari hal-hal baru	4, 12, 21,		3
		4. Memiliki inovasi dalam pengajaran	27, 36		2
F	Kemajuan atau kesempatan untuk maju	4. Perubahan yang nyata terhadap status atau posisi seseorang dalam perusahaan	33	22, 40	3
		5. Adanya dorongan untuk unggul dari orang lain	14		1
		6. Memiliki motivasi untuk meningkatkan pendidikan	48	51	2
G	Bayaran	4. Mendapat imbalan dari setiap penampilan	78	70,74	3
		5. Upah yang di dapat sesuai dengan kesepakatan		69,72	2
		6. Pembagian upah merata		67,76	2
H	Keamanan	3. Mendapat jaminan keselamatan saat melaksanakan pertunjukan tari		61,68	2

		4. Mendapat perlindungan selama proses pertunjukan.	60,64	62,63	4
I	Kondisi – kondisi kerja	2. Kebersihan tempat kerja		123	1
		7. Kesiadaan fasilitas kerja		97	1
		6. Suasana kerja yang kondusif		98	1
J	Status	3. Mendapat jabatan dalam organisasi	115,12 1	106,112	4
		4. Pergantian pimpinan secara berkala agar semua SDM mendapat kesempatan menjadi pemimpin.	105,10 8	95,109	4
K	Kebijakan & administrasi perusahaan	3. Menetapkan jumlah upah pada setiap penampil	93		1
		4. Memberikan kesempatan pada setiap anggota untuk menjadi penampil		92	1
L	Pengawasan	3. Menetapkan kedisiplinan waktu		91,101	2
		4. Memberikan latihan rutin pada setiap penampil		86,90	2
M	Interaksi antar pegawai	3. Terjadi komunikasi yang baik sesama penari dan pelatih	85,89	82,88	4
		4. Adanya hubungan yang harmonis	80,83	81,84	4
Total Aitem					76



LAMPIRAN 2
SKALA PENELITIAN

SKALA PENELITIAN SEBELUM UJI COBA

NO	<i>Pernyataan</i>	Pilihan Respon			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya menari tepat waktu sesuai jadwal yang telah di tentukan				
2.	Saya mudah mengembangkan keahlian saya dalam menari				
3.	Saya senang dengan seni tari tradisional yang saya pelajari saat ini				
4.	Saya ingin lebih tau lagi tentang seni tari tradisional				
5.	Saya senang menjalankan profesi sebagai penari tradisional				
6.	Setiap penari mendapat kesempatan yang sama untuk menjadi penari tradisional				
7.	Saya di remehkan oleh lingkungan organisasi (sesama penari, teman organisasi, dan sebagainya)				
8.	Saya menari tidak tepat waktu dari jadwal yang telah di tentukan				
9.	Aturan kampus membuat saya sulit untuk mengembangkan keahlian dalam menari				
10.	Seni tari tradisional yang saya pelajari saat ini membuat saya tidak nyaman				
11.	Saya kurang bersemangat menari jika bertemu dengan penari lain				
12.	Saya mencari informasi tentang pelatihan terkait dengan tari tradisional				
13.	Sulit menjadi penari tradisional di kampus ini				
14.	Saya tidak akan melewatkan kesempatan untuk bersaing dalam meraih suatu tujuan dengan rekan penari				
15.	Saya gelisah dengan pembagian jam latihan yang ditentukan				
16.	Saya mengalami hambatan dalam menciptakan suasana organisasi yang nyaman dan interaksi dua arah				
17.	Saya mendapatkan pujian dari rekan menari terkait metode tarian yang di berikan				

18.	Gerakan-gerakan saya cenderung monoton				
19.	Saya diikuti sertakan dalam pelatihan menari yang diadakan oleh organisasi kampus				
20.	Saya senang dengan pembagian jam latihan yang di tentukan				
21.	Saya mengikuti pelatihan menari untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang di adakan oleh organisasi kampus				
22.	Posisi saat ini tidak sesuai dengan potensi yang saya miliki				
23.	Saya semangat setiap kali menari				
24.	Penari-penari lain tidak menerima keberadaan saya ketika saya menari				
25.	Saya merasa puas pada setiap penampilan saya				
26.	Tugas saya hanya menari tanpa memikirkan gangguan yang ada di sekitar				
27.	Saya sering berdiskusidi forum guna menambah informasi				
28.	Saya latihan lebih giat dari pada penari yang lain				
29.	Saya selalu memberikan yang terbaik dari setiap penampilan walaupun dalam kondisi kurang fit				
30.	Setiap selesai menampilkan sebuah persembahan saya jarang mendapatkan evaluasi dari organisasi kampus				
31.	Saya jenuh berprofesi sebagai penari				
32.	Anak didik sangat penting bagi saya				
33.	Saya menduduki posisi yang saya inginkan berkat bakat dan kemampuan saya				
34.	Saya dihargai oleh lingkungan organisasi (sesama penari, teman organisasi dan sebagainya)				
35.	Saya menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan arahan pelatih				
36.	Saya memberikan gagasan-gagasan atau ide dalam organisasi untuk pengembangan gerakan-gerakan tari				
37.	Saya puas dengan pengembangan karir saya saat ini				

38.	Saya sudah menganggap anak didik menjadi bagian yang terpenting dalam kehidupan saya				
39.	Saya mengeluh saat menari				
40.	Pengabdian saya di organisasi ini tidak membuahkan hasil				
41.	Saya kurang senang ketika ketua tidak menerima saran atau pendapat saya saat rapat				
42.	Saya senang diberikan wewenang oleh ketua untuk menyelesaikan masalah anak tari yang bermasalah.				
43.	Sesulit apapun tarian yang diberikan, saya mampu menyelesaikannya				
44.	Saya puas dengan skill serta pengalaman yang saya dapat saat ini				
45.	Saya kurang bersemangat jika mendapatkan gerakan tarian baru dari pelatih				
46.	Saya memperbaiki apabila kesalahan dalam menari				
47.	Saya tidak mendapatkan pengembangan dalam hal menari				
48.	Saya cepat menyesuaikan diri dengan pemberian gerakan tarian baru				
49.	Saya berusaha memberikan yang terbaik dari setiap penampilan				
50.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
51.	Saya kesulitan dalam menghadapi gerakan-gerakan baru				
52.	Saya pesimis bisa mencapai prestasi yang baik				
53.	Saya latihan menari tidak sesuai dengan perencanaan				
54.	Saya optimis metode tarian saya lebih unggul dari anak tari yang lain				
55.	Saya menyelesaikan latihan melewati batas waktu yang telah ditentukan				
56.	Saya dapat menyelesaikan sebuah pementasan dengan baik				
57.	Butuh waktu lama untuk menyelesaikan diri dengan lingkungan organisasi				
58.	Saya mengikuti pelatihan tari untuk meningkatkan				

	kemampuan menari				
59.	Saya kurang yakin bahwa kompetisi dapat mendukung kemajuan dan prestasi saya dalam menari				
60.	Saya selalu merasa aman mengikuti setiap pertunjukan				
61.	Terkadang saya merasa tidak aman saat melaksanakan pertunjukan tari				
62.	Terkadang saya tidak merasa nyaman selama pertunjukan tari				
63.	Pada saat pertunjukan tari saya sering mendapatkan gangguan dari penonton yang membuat konsentrasi saya terganggu				
64.	Sebelum pertunjukan tari saya dan penari lainnya berdoa sebelum melakukan suatu pertunjukan agar berjalan lancar				
65.	Setiap pertunjukan ada pihak keamanan crew panggung dari pelaksana pertunjukan				
66.	Saya merasa aman setiap melakukan pertunjukan tari				
67.	Pembagian upah yang tidak merata sering kali membuat saya malas untuk menari				
68.	Setiap pertunjukan tari yang sayai kuti, tidak ada crew panggung yang mengontrol jalannya pertunjukan tari				
69.	Saya kurang bersemangat menari apabila bayarannya tidak sesuai				
70.	Saya kurang bersemangat ketika di setiap pertunjukan saya tidak mendapat bayaran				
71.	Setiap melakukan pertunjukan bayaran yang di dapat sesuai dengan kesepakatan				
72.	Saya kecewa bayaran yang di berikan tidak sesuai dengan kesepakatan				
73.	Saya senang apabila mendapatkan bayaran yang sesuai				
74.	Saya kecewa ketika tidak mendapatkan bayaran				
75.	Saya senang apabila bayaran yang diberikan merata				
76.	Saya merasa kecewa apabila ada ketidakadilan dalam				

	pembagian upah				
77.	Saya selalu di berikan bayaran yang adil dalam setiap pertunjukan				
78.	Saya senang selalu mendapatkan bayaran dari setiap pertunjukan				
79.	Setiap mengikuti pertunjukan saya selalu di berikan bayaran				
80.	Saya tidak pernah terlibat pertengkaran dengan sesama anggota				
81.	Saya dan anggota lainnya sering mengalami perbedaan pendapat yang menyebabkan hubungan yang kurang baik				
82.	Pelatih saya membatasi diri dalam berkomunikasi dengan para penari				
83.	Saya senang Tidak pernah terjadi pertengkaran di dalam organisasi				
84.	Selalu terjadi perbedaan pendapat yang berujung tanpa solusi di dalam organisasi saya				
85.	Saya senang sering berkomunikasi dengan pelatih saya				
86.	Pengurus organisasi menentukan siapa saja yang boleh mengikuti latihan rutin				
87.	Saya dan teman penampil lainnya senang bisa bebas berlatih kapan saja				
88.	Saya tidak suka apabila anggota penari lainnya menghubungi saya di luar jadwal latihan				
89.	Saya dan penari lainnya sering berkomunikasi walaupun tidak ada jadwal latihan				
90.	Ketika ada job untuk tampil, pengurus organisasi tidak mengarahkan kami untuk latihan rutin				
91.	Saya kecewa ketika Pengurus organisasi membiarkan anggota lain terlambat hadir pada saat jadwal latihan				
92.	Organisasi saya hanya memilih orang tertentu saja untuk bisa menari				
93.	Saya selalu menerima bayaran yang sama setiap menerima				

	job tari				
94.	Pengurus organisasi membuat aturan mengenai jadwal rutin latihan				
95.	Organisasi saya tidak melakukan proses pergantian pemimpin sesuai dengan waktu yang ditentukan				
96.	Jumlah bayaran yang saya terima sama dengan penari lainnya				
97.	Saya kurang berkonsentrasi pada saat menari tanpa di iringi oleh pemusik				
98.	Saya tidak suka di saat saya latihan menari suasananya kurang kondusif				
99.	Saya tidak di berikan peluang untuk dapat tampil dalam sebuah acara				
100.	Saya akan menerima hukuman apabila terlambat ketika memasuki jadwal latihan				
101.	Saya tidak suka menjalani proses latihan tanpa ada yang mengawasi				
102.	Sering terjadi perbedaan jumlah bayaran pada setiap penampil yang ikut serta pada setiap kegiatan				
103.	Saya senang Pengurus organisasi mengawasi saya ketika berlatih agar tetap serius dalam menjalani waktu latihan				
104.	Saya merasa tidak puas karena bayaran yang saya terima selalu berbeda di setiap penampilan				
105.	Organisasi saya melakukan proses pergantian pemimpin dengan tepat waktu				
106.	Saya kecewa ketika tidak memiliki jabatan dalam organisasi seni				
107.	Saya tidak puas jika suasana kurang kondusif saat menari				
108.	Proses pergantian pemimpin dilakukan dengan cara demokratis				
109.	Semua anggota tidak memiliki peluang untuk menjadi pemimpin				

110.	Saya dan anggota penari lainnya di berikan job secara bergantian agar semuanya mendapatkan kesempatan yang sama untuk menari				
111.	Pemimpin organisasi bersikap demokratis dalam memilih anggota untuk tampil dalam sebuah acara atau job				
112.	Saya kurang mengeluarkan kemampuan saya karena menjabat dalam bidang yang tidak sesuai dengan minat atau kemampuan saya				
113.	Saya tidak tertarik untuk menari jika fasilitas tidak lengkap				
114.	Saya dapat menari dengan baik jika suasananya kondusif				
115.	Saya senang ketika memiliki jabatan dalam organisasi seni				
116.	Saya dapat menari penuh semangat, saat suasana organisasi kondusif				
117.	Saya semangat menari saat lingkungannya bersih				
118.	Saya selalu dapat menyesuaikan diri bagaimanapun kesediaan fasilitas di lingkungan organisasi seni				
119.	Saya senang ketika sedang menari lalu di iringi oleh tim pemusik				
120.	Saya merasa senang bagaimanapun kondisi kebersihan lingkungan tempat menari				
121.	Saya senang menjabat dalam bidang yang sesuai dengan minat dan kemampuan saya				
122.	Saya merasa terganggu jika sedang menari di lingkungan yang tidak bersih				
123.	Saya tidak menyukai lingkungan yang tidak bersih karena mempengaruhi semangat saya saat menari				



LAMPIRAN 3

**SURAT PERNYATAAN
EXPERT REVIEW**



LAMPIRAN 4

PERHITUNGAN AIKEN

UNIVERSITAS

BOSOWA



LAMPIRAN 5

TABULASI DATA PENELITIAN



LAMPIRAN 6
RANGKUMAN KATEGORI
RESPONDEN

RANGKUMAN KATEGORI RESPONDEN

SUBJEK	TOTAL	KATEGORI	SUBJEK	TOTAL	KATEGORI
1	103.82	Rendah	104	118.23	Tinggi
2	112.86	Sedang	105	83.09	Sangat Rendah
3	119.43	Tinggi	106	111.72	Sedang
4	107.37	Sedang	107	106.10	Rendah
5	122.58	Tinggi	108	96.11	Sangat Rendah
6	141.44	Sangat Tinggi	109	120.46	Tinggi
7	112.96	Sedang	110	122.14	Tinggi
8	116.12	Sedang	111	122.80	Tinggi
9	113.43	Sedang	112	123.77	Tinggi
10	122.45	Tinggi	113	109.05	Sedang
11	142.97	Sangat Tinggi	114	121.26	Tinggi
12	105.18	Rendah	115	119.48	Tinggi
13	103.70	Rendah	116	87.35	Sangat Rendah
14	117.23	Sedang	117	122.18	Tinggi
15	116.62	Sedang	118	91.23	Sangat Rendah
16	103.80	Rendah	119	116.83	Sedang
17	113.26	Sedang	120	135.89	Sangat Tinggi
18	112.12	Sedang	121	101.36	Rendah
19	124.85	Tinggi	122	110.18	Sedang
20	100.47	Rendah	123	113.79	Sedang
21	105.74	Rendah	124	102.53	Rendah
22	110.62	Sedang	125	107.75	Sedang
23	117.61	Sedang	126	109.47	Sedang
24	109.88	Sedang	127	99.04	Rendah
25	106.72	Rendah	128	98.17	Rendah
26	99.38	Rendah	129	117.96	Tinggi
27	118.87	Tinggi	130	104.93	Rendah
28	117.94	Tinggi	131	110.82	Sedang
29	104.57	Rendah	132	103.01	Rendah
30	112.80	Sedang	133	112.71	Sedang
31	114.33	Sedang	134	106.38	Rendah
32	106.19	Rendah	135	100.61	Rendah
33	115.37	Sedang	136	100.22	Rendah
34	129.18	Sangat Tinggi	137	111.93	Sedang
35	108.65	Sedang	138	120.70	Tinggi
36	102.58	Rendah	139	116.87	Sedang
37	108.79	Sedang	140	100.25	Rendah
38	107.57	Sedang	141	123.16	Tinggi
39	85.75	Sangat Rendah	142	108.77	Sedang
40	113.14	Sedang	143	113.38	Sedang
41	120.41	Tinggi	144	133.14	Sangat Tinggi
42	128.24	Tinggi	145	120.89	Tinggi
43	120.26	Tinggi	146	124.49	Tinggi

44	91.45	Sangat Rendah	147	117.39	Sedang
45	113.41	Sedang	148	111.63	Sedang
46	110.13	Sedang	149	121.96	Tinggi
47	142.77	Sangat Tinggi	150	99.82	Rendah
48	105.40	Rendah	151	111.43	Sedang
49	111.43	Sedang	152	103.94	Rendah
50	118.43	Tinggi	153	110.80	Sedang
51	111.75	Sedang	154	111.55	Sedang
52	107.63	Sedang	155	94.64	Sangat Rendah
53	119.46	Tinggi	156	110.90	Sedang
54	109.50	Sedang	157	93.17	Sangat Rendah
55	111.40	Sedang	158	99.40	Rendah
56	105.35	Rendah	159	114.87	Sedang
57	117.98	Tinggi	160	123.62	Tinggi
58	95.95	Sangat Rendah	161	127.85	Tinggi
59	127.73	Tinggi	162	126.74	Tinggi
60	106.92	Rendah	163	115.51	Sedang
61	94.50	Sangat Rendah	164	108.41	Sedang
62	93.11	Sangat Rendah	165	118.20	Tinggi
63	106.25	Rendah	166	120.30	Tinggi
64	110.97	Sedang	167	116.72	Sedang
65	95.95	Sangat Rendah	168	107.02	Rendah
66	113.56	Sedang	169	116.93	Sedang
67	124.39	Tinggi	170	118.90	Tinggi
68	109.45	Sedang	171	129.85	Sangat Tinggi
69	107.70	Sedang	172	108.37	Sedang
70	103.32	Rendah	173	117.24	Sedang
71	96.06	Sangat Rendah	174	116.26	Sedang
72	112.29	Sedang	175	99.79	Rendah
73	119.74	Tinggi	176	127.61	Tinggi
74	136.95	Sangat Tinggi	177	103.24	Rendah
75	126.59	Tinggi	178	116.63	Sedang
76	124.74	Tinggi	179	124.84	Tinggi
77	116.40	Sedang	180	118.46	Tinggi
78	120.67	Tinggi	181	107.37	Sedang
79	117.44	Sedang	182	118.92	Tinggi
80	109.19	Sedang	183	141.88	Sangat Tinggi
81	97.71	Rendah	184	112.96	Sedang
82	108.75	Sedang	185	116.12	Sedang
83	118.24	Tinggi	186	113.43	Sedang
84	116.91	Sedang	187	122.45	Tinggi
85	110.50	Sedang	188	142.97	Sangat Tinggi
86	101.75	Rendah	189	104.74	Rendah
87	110.36	Sedang	190	102.82	Rendah
88	131.47	Sangat Tinggi	191	108.75	Sedang
89	95.29	Sangat Rendah	192	118.24	Tinggi
90	97.29	Rendah	193	116.91	Sedang

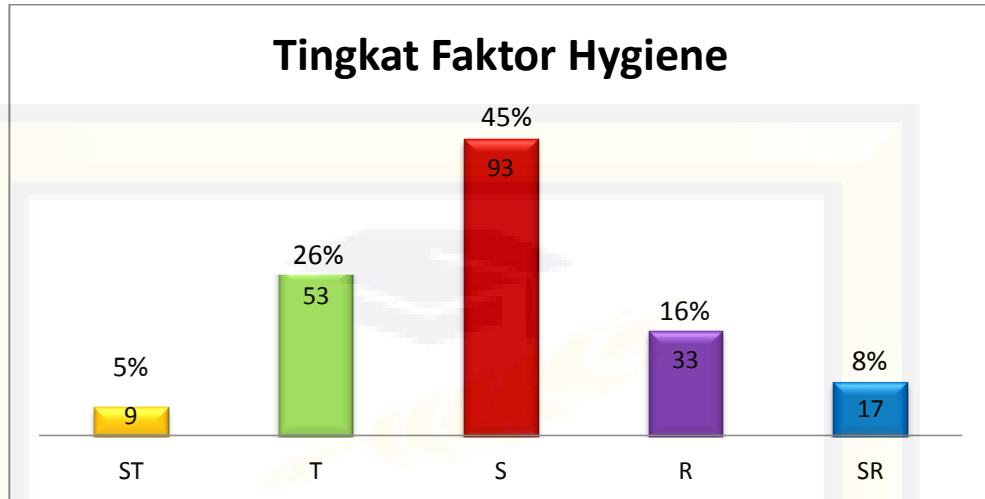
91	104.72	Rendah	194	103.84	Rendah
92	111.41	Sedang	195	101.75	Rendah
93	111.94	Sedang	196	106.19	Rendah
94	125.35	Tinggi	197	115.37	Sedang
95	91.71	Sangat Rendah	198	129.18	Sangat Tinggi
96	113.11	Sedang	199	108.65	Sedang
97	116.80	Sedang	200	102.58	Rendah
98	120.41	Tinggi	201	117.24	Sedang
99	103.32	Rendah	202	103.82	Rendah
100	109.19	Sedang	203	112.86	Sedang
101	118.24	Tinggi	204	119.43	Tinggi
102	114.73	Sedang	205	107.37	Sedang
103	109.47	Sedang			

	HYGIENE (ketidakpuasan)	MOTIVATOR (kepuasan)
Mean	49.69	63.13
SD	6.46	6.33
N	205	205

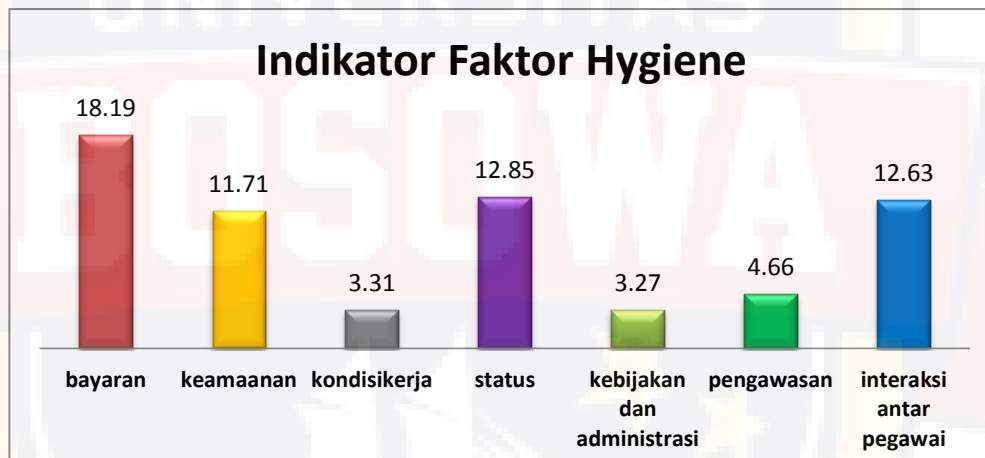


LAMPIRAN 7
GAMBAR DIAGRAM FAKTOR
HYGIENE DAN MOTIVATOR

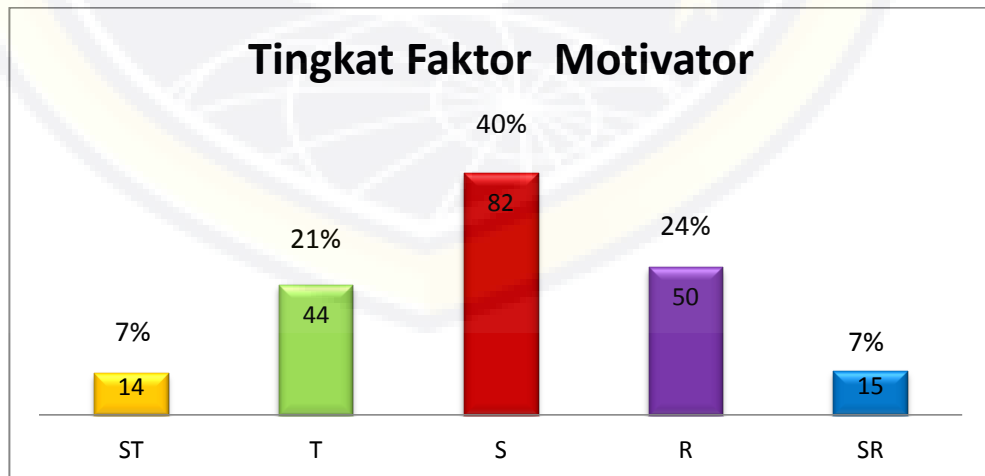
1. DIAGRAM FAKTOR HYGIENE (ketidakpuasan)



2. DIAGRAM INDIKATOR-INDIKATOR FAKTOR HYGIENE (ketidakpuasan)



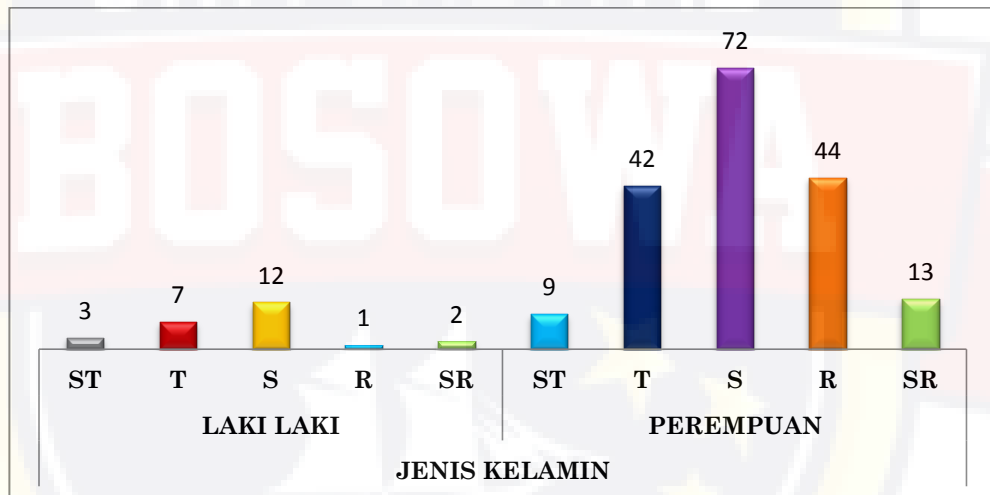
3. DIAGRAM FAKTOR MOTIVATOR (kepuasan)



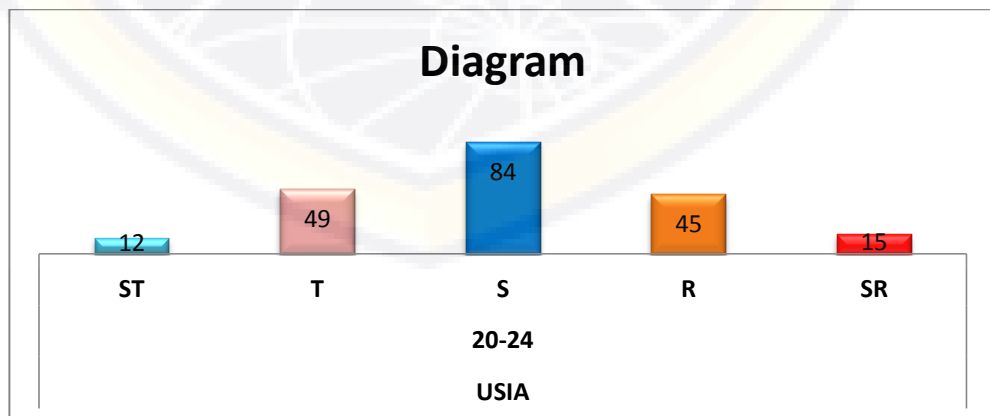
4. DIAGRAM INDIKATOR-INDIKATOR FAKTOR MOTIVATOR (kepuasan)



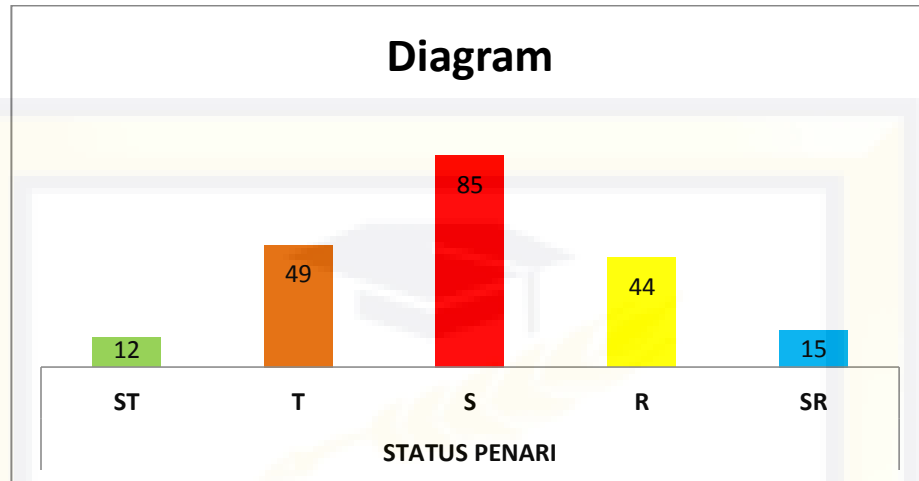
5. DIAGRAM JENIS KELAMIN



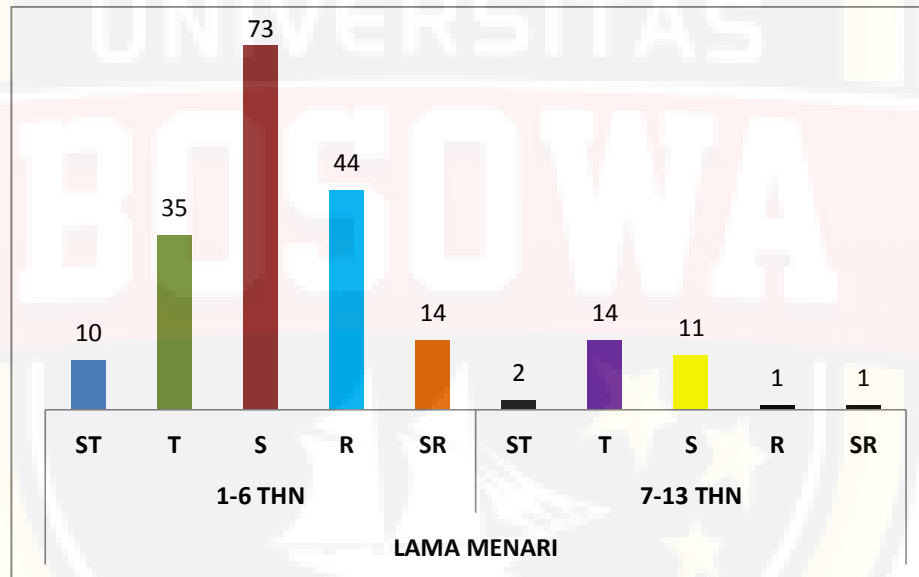
6. DIAGRAM USIA



7. DIAGRAM STATUS PENARI



8. DIAGRAM LAMA MENARI

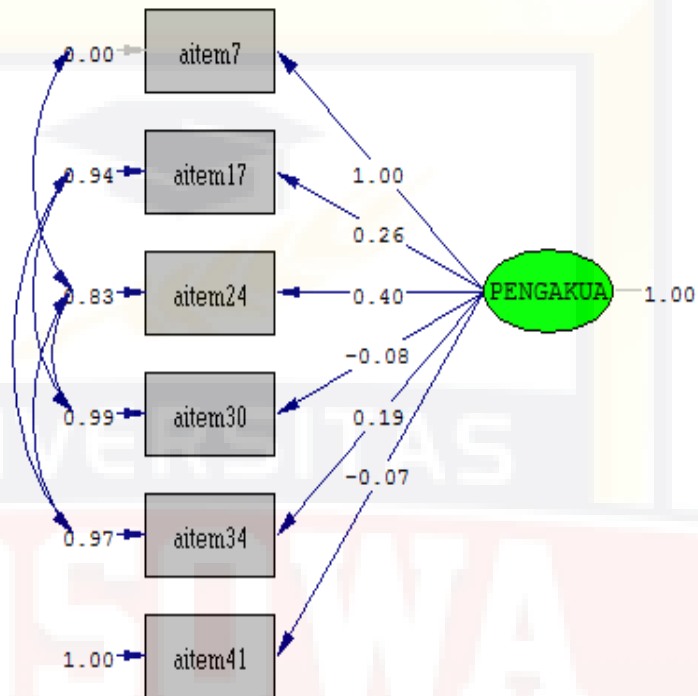




LAMPIRAN 8
UJI VALIDITAS

Analisis Uji Validitas Skala Faktor Motivator & Faktor Hygiene Penari Tradisional

"ASPEK PENGAKUAN"

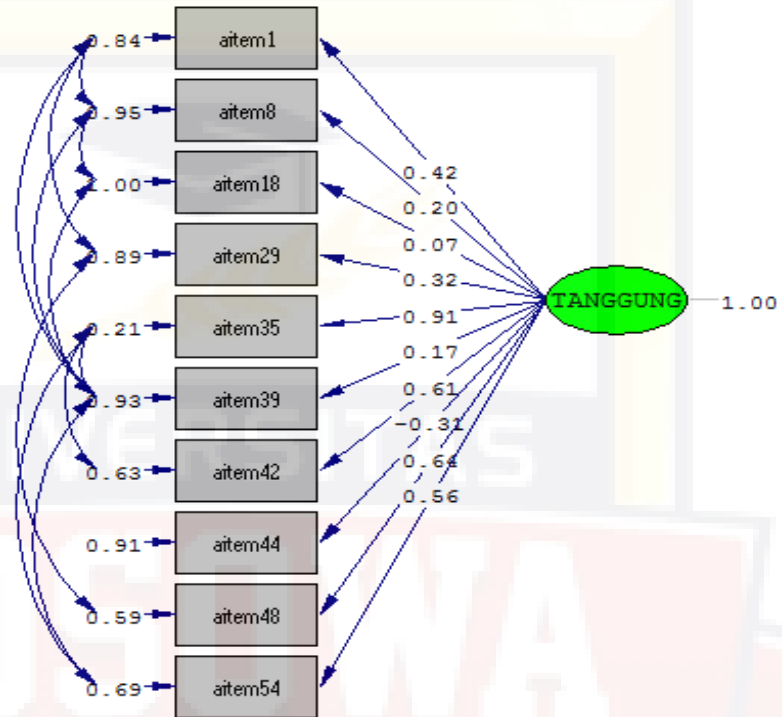


Chi-Square=5.35, df=5, P-value=0.37440, RMSEA=0.019

N0	Aitem	FL	Error	T-value	Ket. Aitem
1.	Aitem7	1,00	0,05	20,20	Valid
2.	Aitem17	0,26	0,07	3,81	Valid
3.	Aitem24	0,40	0,24	1,69	Valid
4.	Aitem30	0,08	0,07	-1,09	Tidak Valid
5.	Aitem34	0,19	0,07	2,68	Valid
6.	Aitem41	-0,07	0,07	-0,96	Tidak Valid

Analisis Uji Validitas Skala Faktor Motivator & Faktor Hygiene Penari Tradisional

“ASPEK TANGGUNG JAWAB”

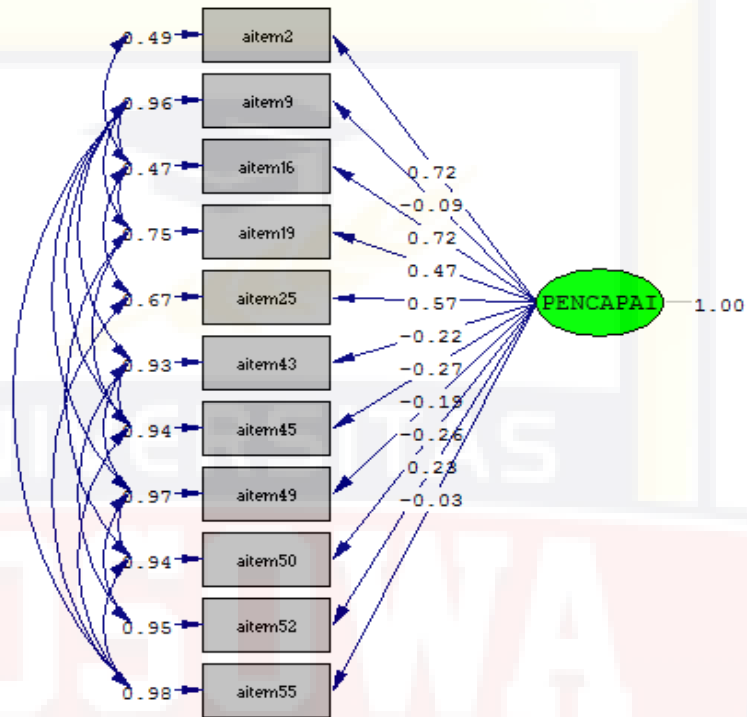


Chi-Square=35.27, df=24, P-value=0.06453, RMSEA=0.048

N0	Aitem	FL	Error	T-value	Ket. Aitem
1.	Aitem1	0,42	0,07	6,00	Valid
2.	Aitem8	0,20	0,07	3,04	Valid
3.	Aitem18	0,07	0,07	1,01	Tidak Valid
4.	Aitem29	0,32	0,07	2,00	Valid
5.	Aitem35	0,91	0,09	10,46	Valid
6.	Aitem39	0,17	0,09	2,00	Valid
7.	Aitem42	0,61	0,08	7,46	Valid
8.	Aitem44	-0,31	0,07	-4,55	Tidak Valid
9.	Aitem48	0,64	0,07	9,03	Valid
10.	Aitem54	0,56	0,08	6,85	Valid

Analisis Uji Validitas Skala Faktor Motivator & Faktor Hygine Penari Tradisional

“ASPEK PENCAPAIAN”

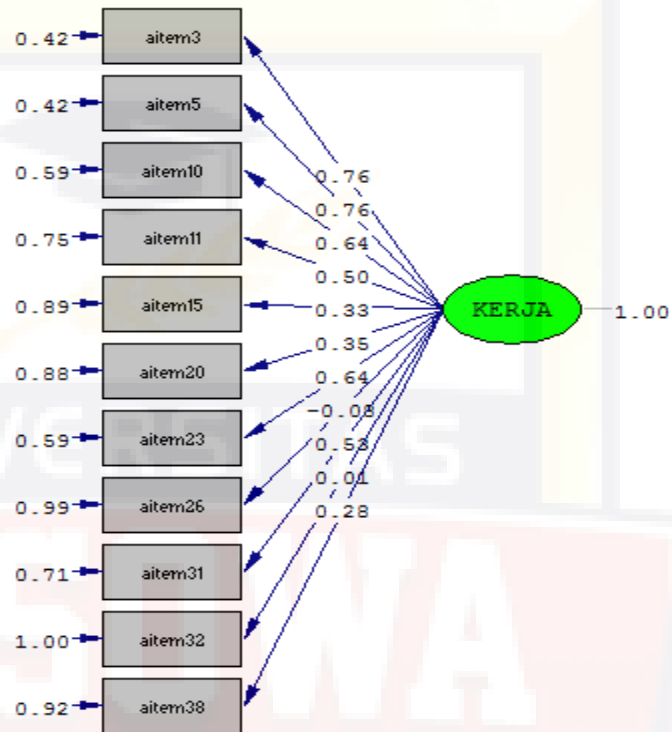


Chi-Square=34.77, df=25, P-value=0.09243, RMSEA=0.044

NO	Aitem	FL	Error	T-value	Ket. Aitem
1.	Aitem2	0,72	0,08	8,55	Valid
2.	Aitem9	-0,09	0,09	-1,06	Tidak Valid
3.	Aitem16	0,72	0,15	4,67	Valid
4.	Aitem19	0,47	0,08	5,81	Valid
5.	Aitem25	0,57	0,08	7,09	Valid
6.	Aitem43	-0,22	0,07	-3,07	Tidak Valid
7.	Aitem45	0,27	0,07	-3,56	Tidak Valid
8.	Aitem49	-0,19	0,07	-2,67	Tidak Valid
9.	Aitem50	0,26	0,07	- 3,59	Tidak Valid
10.	Aitem52	0,23	0,07	3,25	Valid
11.	Aitem55	-0,03	0,07	-0,47	Tidak Valid

Analisis Uji Validitas Skala Faktor Motivator & Faktor Hygine Penari Tradisional

“ASPEK KERJA ITU SENDIRI”

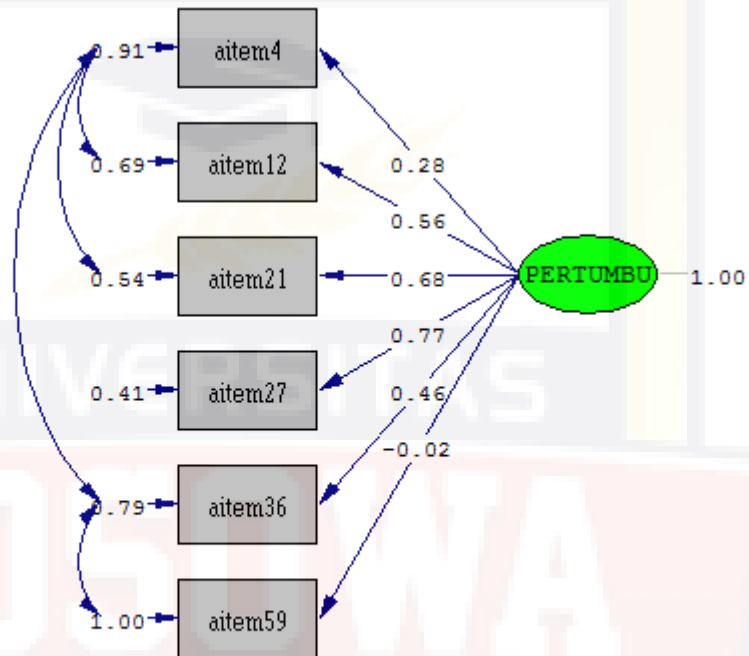


Chi-Square=329.41, df=44, P-value=0.00000, RMSEA=0.178

N0	Aitem	FL	Error	T-value	Ket. Aitem
1.	Aitem3	0,55	0,07	7,76	Valid
2.	Aitem5	0,59	0,07	8,03	Valid
3.	Aitem10	0,55	0,07	7,78	Valid
4.	Aitem11	0,55	0,07	7,78	Valid
5.	Aitem15	0,44	0,09	5,13	Valid
6.	Aitem20	0,16	0,08	1,91	Valid
7.	Aitem23	0,74	0,08	9,63	Valid
8.	Aitem26	-0,08	0,08	-0,99	Tidak Valid
9.	Aitem31	0,71	0,09	8,33	Valid
10.	Aitem32	0,25	0,08	3,19	Valid
11.	Aitem38	0,28	0,07	3,77	Valid

Analisis Uji Validitas Skala Faktor Motivator & Faktor Hygine Penari Tradisional

“ASPEK PERTUMBUHAN”

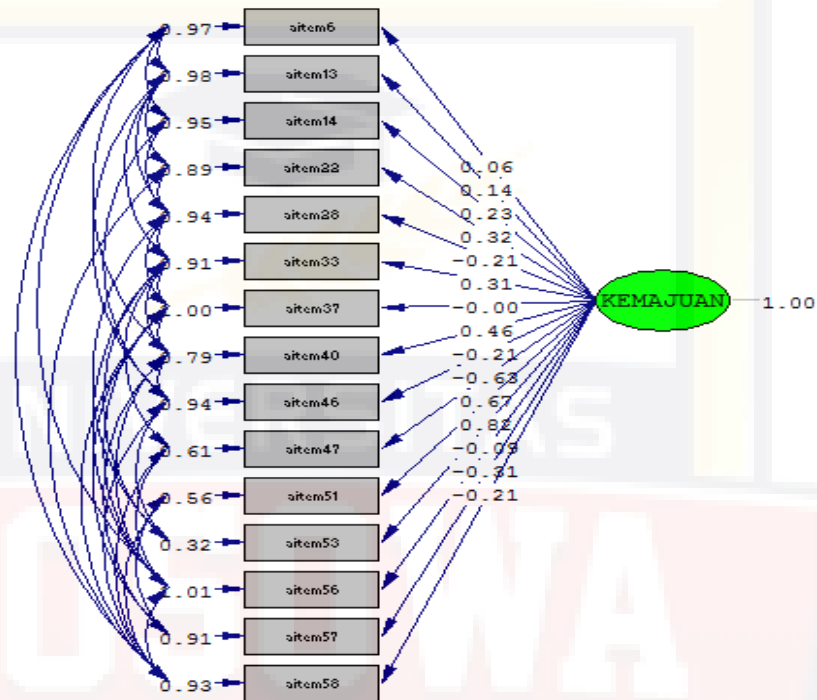


Chi-Square=6.36, df=5, P-value=0.27250, RMSEA=0.037

NO	Aitem	FL	Error	T-value	Ket. Aitem
1.	Aitem4	2,28	0,09	3,25	Valid
2.	Aitem12	0,58	0,08	7,40	Valid
3.	Aitem21	0,68	0,08	9,05	Valid
4.	Aitem27	0,77	0,08	10,10	Valid
5.	Aitem36	0,46	0,08	5,95	Valid
6.	Aitem59	-0,02	0,08	-0,30	Tidak Valid

Analisis Uji Validitas Skala Faktor Motivator & Faktor Hygiene Penari Tradisional

“ASPEK KEMAJUAN ATAU KESEMPATAN UNTUK MAJU”

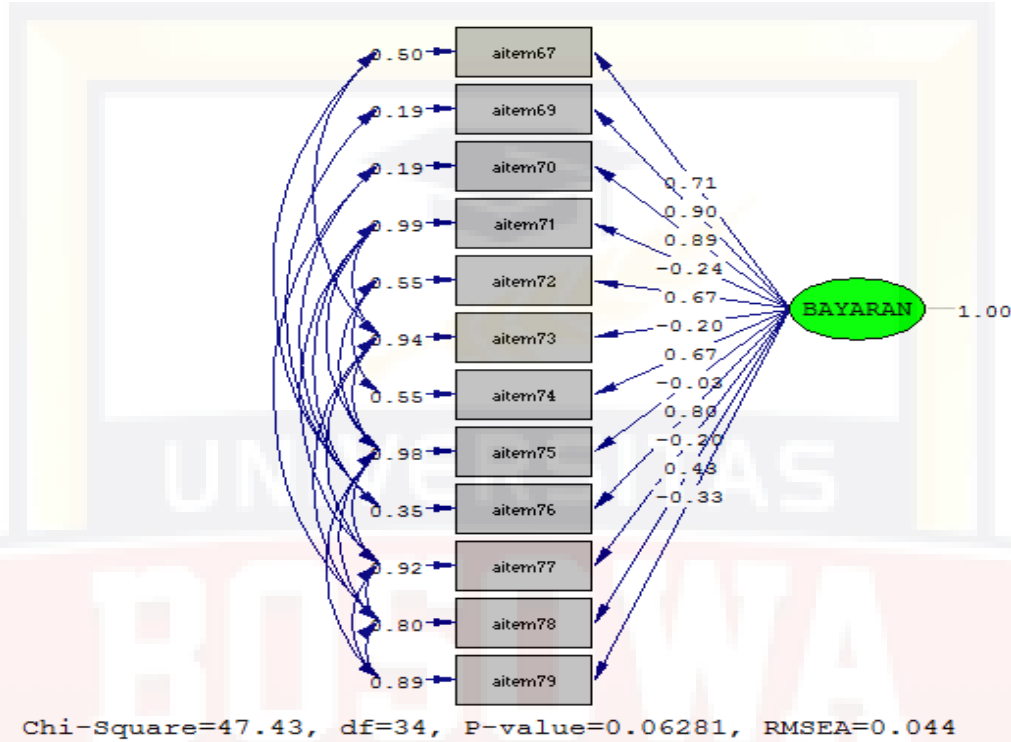


Chi-Square=72.14, df=55, P-value=0.06029, RMSEA=0.039

N0	Aitem	FL	Error	T-value	Ket. Aitem
1.	Aitem6	0,06	0,07	0,87	Tidak Valid
2.	Aitem14	0,23	0,07	3,16	Valid
3.	Aitem22	0,32	0,07	4,49	Valid
4.	Aitem28	-0,21	0,08	-2,52	Tidak Valid
5.	Aitem33	0,31	0,09	3,37	Valid
6.	Aitem37	0,00	0,08	-0,03	Tidak Valid
7.	Aitem40	0,46	0,07	6,42	Valid
8.	Aitem46	-0,21	0,08	-2,66	Tidak Valid
9.	Aitem47	-0,63	0,07	-9,01	Tidak Valid
10.	Aitem51	0,67	0,07	9,87	Valid
11.	Aitem53	0,82	0,07	11,96	Valid
12.	Aitem56	-0,09	0,08	-1,18	Tidak Valid
13.	Aitem57	-0,31	0,07	-4,30	Tidak Valid
14.	Aitem58	-0,21	0,07	-2,81	Tidak Valid

Analisis Uji Validitas Skala Faktor Motivator & Faktor Hygiene Penari Tradisional

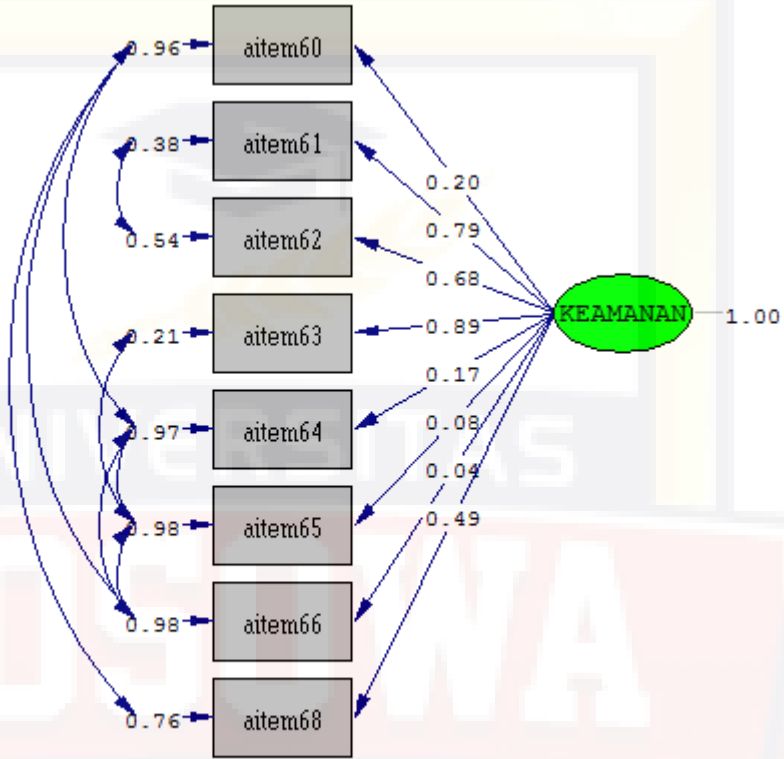
“ASPEK BAYARAN”



N0	Aitem	FL	Error	T-value	Ket. Aitem
1.	Aitem67	0,71	0,06	11,44	Valid
2.	Aitem69	0,90	0,06	16,25	Valid
3.	Aitem70	0,89	0,06	16,11	Valid
4.	Aitem71	-0,24	0,07	-3,37	Tidak Valid
5.	Aitem72	0,67	0,06	11,00	Valid
6.	Aitem73	-0,20	0,06	-3,25	Tidak Valid
7.	Aitem74	0,67	0,06	11,05	Valid
8.	Aitem75	-0,03	0,06	-0,44	Tidak Valid
9.	Aitem76	0,80	0,08	10,59	Valid
10.	Aitem77	-0,20	0,06	-3,24	Tidak Valid
11.	Aitem78	0,43	0,06	6,77	Valid
12.	Aitem79	-0,33	0,06	-5,17	Tidak Valid

Analisis Uji Validitas Skala Faktor Motivator & Faktor Hygiene Penari Tradisional

“ASPEK KEAMANAN”

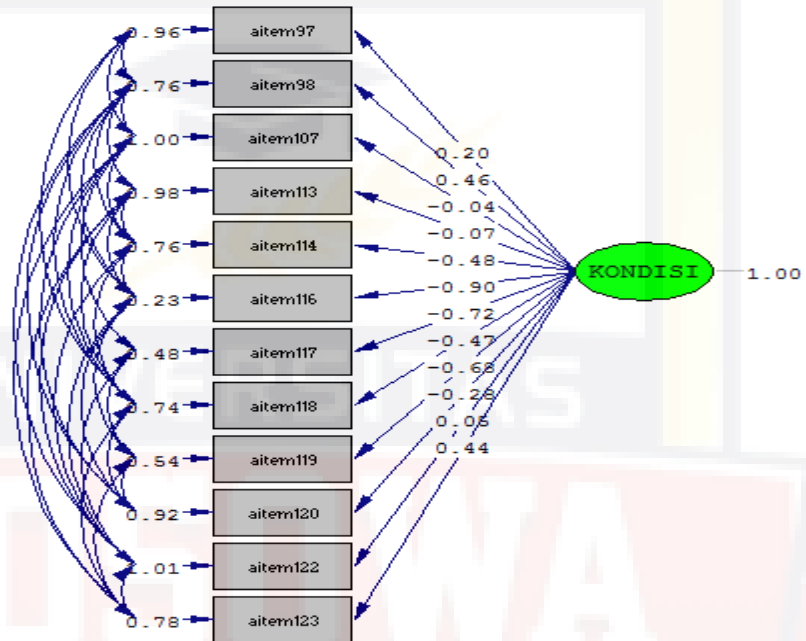


Chi-Square=17.86, df=12, P-value=0.12016, RMSEA=0.049

N0	Aitem	FL	Error	T-value	Ket. Aitem
1.	Aitem60	0,20	0,08	2,69	Valid
2.	Aitem61	0,79	0,07	11,19	Valid
3.	Aitem62	0,68	0,07	9,35	Valid
4.	Aitem63	0,89	0,07	12,57	Valid
5.	Aitem64	0,17	0,07	2,22	Valid
6.	Aitem65	0,08	0,08	1,02	Tidak Valid
7.	Aitem66	0,04	0,08	0,49	Tidak Valid
8.	Aitem68	0,49	0,07	6,90	Valid

Analisis Uji Validitas Skala Faktor Motivator & Faktor Hygiene Penari Tradisional

“KONDISI-KONDISI KERJA”

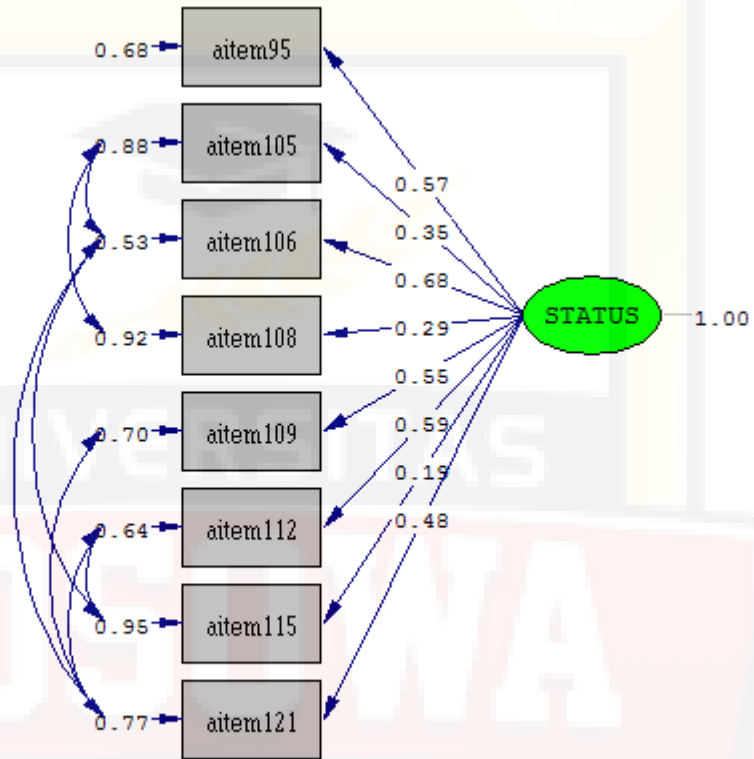


Chi-Square=29.45, df=20, P-value=0.07919, RMSEA=0.048

N0	Aitem	FL	Error	T-value	Ket. Aitem
1.	Aitem97	0,20	0,07	2,71	Valid
2.	Aitem98	0,46	0,08	5,59	Valid
3.	Aitem107	-0,04	0,07	-0,60	Tidak Valid
4.	Aitem113	-0,07	0,09	-0,75	Tidak Valid
5.	Aitem114	-0,48	0,08	-5,88	Tidak Valid
6.	Aitem116	-0,90	0,07	-13,15	Tidak Valid
7.	Aitem117	-0,72	0,07	-10,86	Tidak Valid
8.	Aitem118	-0,47	0,07	-7,00	Tidak Valid
9.	Aitem119	-0,68	0,08	-8,26	Tidak Valid
10.	Aitem120	-0,28	0,07	-3,85	Tidak Valid
11.	Aitem22	0,05	0,09	0,58	Tidak Valid
12.	Aitem123	0,44	0,07	6,31	Valid

Analisis Uji Validitas Skala Faktor Motivator & Faktor Hygiene Penari Tradisional

“ASPEK STATUS”

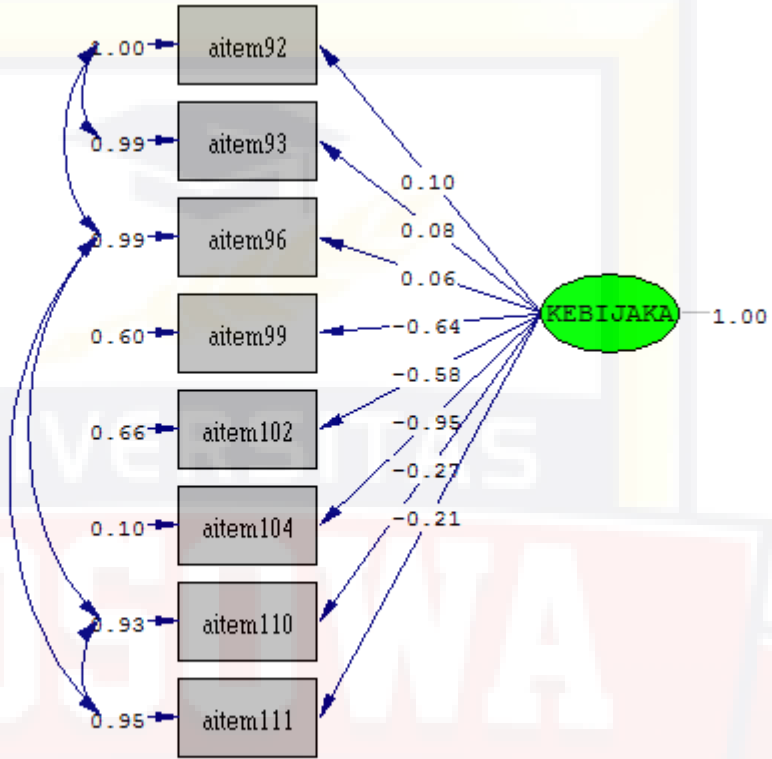


Chi-Square=19.04, df=13, P-value=0.12196, RMSEA=0.048

N0	Aitem	FL	Error	T-value	Ket. Aitem
1.	Aitem95	0,57	0,07	7,92	Valid
2.	Aitem105	0,35	0,08	4,42	Valid
3.	Aitem106	0,68	0,08	8,72	Valid
4.	Aitem108	0,29	0,07	4,00	Valid
5.	Aitem109	0,55	0,07	7,40	Valid
6.	Aitem112	0,59	0,08	7,86	Valid
7.	Aitem115	0,19	0,09	2,24	Valid
8.	Aitem121	0,48	0,11	4,39	Valid

Analisis Uji Validitas Skala Faktor Motivator & Faktor Hygine Penari Tradisional

“KEBIJAKAN DAN ADMINISTRASI PERUSAHAAN”

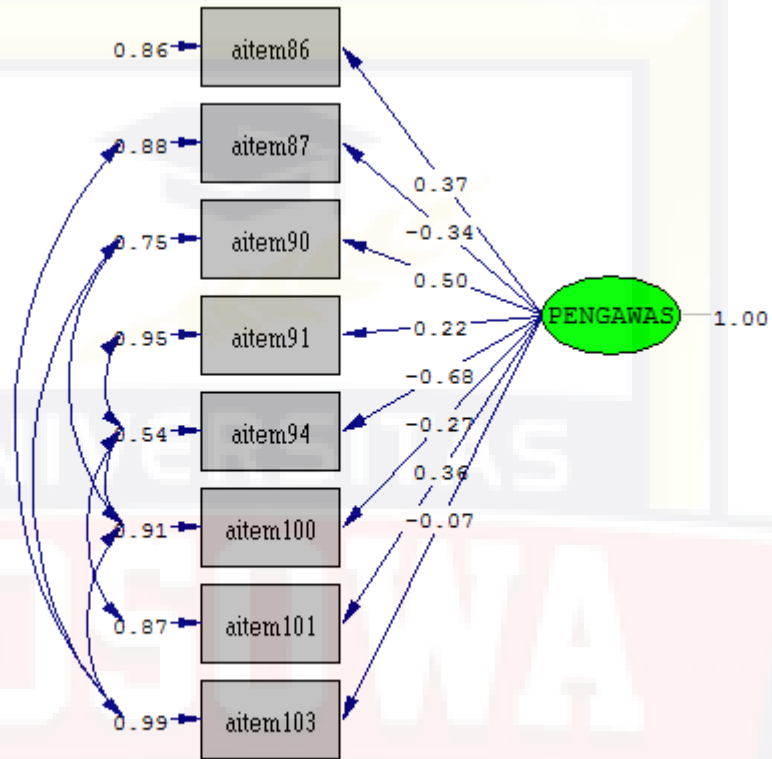


Chi-Square=22.39, df=15, P-value=0.09788, RMSEA=0.049

N0	Aitem	FL	Error	T-value	Ket. Aitem
1.	Aitem92	0,10	0,07	1,73	Valid
2.	Aitem93	0,08	0,07	1,70	Valid
3.	Aitem96	0,06	0,07	0,86	Tidak Valid
4.	Aitem99	-0,64	0,07	-8,94	Tidak Valid
5.	Aitem102	-0,58	0,07	-8,20	Tidak Valid
6.	Aitem104	-0,95	0,07	-13,24	Tidak Valid
7.	Aitem110	-0,27	0,07	-3,70	Tidak Valid
8.	Aitem111	-0,21	0,07	-2,91	Tidak Valid

Analisis Uji Validitas Skala Faktor Motivator & Faktor Hygiene Penari Tradisional

“ASPEK PENGAWASAN”

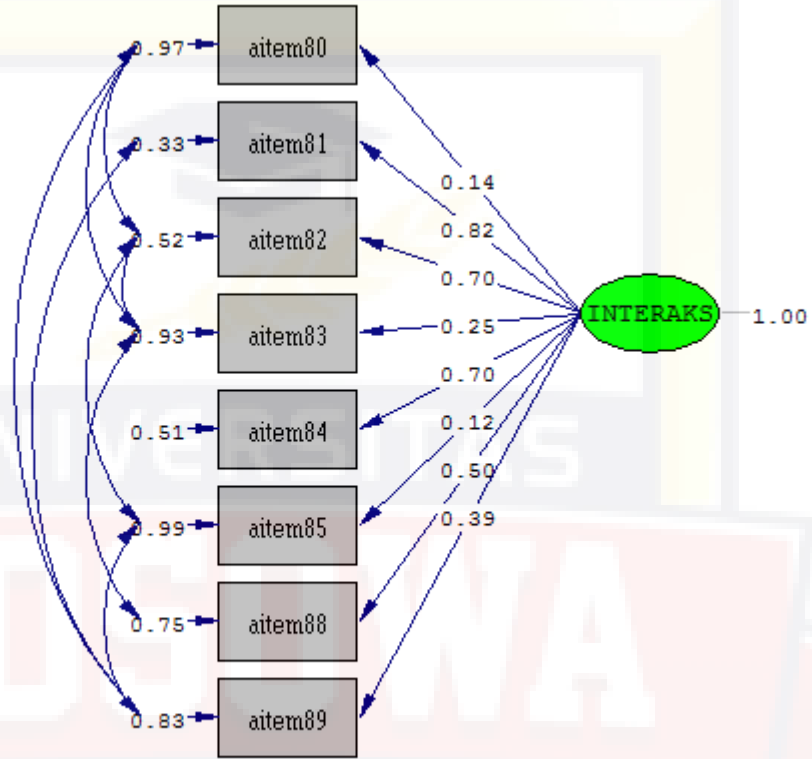


Chi-Square=17.43, df=13, P-value=0.18042, RMSEA=0.041

N0	Aitem	FL	Error	T-value	Ket. Aitem
1.	Aitem86	0,37	0,08	4,48	Valid
2.	Aitem87	-0,34	0,08	-4,13	TidakValid
3.	Aitem90	0,50	0,09	5,41	Valid
4.	Aitem91	0,22	0,10	2,17	Valid
5.	Aitem94	-0,68	0,11	-6,16	Tidak Valid
6.	Aitem100	-0,27	0,12	-2,31	Tidak Valid
7.	Aitem101	0,36	0,10	3,53	Valid
8.	Aitem103	-0,07	0,09	-0,82	Tidak Valid

Analisis Uji Validitas Skala Faktor Motivator & Faktor Hygiene Penari Tradisional

“ASPEK INTERAKSI ANTAR PEGAWAI”



Chi-Square=16.78, df=12, P-value=0.15800, RMSEA=0.044

N0	Aitem	FL	Error	T-value	Ket. Aitem
1.	Aitem80	0,14	0,08	1,72	Valid
2.	Aitem81	0,82	0,06	12,65	Valid
3.	Aitem82	0,70	0,07	10,45	Valid
4.	Aitem83	0,25	0,08	3,28	Valid
5.	Aitem84	0,70	0,07	10,75	Valid
6.	Aitem85	0,12	0,08	1,69	Valid
7.	Aitem88	0,50	0,07	7,12	Valid
8.	Aitem89	0,39	0,08	5,03	Valid

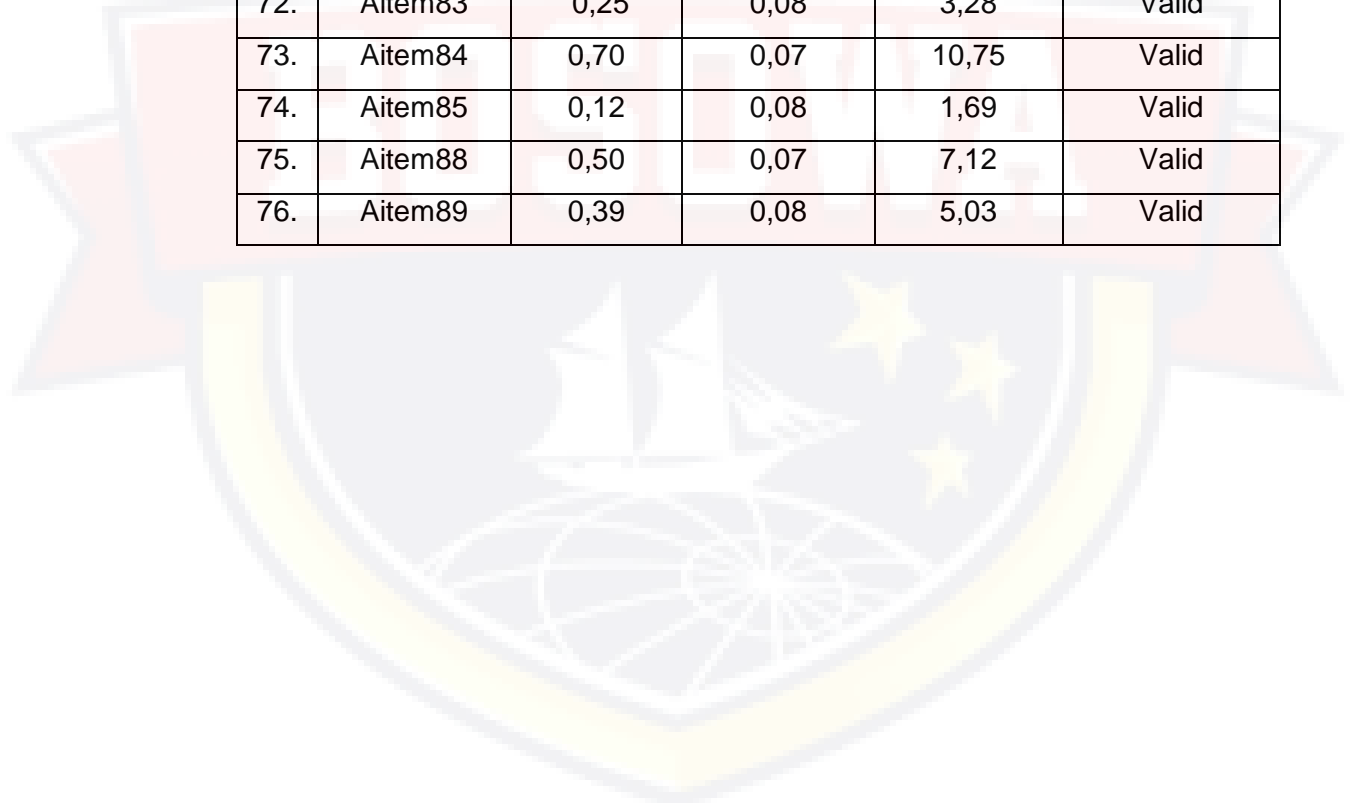
DATA VALID

“Variabel Faktor Motivator & Faktor Hygiene”

N0	Aitem	FL	Error	T-value	Ket. Aitem
1.	Aitem7	1,00	0,05	20,20	Valid
2.	Aitem17	0,26	0,07	3,81	Valid
3.	Aitem24	0,40	0,24	1,69	Valid
4.	Aitem34	0,19	0,07	2,68	Valid
5.	Aitem1	0,42	0,07	6,00	Valid
6.	Aitem8	0,20	0,07	3,04	Valid
7.	Aitem29	0,32	0,07	2,00	Valid
8.	Aitem35	0,91	0,09	10,46	Valid
9.	Aitem39	0,17	0,09	2,00	Valid
10.	Aitem42	0,61	0,08	7,46	Valid
11.	Aitem48	0,64	0,07	9,03	Valid
12.	Aitem54	0,56	0,08	6,85	Valid
13.	Aitem2	0,72	0,08	8,55	Valid
14.	Aitem16	0,72	0,15	4,67	Valid
15.	Aitem19	0,47	0,08	5,81	Valid
16.	Aitem25	0,57	0,08	7,09	Valid
17.	Aitem52	0,23	0,07	3,25	Valid
18.	Aitem3	0,55	0,07	7,76	Valid
19.	Aitem5	0,59	0,07	8,03	Valid
20.	Aitem10	0,55	0,07	7,78	Valid
21.	Aitem11	0,55	0,07	7,78	Valid
22.	Aitem15	0,44	0,09	5,13	Valid
23.	Aitem20	0,16	0,08	1,91	Valid
24.	Aitem23	0,74	0,09	9,63	Valid
25.	Aitem31	0,71	0,09	8,33	Valid
26.	Aitem32	0,25	0,08	3,19	Valid
27.	Aitem38	0,28	0,07	3,77	Valid

28.	Aitem4	2,28	0,09	3,25	Valid
29.	Aitem12	0,58	0,08	7,40	Valid
30.	Aitem21	0,68	0,08	9,05	Valid
31.	Aitem27	0,77	0,08	10,10	Valid
32.	Aitem36	0,46	0,08	5,95	Valid
33.	Aitem14	0,23	0,07	3,16	Valid
34.	Aitem22	0,32	0,07	4,49	Valid
35.	Aitem33	0,31	0,09	3,37	Valid
36.	Aitem40	0,46	0,07	6,42	Valid
37.	Aitem51	0,67	0,07	9,87	Valid
38.	Aitem53	0,82	0,07	11,96	Valid
49.	Aitem67	0,71	0,06	11,44	Valid
40.	Aitem69	0,90	0,06	16,25	Valid
41.	Aitem70	0,89	0,06	16,11	Valid
42.	Aitem72	0,67	0,06	11,00	Valid
43.	Aitem74	0,67	0,06	11,05	Valid
44.	Aitem76	0,80	0,08	10,59	Valid
45.	Aitem78	0,43	0,06	6,77	Valid
46.	Aitem60	0,20	0,08	2,69	Valid
47.	Aitem61	0,79	0,07	11,19	Valid
48.	Aitem62	0,68	0,07	9,35	Valid
49.	Aitem63	0,89	0,07	12,57	Valid
50.	Aitem64	0,17	0,07	2,22	Valid
51.	Aitem68	0,49	0,07	6,90	Valid
52.	Aitem97	0,20	0,07	2,71	Valid
53.	Aitem98	0,46	0,08	5,59	Valid
54.	Aitem123	0,44	0,07	6,31	Valid
55.	Aitem95	0,57	0,07	7,92	Valid
56.	Aitem105	0,35	0,08	4,42	Valid
57.	Aitem106	0,68	0,08	8,72	Valid
58.	Aitem108	0,29	0,07	4,00	Valid

59.	Aitem109	0,55	0,07	7,40	Valid
60.	Aitem112	0,59	0,08	7,86	Valid
61.	Aitem115	0,19	0,09	2,24	Valid
62.	Aitem121	0,48	0,11	4,39	Valid
63.	Aitem92	0,10	0,07	1,73	Valid
64.	Aitem93	0,08	0,07	1,70	Valid
65.	Aitem86	0,37	0,08	4,48	Valid
66.	Aitem90	0,50	0,09	5,41	Valid
67.	Aitem91	0,22	0,10	2,17	Valid
68.	Aitem101	0,36	0,10	3,53	Valid
69.	Aitem80	0,14	0,08	1,72	Valid
70.	Aitem81	0,82	0,06	12,65	Valid
71.	Aitem82	0,70	0,07	10,45	Valid
72.	Aitem83	0,25	0,08	3,28	Valid
73.	Aitem84	0,70	0,07	10,75	Valid
74.	Aitem85	0,12	0,08	1,69	Valid
75.	Aitem88	0,50	0,07	7,12	Valid
76.	Aitem89	0,39	0,08	5,03	Valid





LAMPIRAN 9
UJI RELIABILITAS

HASIL UJI RELIABILITAS

HYGIENE & MOTIVATOR

Case Processing Summary

	N	%
Valid	205	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	205	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	76