



PERBEDAAN DAN HUBUNGAN TINGKAT KOLEKTIVISME DENGAN MOTIVASI KERJA WISUDAWAN FAKULTAS EKONOMIKA BISNIS DAN FAKULTAS ILMU BUDAYA UNDIP

Adlin Rizki Danimarcha, Fuad Mas'ud¹

danny.management.2011@gmail.com

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This study aimed to analyze the differences in the level of collectivism with graduate work motivation and relationships collectivism a variable component of motivation include: salaries, social work, and achievement. The sample used in this study were graduates of the Faculty of Economics and Business (FEB) and the Faculty of Humanities (FIB). As the independent variable is the individualism-collectivism, gender, and type of education. While the dependent variable is the motivation include: salaries, social work, and achievement. Sample method used in this study is simple random sampling. Methods of data collection using questionnaires distributed to 167 respondents. Engineering test data used penelittian include normality test charts, test the validity of the R arithmetic and R tables, test reliability by using coefficient alpha (Cronbach's alpha), and a different test T-test is to determine whether there is a difference in variance and correlation Karl Pearson to investigate the association between variables. Results of the analysis and discussion of the revelation that: (1) There are differences in the level of collectivism in work motivation graduates FEB and FIB, (2) there is a relationship between the level of collectivism in salary desired graduates, (3) there is a relationship between the level of collectivism in the social environment of work expected of graduates, (4) there is a relationship between the level of collectivism on the achievements of the coveted graduates.

Keywords: Different T-test, Correlation, Collectivism, Motivation Work.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan ujung tombak kemajuan organisasi (perusahaan). Oleh karena itu organisasi selalu mencari karyawan yang berkualitas agar organisasi dapat berkembang. Salah satu ciri SDM adalah mereka yang memiliki motivasi yang tinggi, kompetensi, komitmen, dll. Motivasi karyawan merupakan salah satu penentu kinerja utama karyawan. Para wisudawan merupakan calon-calon karyawan yang akan terjun dalam dunia bisnis. Dunia bisnis merupakan dunia yang penuh kompetisi.

Motivasi salah satu faktor penting dalam memilih pekerjaan dan diterima seseorang dalam pekerjaan tertentu. Pada era moderen ini persaingan kerja sangat besar dilihat pada pasar tenaga kerja. Perusahaan melakukan sebuah perekrutan pekerja untuk mengisi kekosongan dalam suatu pekerjaan seperti *Job Fair* yang sering diadakan dalam beberapa kota guna untuk memperkenalkan suatu bentuk pekerjaan kepada masyarakat umum terutama calon karyawan atau para wisudawan yang merupakan golongan karyawan dan siap untuk mendaftarkan diri dalam rangka ikut serta dalam suatu seleksi pekerjaan yang diselenggarakan oleh suatu perusahaan.

Era globalisasi yang penuh dengan kompetisi atau persaingan perusahaan membutuhkan SDM yang memiliki motivasi dan kompetensi yang tinggi. Kompetensi mencakup *Hard skill* dan *Soft skill*. Selama mengikuti kuliah para wisudawan telah mendapatkan *skill* tersebut. *Hard skill* antara lain kemampuan menghitung dan menganalisis sedangkan *soft skill* diantaranya kemampuan komunikasi, kerjasama, dan hubungan antar personal. Dengan demikian para wisudawan telah memiliki syarat-syarat yang dibutuhkan untuk bekerja di perusahaan atau organisasi.

¹ Corresponding author

Menurut Mondy (2008) bahwa setiap tahun, dipekerjakan ribuan pemuda tanpa ketrampilan terutama periode puncak, seperti musim belanja liburan. Karyawan-karyawan tersebut umumnya berpendidikan terbatas. Pekerjaan sangat berkaitan dengan pendidikan, oleh karena itu setiap materi kuliah yang diperoleh dapat bermanfaat dalam melaksanakan pekerjaan yang nanti akan dilakukan para wisudawan. Akan tetapi, terkadang yang telah menyelesaikan pendidikan di tingkat universitas saja tidak mudah untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan, apalagi hanya lulusan SMA. SMA hanya dibekali dengan pengetahuan dan ketrampilan yang bersifat dasar, sedangkan SMK memang sudah dibekali ilmu praktiknya tetapi hanya praktik dasarnya saja. Seharusnya wisudawan universitas harus lebih unggul dari lulusan SMA ataupun SMK.

Sering kali diketahui bahwa faktor IPK (Indeks Prestasi Kumulatif) menjadi salah satu penentu dalam mendapatkan suatu pekerjaan yang diharapkan oleh para wisudawan. Oleh karena itu, IPK menjadi salah satu syarat yang amat penting dalam seleksi administrasi untuk pendaftaran lamaran pekerjaan sebelum masuk ke tahap seleksi berikutnya. Dalam menempuh pendidikan di bangku kuliah hanya sekedar lulus saja dengan IPK akhir 2,00 sudah menjadi wisudawan, akan tetapi kemungkinan besar sulit untuk melamar pekerjaan apalagi mendapatkan pekerjaan yang diinginkannya.

Pada dasarnya melihat dari syarat minimal untuk mengisi lowongan pekerjaan yaitu antara lain: IPK 2,75 untuk universitas negeri dan IPK 3,00 untuk masuk di perusahaan BUMN. Jika untuk perusahaan swasta berbeda batas minimal IPK pada masing-masing perusahaan swasta, akan tetapi pada umumnya batas minimal untuk perusahaan swasta yang benefit yaitu IPK 3,00 untuk semua universitas atau perguruan tinggi swasta maupun negeri. Motivasi kerja bagi wisudawan sangat diperlukan karena untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Banyak persaingan dalam merebut pekerjaan karena terbatasnya jumlah pekerja yang dibutuhkan dalam perusahaan maupun instansi pemerintah. Motivasi kerja bagi wisudawan sebagai salah satu pendorong wisudawan dalam pencapaian tujuan pekerjaan yang diinginkan sesuai dengan kemampuan dan hasil IPK yang diperoleh.

Wisudawan yang sedang mencari pekerjaan harus memiliki motivasi yang tinggi. Dengan motivasi yang tinggi maka akan selalu berpikiran positif dalam mencari pekerjaan. Karena pada umumnya motivasi merupakan suatu tindakan yang emosional dari individu untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental dengan cara yang maksimal, bisa dikatakan motivasi merupakan suatu penghubung antara kemampuan diri dengan tujuan yang ingin diperoleh (Gibson, 1994).

Motivasi pekerja atau calon pekerja juga dipengaruhi oleh lingkungan sosial budaya. Adapun pengaruh budaya nasional terhadap motivasi kerja. Budaya di negara Indonesia menganut budaya kolektivisme yang turun temurun dari nenek moyang. Maka dari itu, dengan adanya tingkat kolektivisme yang terdapat pada diri manusia akan timbul motivasi kerja yang memiliki rasa sosial yang tinggi antara individu dengan individu yang lain. Budaya kurang disadari oleh banyak orang, baik oleh praktisi maupun akademisi sejak puluhan tahun yang silam bahkan sampai sekarang. Hal ini disebabkan adanya kepercayaan (asumsi) sejak tahun 1950-an dan 1960-an terutama yang disebarluaskan oleh para sarjana (peneliti, profesor, dosen dan praktisi) dari Amerika Serikat dan Eropa bahwa manajemen adalah universal, yakni konsep-konsep dan prinsip-prinsip manajemen dan organisasi berlaku (dapat diterapkan) di mana saja tanpa memandang adanya perbedaan lingkungan budaya yang ada (Mas'ud, 2010).

Fuad Mas'ud (2010) menjelaskan hasil temuan dari riset yang dilakukan oleh Hofstede (1980, 1991) bahwa dengan menggunakan konsep dimensi budaya (*individualism, collectivism, power distance dan uncertainty avoidance*) Hofstede menunjukkan bahwa di negara-negara di mana dimensi budaya tersebut berbeda-beda maka perilaku orang-orang dalam masyarakat dan organisasi tersebut berbeda, sedangkan di negara yang relatif sedikit perbedaan, maka akan cenderung ada kemiripan perilakunya.

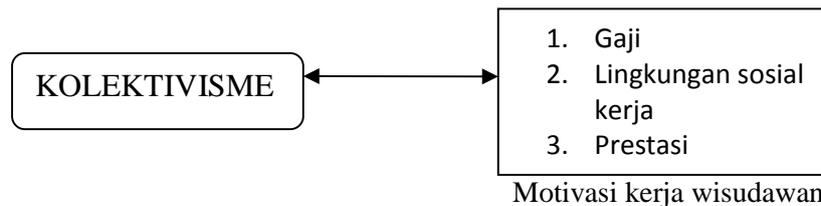
Secara makro pada jenis pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan pada umumnya yang berhubungan dengan aspek ekonomi, karena perusahaan tidak luput dari kegiatan ekonomi. Penawaran lowongan pekerjaan sering dijumpai pada media cetak, internet, maupun dari informasi bagian dalam perusahaan. Oleh karena itu, lulusan ekonomi banyak dibutuhkan untuk bekerja di perusahaan. Sedangkan lulusan dari sastra pada jarang ada perusahaan yang merekrut atau membuka lowongan untuk lulusan sastra karena tidak relevan dengan kegiatan yang berada dalam perusahaan.

Adanya perbedaan dari latar pendidikan ekonomi dan sastra sangat menarik untuk dijadikan penelitian pada tingkat kolektivisme dengan motivasi kerja wisudawan. Sudah jelas bahwa jurusan ekonomi sangat diperlukan pada perusahaan, akan tetapi jurusan sastra sangat jarang dibutuhkan pada perusahaan. Maka dari itu, dengan menggunakan kedua latar belakang pendidikan tersebut akan diperoleh informasi mengenai motivasi kerja dari wisudawan Fakultas Ekonomika Bisnis dan Fakultas Ilmu Budaya pada tingkat kolektifisme.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis I

Ho: Terdapat perbedaan tingkat individualisme / kolektivisme pada motivasi kerja wisudawan Fakultas Ekonomika Bisnis dan Fakultas Ilmu Budaya.

Ha: Tidak terdapat perbedaan tingkat individualisme / kolektivisme pada motivasi Kerja wisudawan Fakultas Ekonomika Bisnis dan Fakultas Ilmu Budaya.

2. Hipotesis II

A. Ho: Tingkat individualisme wisudawan berhubungan dengan gaji yang diinginkan.

Ha: Tingkat individualisme wisudawan tidak berhubungan dengan gaji yang diinginkan.

B. Ho: Tingkat kolektivisme wisudawan berhubungan dengan tingkat gaji yang diinginkan.

Ha: Tingkat kolektivisme wisudawan tidak berhubungan dengan tingkat gaji yang diinginkan.

3. Hipotesis III

A. Ho: Tingkat individualisme wisudawan berhubungan dengan lingkungan kerja yang diharapkan.

Ha: Tingkat individualisme wisudawan tidak berhubungan dengan lingkungan kerja yang diharapkan.

B. Ho: Tingkat kolektivisme wisudawan berhubungan dengan lingkungan sosial kerja yang diharapkan.

Ha: Tingkat kolektivisme wisudawan tidak berhubungan dengan lingkungan sosial kerja yang diharapkan.

4. Hipotesis IV

A. Ho: Tingkat individualisme wisudawan berhubungan dengan prestasi yang didambakan

Ha: Tingkat individualisme wisudawan tidak berhubungan dengan prestasi yang didambakan.

B. Ho: Tingkat kolektivisme wisudawan berhubungan dengan prestasi yang didambakan.

Ha: Tingkat kolektivisme wisudawan tidak berhubungan dengan prestasi yang didambakan.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian yang merupakan sebuah cara untuk memperoleh data serta menganalisa data. Pada penyusunan laporan, peneliti harus memperoleh data sesuai dengan topik penelitian. Kirk dan Miller (1986, dalam Moleong, 2005).

Sekaran dan Bougie (2013) menjelaskan bahwa definisi operasional diketahui dari melihat dimensi, segi kekayaan maupun perilaku yang ditujukan pada suatu konsep. Pada Penelitian ini yang akan dikelompokkan pada komponen yang sesuai serta bertujuan mengukur indeks dari sebuah konsep yang diperoleh pada waktu setelah melakukan penelitian.

Dasar pada penelitian ini dikarenakan oleh budaya negara Indonesia adalah budaya gotong royong, oleh karena itu kolektivisme diterapkan pada penelitian ini untuk mengetahui adanya hubungan tingkat kolektivisme dengan motivasi kerja pada wisudawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis dan Fakultas Ilmu Budaya Undip.

Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kolektivisme

Dalam penelitian ini kolektivisme merupakan cara pandang yang lebih mementingkan kepentingan kelompok daripada urusan pribadi.

2. Gaji

Dalam penelitian ini gaji merupakan imbalan atas jasa yang diharapkan dan akan diterima oleh calon karyawan

3. Lingkungan sosial kerja

Dalam penelitian ini lingkungan sosial kerja adalah kondisi pekerjaan yang lebih memperhatikan kebutuhan sosial.

4. Prestasi

Dalam penelitian ini prestasi adalah pencapaian prestasi kerja yang diinginkan calon karyawan.

Pada Penelitian ini berdasarkan definisi operasional variabel yaitu untuk mengetahui adanya perbedaan dan hubungan tingkat kolektivisme dengan motivasi kerja wisudawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis dan Fakultas Ilmu Budaya Undip. Relelefans pada penelitian yaitu komponen motivasi kerja wisudawan terdapat gaji, lingkungan sosial kerja, dan prestasi dengan adanya tingkat kolektifisme maka akan dapat diketahui bahwa benar atau tidaknya perbedaan maupun hubungan antara tingkat kolektifisme dengan motivasi kerja.

Populasi dan Sampel

Fuad Mas'ud (2004) menjelaskan bahwa kesalahan sampel dipengaruhi oleh dua macam faktor yaitu:

1. Seberapa besar variasi yang ada (terjadi) dalam masalah atau variabel yang diukur.
2. Jumlah (besar)nya ukuran) sampel.

Dengan demikian, kesalahan sampling akan rendah untuk statistik yang diambil dari data sampel yang besar. Pada penelitian ini berdasarkan jumlah populasi yang diketahui untuk mendapatkan jumlah sampel, maka rumus yang digunakan yaitu Rea dan Perker dalam (Mas'ud, 2004):

$$\frac{Z_{\alpha}^2(.25)N}{Z_{\alpha}^2(.25)+(N-1)C_p^2}$$

Berikut keterangan rumus dari Rea dan Perker dalam (Mas'ud, 2004) yaitu:

1. Z_{α} adalah nilai Z (Z score) yang menunjukkan confidence interval yang diinginkan (1,96 untuk keyakinan 95% dan 2.575 untuk keyakinan 99%)
2. N adalah jumlah populasi
3. C_p adalah *margin of error* yang diinginkan (0.3;05, atau 0.10)

Berikut ini merupakan sampel yang akan digunakan dalam penelitian:

Populasi Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah Wisudawan Fakultas Ekonomika Bisnis dan Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro Semarang ke-139. Alasan pengambilan sampel ini karena perbedaan yang terlihat jelas pada informasi lowongan pekerjaan yang dibutuhkan pada perusahaan/ organisasi serta mata kuliah yang diperoleh wisudawan.

Sampel Penelitian

Sampel merupakan subset dari populasi, yang terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2006). Berdasarkan rumus Rea dan Perker dalam (Mas'ud, 2004) dengan tingkat keyakinan 95% dan dengan *margin of error* 5%. Jumlah populasi wisudawan S1 Fakultas Ekonomika dan Bisnis sejumlah 186 wisudawan, maka agar tingkat keyakinan 95% perhitungan jumlah sampel S1 FEB wisudawan sebanyak 125 orang.

Jumlah populasi Fakultas Ilmu Budaya terdapat 47 wisudawan. Banyaknya sampel dengan menggunakan rumus Rea dan Perker yaitu 42 agar tingkat keyakinannya 95%. Oleh karena itu, total sampel yang diperlukan pada penelitian ini yaitu Fakultas Ekonomika Bisnis adalah 125 sampel wisudawan dan 42 sampel wisudawan dari jumlah wisudawan Fakultas Ilmu Budaya Undip sehingga jumlah keseluruhan ada 167 wisudawan. Lokasi yang dipilih untuk penelitian yaitu pada Universitas Diponegoro Semarang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Arikunto (2002) menjelaskan yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian yaitu subyek yang berasal dari data yang diperoleh. Pembagian data berdasarkan jenisnya (Hasan, 1999), yaitu sebagai berikut:

1. Data Kualitatif
Data Kualitatif merupakan data yang tidak berbentuk bilangan
Misalnya: warna, jenis kelamin, asal daerah, status perkawinan, serta jenis pendidikan.
2. Data Kuantitatif
Data Kuantitatif merupakan data yang berbentuk bilangan atau angka
Misalnya: usia, jumlah, IPK, serta masa studi.

Sumber Data

Hasan (1999) menjelaskan bahwa data menurut sumber pengambilannya dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder:

1. Data Primer
Data Primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang-orang yang melakukan penelitian. Data primer merupakan data asli atau data baru.
2. Data Sekunder
Data Sekunder merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah tersedia. Data tersebut diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan – laporan peneliti yang terdahulu. Data Sekunder disebut juga data yang tersedia

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan kualitatif serta kuantitatif dan sumber data yang diperoleh adalah data primer yang langsung pada obyek penelitian yaitu wisudawan dari Fakultas Ekonomika Bisnis dan wisudawan dari Fakultas Ilmu Budaya Undip melalui berupa pertanyaan yang telah tersusun pada halaman kertas yang dibagikan kepada setiap responden.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya pada setiap pernyataan yang tersusun dalam sebuah kuesioner, dengan skala penilaian 1 sampai dengan 5. Skala pengukuran persepsi responden (Skala Likert 1 sampai dengan 5).

Berikut merupakan penjelasan Skala yang dipakai pada penelitian ini:



1 2 3 4 5

Dalam penelitian ini, untuk mempermudah responden dalam mengisi pernyataan, maka skalan penilaiannya sebagai berikut:

Skala 1 : Sangat Tidak Setuju

Skala 2 : Tidak Setuju

Skala 3 : Ragu-ragu

Skala 4 : Setuju

Skala 5 : Sangat Setuju

Hasan (1999) menjelaskan bahwa data statistik dapat dikumpulkan dengan menggunakan prosedur yang sistematis. Pengumpulan data dimaksudkan sebagai pencatatan peristiwa atau karakteristik dari sebagian atau seluruh populasi.

Berdasarkan jenis cara pengumpulannya, terdapat beberapa cara pengumpulan data sebagai berikut (Hasan, 1999):

1. Penelusuran Literatur

Penelusuran literatur merupakan cara pengumpulan data dengan menggunakan sebagian atau seluruh data yang telah ada atau laporan data dari peneliti sebelumnya.

2. Penggunaan Kuesioner

Penggunaan kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan atau daftar isian terhadap obyek yang diteliti.

Pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner karena pertanyaan tersusun rapih dan diisi oleh responden secara langsung. Arikunto (2002) menjelaskan bahwa sebagian besar penelitian menggunakan kuesioner sebagai metode yang dipilih untuk mengumpulkan data. Kuesioner atau angket memang mempunyai banyak kebaikan sebagai instrumen pengumpul data. Sebelum kuesioner disusun, maka harus melalui prosedur (Arikunto, 2002):

1. Merumuskan tujuan yang akan dicapai dengan kuesioner
2. Mengidentifikasi setiap variabel yang akan dijadikan sasaran kuesioner
3. Menjabarkan setiap variabel menjadi sub variabel yang lebih spesifik dan tunggal
4. Menentukan jenis data yang dikumpulkan, sekaligus untuk menentukan metode analisis.

Penelitian yang dilakukan oleh Francis J. Di Vesta dalam (Arikunto, 2002) memberikan gambaran hasil bahwa tidak ada perbedaan ketelitian jawaban yang diberikan kepada orang dewasa, baik yang anonim maupun yang bernama. Faktor-faktor yang mempengaruhi perlu tidaknya angket diberi nama, meliputi:

1. Tingkat kematangan responden
2. Tingkat subyektifitas item yang menyebabkan responden enggan memberikan jawaban
3. Kemungkinan tentang banyak angket serta prosedur (teknik) yang akan diambil pada waktu menganalisis data

Dalam *group-administration Survey*, responden dikumpulkan dalam satu ruangan. Selanjutnya petugas survai menjelaskan tujuan serta menjawab kuesioner, dan setelah responden selesai mengisi kuesioner, mereka mengembalikan kepada petugas survai. Cara ini meningkatkan tingkat pengembalian (*respon rate*) dari kuesioner yang digunakan untuk penelitian (Mas'ud, 2004).

Menurut Sugiyono (2008) kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang diberikan kepada obyek penelitian berupa seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner tersebut merupakan teknik pengumpulan data yang efektif dan efisien.

Terdapat skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah skala likert maksudnya untuk mengukur, pendapat, persepsi, serta sikap seseorang mengenai fenomena sosial (Sugiyono, 2008).

Metode Analisis Data

Uji Beda T-test

Metode untuk menganalisis pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji beda t-test. Imam Ghozali (2006) menyatakan bahwa uji beda t-test digunakan untuk menentukan dua sampel yang tidak berhubungan memiliki rata-rata berbeda. Uji beda t-test dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel dapat ditulis sebagai berikut (Ghozali, 2006):

$$t = \frac{[M1 - M2] - Mh}{SDbm}$$

Berikut merupakan keterangan dari rumus uji beda t-test:

t = analisis yang dihitung

M1 = rata-rata pada sampel pertama

M2 = rata-rata pada sampel kedua

Mh = mean hipotetik. Dalam hal ini mean hipotetik adalah nol, sebab secara hipotetik disebutkan mean antar dua sampel sama/ tidak ada perbedaan

SDbm = standar kesalahan perbedaan mean

Dalam penelitian ini untuk mengetahui F hitung atau Levene test untuk mengetahui ada atau tidaknya persamaan varian pada kedua sampel. Berikut merupakan rumus (F) hitung (Ghozali, 2006):

$$F = \frac{S_{\text{besar}}}{S_{\text{kecil}}}$$

Berikut merupakan keterangan dari Rumus F hitung:

S_{besar} = varian sampel yang lebih banyak

S_{kecil} = varian sampel yang lebih sedikit

Jika varian sama maka pada kedua sampel tersebut bebas tentukan pembilang dan penyebut.

Korelasi

Sugiyono (2004) menjelaskan bahwa setiap metode penelitian memiliki keunggulan dan kekurangan. Oleh karena itu, metode kualitatif dan kuantitatif keberadaannya tidak perlu ditinggalkan, karena keduanya justru saling melengkapi (*complement each other*).

Metode analisis dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis menggunakan analisis korelasi. Arikunto (2010) menjelaskan bahwa penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki maksud untuk mengetahui ada dan tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Penelitian yang menggunakan analisis korelasi dapat mengetahui hubungan variasi dalam sebuah variabel dengan variasi yang lain.

Sugiyono (2008) mengungkapkan bahwa Koefisien korelasi sederhana disebut juga dengan koefisien korelasi pearson. Perhitungan korelasi ini dikemukakan oleh Karl Pearson yaitu ahli matematika di Inggris. Sugiyono (2008) menyatakan bahwa rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi pearson adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan dari Rumus Karl Pearson:

n = Banyaknya pasangan data x dan y

$\sum x$ = Total jumlah dari variabel x

$\sum y$ = Total jumlah dari variabel y

$\sum x^2$ = Kuadrat dari total jumlah variabel x

$\sum y^2$ = Kuadrat dari total jumlah variabel y

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Beda T-test Tingkat Kolektivisme antara Fakultas Ekonomika Bisnis dengan Fakultas Ilmu Budaya

Pada penelitian ini untuk mengetahui varian ke tiga populasi sama atau berbeda dengan melihat uji Levene, berikut merupakan hasil dari uji Levene's test:

Tabel 1
Uji Levene's

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Setelah mengetahui nilai Levene, alangkah baiknya juga melihat hasil uji T untuk menentukan adanya perbedaan nilai rata-rata secara signifikan, berikut merupakan tabel dari uji T:

		Levene's Test for Equality of Variances	
		F	Sig.
GAJI	<i>Equal variances assumed</i>	10.580	.001
	<i>Equal variances not assumed</i>		
LINGKUNGAN SOSIAL KERJA	<i>Equal variances assumed</i>	5.040	.026
	<i>Equal variances not assumed</i>		
PRESTASI	<i>Equal variances assumed</i>	20.520	.000
	<i>Equal variances not assumed</i>		

Tabel 2
Uji T

t-test for Equality of Means						
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
-1.406	165	.162	-1.073	.764	-2.581	.434
-.750	5.095	.486	-1.073	1.431	-4.731	2.584
-3.174	165	.002	-3.746	1.180	-6.077	-1.416
-1.611	5.085	.167	-3.746	2.325	-9.694	2.201
-2.183	165	.030	-2.050	.939	-3.904	-.196
-.849	5.045	.434	-2.050	2.414	-8.238	4.138

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Menurut Imam Ghozali (2006) untuk mengetahui nilai Levene tes (F) yaitu jika probabilitas > 0,05, maka H0 tidak dapat ditolak (diterima) dan jika probabilitas < 0,05, maka H0 ditolak jadi variansi berbeda. Diperoleh hasil *output* SPSS bahwa F hitung Levene tes sebesar 10,580 dengan probabilitas 0,001. Oleh karena itu nilai signifikansinya < 0,05 dapat disimpulkan bahwa adanya perbedaan variansi tingkat kolektivisme pada gaji antara Fakultas Ekonomika Bisnis dengan Fakultas Ilmu Budaya. Diperoleh hasil bahwa nilai t pada *equal variance assumed* dengan probabilitas 0,162, angka signifikansi > 0,05 maka dapat simpulkan bahwa rata-rata tingkat kolektivisme pada gaji berbeda secara tidak signifikan antara Fakultas Ekonomika Bisnis dengan Fakultas Ilmu Budaya.

Pada *output* SPSS versi 22 bahwa nilai F hitung Levene tes sebesar 5,040 dengan probabilitas 0,026, karena probabilitas < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa varian berbeda.

Dengan demikian, adanya perbedaan varian kolektivisme pada tingkat kolektivisme lingkungan sosial kerja antara Fakultas Ekonomika Bisnis dengan Fakultas Ilmu Budaya. Diperoleh hasil bahwa nilai t pada *equal variance assumed* -3,174 dengan probabilitas 0,002, angka signifikansinya $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat kolektivisme pada lingkungan sosial kerja berbeda secara signifikan antara Fakultas Ekonomika Bisnis dengan Fakultas Ilmu Budaya.

Pada *output* SPSS versi 22 bahwa nilai F hitung Levene tes sebesar 20,520 dengan probabilitas 0,000, karena probabilitas $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa varian berbeda. Dengan demikian, adanya perbedaan varian tingkat kolektivisme pada prestasi antara Fakultas Ekonomika Bisnis dengan Fakultas Ilmu Budaya. Diperoleh hasil bahwa nilai t pada *equal variance assumed* -2,183 dengan probabilitas 0,030, karena angka signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata kolektivisme pada prestasi berbeda secara signifikan antara Fakultas Ekonomika Bisnis dengan Fakultas Ilmu Budaya.

Dengan demikian dari hasil *output* SPSS versi 22 bahwa H_0 diterima pada uji **Hipotesis I:**

H_0 : Adanya Perbedaan tingkat kolektivisme pada motivasi kerja antara Fakultas Ekonomika Bisnis dengan Fakultas Ilmu Budaya.

Uji Korelasi

Korelasi Tingkat Kolektivisme Dengan Variabel Motivasi Kerja Wisudawan Fakultas Ekonomika Bisnis dan Fakultas Ilmu Budaya

Berikut ini merupakan tabel hasil *output* SPSS hubungan tingkat kolektivisme dengan variabel motivasi kerja :

Tabel 3
Korelasi Tingkat Kolektivisme dengan komponen Motivasi Kerja Wisudawan

Korelasi	Kolektivisme	Gaji	Lingkungan Sosial Kerja	Prestasi
Kolektivisme	-	0,152	0,002	0,029
Gaji	0,152	-	0,000	0,005
Lingkungan Sosial Kerja	0,002	0,000	-	0,000
Prestasi	0,029	0,005	0,000	-

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Pada hasil perolehan data wisudawan Fakultas Ekonomika Bisnis lebih banyak pada tingkat kolektivisme begitu pula Fakultas Ilmu Budaya, maka dari itu tingkat individualisme tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari Tabel 3 dapat diperoleh hasil dari uji hipotesis, berikut pembahasannya:

Hipotesis II:

B. H_0 : Tingkat kolektivisme wisudawan berhubungan dengan tingkat gaji yang diinginkan.

Dalam Tabel 3 menunjukkan nilai probabilitas pada gaji menunjukkan angka 0,152 menunjukkan signifikansi $> 0,05$. Oleh karena itu, tidak ada hubungan antara tingkat kolektivisme dengan gaji yang diinginkan. Kesimpulannya H_0 (ditolak).

Hipotesis III:

B. H_0 : Tingkat kolektivisme wisudawan berhubungan dengan lingkungan sosial kerja yang diharapkan.

Dalam Tabel 3 menunjukkan nilai probabilitas pada lingkungan sosial kerja menunjukkan angka 0,002 menunjukkan signifikansi $< 0,05$. Oleh karena itu, adanya hubungan antara tingkat kolektivisme dengan lingkungan sosial kerja yang diharapkan. Kesimpulannya H_0 (diterima).

Hipotesis IV:

B. Ho: Tingkat kolektivisme wisudawan berhubungan dengan prestasi yang didambakan.

Dalam Tabel 3 menunjukkan nilai probabilitas pada prestasi menunjukkan angka 0,029 menunjukkan signifikansi $< 0,05$. Oleh karena itu, adanya hubungan antara tingkat kolektivisme dengan prestasi yang didambakan. Kesimpulannya H_0 (diterima).

Terdapat Perbedaan Tingkat Kolektivisme Motivasi Kerja antara Wisudawan Fakultas Ekonomika Bisnis dengan Fakultas Ilmu Budaya

Dari hasil pengujian hipotesis 1, perbedaan tingkat kolektivisme pada motivasi kerja antara widuawan Fakultas Ekonomika Bisnis dengan Fakultas Ilmu Budaya hal ini menunjukkan terdapat perbedaan tingkat kolektivisme motivasi kerja antara dua kelompok wisudawan yang berasal dari latar belakang di bidang ilmu pengetahuan yang berbeda.

Berdasarkan hasil, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Li Qin (2010) yang berjudul *Employee motivation in a cross-cultural organization* membandingkan antara negara bagian timur dan negara bagian barat. Pada pendapat mengenai prestasi kerja, respon terhadap pekerjaan yang lebih unggul pada negara bagian timur, akan tetapi pada masalah waktu lebih unggul negara bagian barat. Dari negara bagian timur dan negara bagian barat selisih sedikit mengenai uang (gaji) lebih tetap tinggi pada negara bagian timur dan juga pada keamanan dalam pekerjaan negara bagian timur lebih mengutamakan daripada negara bagian barat.

Dengan demikian, motivasi kerja pada bagian negara timur tidak hanya uang yang di utamakan akan tetapi juga keamanan kerja, prestasi kerja dan juga respon terhadap pekerjaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Li Qin yaitu membandingkan perbedaan wilayah yaitu Negara Barat dengan Negara Timur, sedangkan dalam penelitian ini membandingkan atas dasar ilmu pengetahuan yang diperoleh atau pendidikan yang telah ditempuh oleh wisudawan yaitu Fakultas Ekonomika Bisnis dengan Fakultas Ilmu Budaya. Dengan demikian komponen Motivasi Kerja yang dimiliki oleh masing-masing wisudawan antar Fakultas memiliki perbedaan pada tingkat kolektivisme.

Tidak Terdapat Hubungan Tingkat Kolektivisme dengan Gaji yang Diinginkan Oleh Wisudawan Ekonomi dan Ilmu Budaya

Dari hasil pengujian hipotesis 2 yang menguji hubungan tingkat kolektivisme dengan gaji yang diinginkan antara wisudawan Fakultas Ekonomika Bisnis dan Ilmu Budaya, hasil uji dari penelitian ini menunjukkan tidak adanya hubungan tingkat kolektivisme pada gaji yang diinginkan oleh wisudawan Fakultas Ekonomika Bisnis dengan Fakultas Ilmu Budaya. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Li Qin (2010), mereka mengungkapkan adanya hubungan dengan imbalan (gaji) yang diperoleh antara Negara Barat dengan Negara Timur.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Rafikul, Islam, Ahmad, Zaki dan Hj Ismail pada tahun 2008 yang berjudul *Employee Motivation: a Malaysian perspective* menunjukkan bahwa tingkat gaji memperoleh peringkat pertama, hal ini dikarenakan karyawan lebih mementingkan gaji yang tinggi daripada mempertimbangkan aspek motivasi kerja lainnya seperti halnya lingkungan kerja, keamanan kerja, serta prestasi kerja yang terdapat dalam suatu pekerjaan.

Dengan demikian tingkat kolektivisme pada gaji yang diinginkan oleh wisudawan Fakultas Ekonomika Bisnis dan Ilmu budaya tidak terdapat hubungan, karena ada suatu perbedaan tingkat kolektivisme yang terdapat pada masing wisudawan antara dua fakultas tersebut. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa peran gaji tidak memiliki hubungan yang begitu penting bagi motivasi kerja wisudawan Fakultas Ekonomika Bisnis dan Ilmu Budaya pada tingkat kolektivisme.

Terdapat Hubungan Tingkat Kolektivisme dengan Lingkungan Sosial Kerja yang Diharapkan Oleh Wisudawan Ekonomi dan Ilmu Budaya

Dari hasil pengujian hipotesis 3 yang menguji hubungan tingkat kolektivisme dengan lingkungan sosial kerja yang diharapkan antara wisudawan Fakultas Ekonomika Bisnis dan Ilmu Budaya, hasil uji dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan tingkat kolektivisme pada lingkungan sosial kerja yang diharapkan oleh wisudawan Fakultas Ekonomika Bisnis dan Ilmu Budaya. Menurut Wen Da (2009) dalam (Li Qin, 2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja



terdiri dari tiga bagian utama : lingkungan alam , lingkungan operasi atau lingkungan kerja dan lingkungan tim. lingkungan tim adalah suasana kerja yang dibentuk oleh tim kerja di mana pekerjaan yang terdiri dari komunikasi tim dan keterampilan tim.

Li Qin (2010) mengungkapkan bahwa Lingkungan kerja yang baik tidak hanya memainkan peran dalam pengembangan perusahaan tetapi juga memiliki efek pada kinerja karyawan. Hal ini yang akan mendorong orang untuk bekerja keras dan terus menerus memanfaatkan energi potensial mereka , sehingga membuat untuk promosi diri serta pengembangan perusahaan. Hal ini membuktikan pentingnya lingkungan kerja. Dengan demikian, lingkungan sosial kerja memiliki hubungan yang bagi motivasi kerja wisudawan Fakultas Ekonomika Bisnis dan Ilmu Budaya pada tingkat kolektivisme.

Terdapat Hubungan Tingkat Kolektivisme dengan Prestasi yang Didambakan Oleh Wisudawan Ekonomi dan Ilmu Budaya

Dari hasil pengujian hipotesis 4 yang menguji hubungan tingkat kolektivisme dengan prestasi yang didambakan antara wisudawan Fakultas Ekonomika Bisnis dan Ilmu Budaya, hasil uji dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan tingkat kolektivisme pada prestasi yang didambakan oleh wisudawan Fakultas Ekonomika Bisnis dan Ilmu Budaya. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Terence Jackson dan Mette Bak (1998) yang berjudul *Foreign companies and Chinese workers: employee motivation in the People's Republic of China* menyatakan bahwa adanya hubungan prestasi dalam pekerjaan dalam perbedaan perusahaan yang berdomisili di negara China.

Sebuah hasil penelelitian yang dilakukan oleh Terence Jackson dan Mette Bak (1998) menunjukkan bahwa umumnya uang dipandang sebagai suatu yang penting untuk merekrut dan mempertahankan karyawan , tetapi tidak sebagai motivator yang nyata. Sistem bonus, sebagian besar dari gaji karyawan terdiri bonus dan subsidi. Meskipun demikian, salah satu perusahaan membayar gaji tetap saja. Beberapa perusahaan menawarkan bonus terkait prestasi karyawan.

Salah satu perusahaan telah membentuk unit pengukuran prestasi dilakukan setiap bulan, dan yang secara bonus yang dibayarkan kepada karyawan dengan unsur bonus mencerminkan juga prestasi perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, bahwa bonus yang berkaitan dengan prestasi individu akan meningkatkan motivasi (Mette Bak, 1998).

Dengan demikian, penelitian ini sesuai dengan hasil dari penelitian yang pernah dilakukan oleh Mette Bak (1998). Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi memiliki hubungan penting pada motivasi kerja wisudawan Fakultas Ekonomika Bisnis dan Ilmu Budaya pada tingkat kolektivisme.

KESIMPULAN

Dalam peneltian ini terdapat 4 hipotesis dalam penelitian ini. Hipotesis yang pertama menggunakan model analisis uji Beda T-test, Sedangkan Hipotesis kedua sampai dengan hipotesis 10 menggunakan Korelasi. Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat Perbedaan Tingkat Kolektivisme Pada Motivasi Kerja Wisudawan Fakultas Ekonomika Bisnis dan Fakultas Ilmu Budaya

Tidak terdapat perbedaan tingkat kolektivisme pada gaji yang diinginkan antara wisudawan Fakultas Ekonomika Bisnis dengan Fakultas Ilmu Budaya. Hal ini berdasarkan pada hasil uji Beda T-test, dengan nilai signifikansi levene tes sebesar 0,002 dibandingkan dengan nilai uji T-test sebesar 0,152. Oleh karena itu, terdapat varian yang sama pada tingkat kolektivisme dengan gaji yang diinginkan oleh wisudawan Fakultas Ekonomika Bisnis dan Fakultas Ilmu Budaya.

Terdapat perbedaan tingkat kolektivisme pada lingkungan sosial kerja yang diharapkan wisudawan Fakultas Ekonomika Bisnis dengan Fakultas Ilmu Budaya. Hal ini berdasarkan pada uji Beda T-test, dengan nilai signifikansi levene tes sebesar 0,026 dibandingkan dengan nilai uji T-test sebesar 0.002. Dari penjelasan ini dapat disimpulkan bahwa. Terdapat perbedaan varian pada tingkat kolektivisme dengan lingkungan sosial kerja yang diharapkan oleh wisudawan Fakultas Ekonomika Bisnis dan Fakultas Ilmu Budaya.

Terdapat perbedaan tingkat kolektivisme pada prestasi yang didambakan oleh wisudawan Fakultas Ekonomika Bisnis dengan Fakultas Ilmu Budaya. Hal ini berdasarkan pada uji Beda T-test, dengan nilai probabilitas levene tes sebesar 0,000 dibandingkan dengan nilai uji T-test sebesar 0,029. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa terdapat varian yang berbeda pada tingkat kolektivisme dengan prestasi yang didambakan oleh wisudawan Fakultas Ekonomika Bisnis dan Fakultas Ilmu Budaya.

Dengan demikian, setiap komponen dari variabel motivasi kerja wisudawan menunjukkan bahwa terdapat perbedaan. Oleh karena itu, Hipotesis I diterima bahwa terdapat perbedaan tingkat kolektivesme pada motivasi kerja wisudawan Fakultas Ekonomika Bisnis dengan Fakultas Ilmu Budaya.

2. Terdapat Hubungan Tingkat Kolektivisme Pada Gaji yang Diinginkan Wisudawan
Tidak terdapat hubungan tingkat kolektivisme pada gaji yang diinginkan oleh wisudwan. Hal ini berdasarkan pada analisis korelasi yang menunjukkan bahwa nilai probabilitas atau signifikansinya sebesar 0,152 bahwa angka tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian hipotesis 2 ditolak.
3. Terdapat Hubungan Tingkat Kolektivisme Pada Lingkungan Sosial Kerja yang Diharapkan Wisudawan
Terdapat hubungan tingkat kolektivisme pada lingkungan sosial kerja yang diharapkan wisudawan. Bedasarkan pada analisis korelasi yang menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,002 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05. Oleh karena hipotesis 3 diterima.
4. Terdapat Hubungan Tingkat Kolektivisme Pada Prestasi yang Didambakan Wisudawan
Terdapat hubungan tingkat kolektivisme pada prestasi yang didambakan oleh wisudawan. Pada analisis korelasi menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,029 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian hipotesis 4 diterima.

REFERENSI.

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP UNDIP.
- Gibson, John L. 1994. *Organisasi Perilaku, Struktur, dan Proses edisi kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS Edisi 4*. Semarang: BP UNDIP.
- Hasan, Iqbal. 1999. *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 Statisik Deskriptif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Islam, Rafikul, Ahmad Zaki dan Hj Ismail. 2008. "Employee motivation: a Malaysian Perspective". *Internasional Journal of Commerce and Management*. Vol. 18, Iss 4, pp. 344-362.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- _____. 2010. *Peran Budaya Nasional Dalam Praktik Organisasi*. Semarang
- Mette Bak, Terence Jackson. 1998. "Foreign companies and Chinese workers: employee motivation in People's Republic of China". *Jounal of Organizational Change Management*. Vol. 11, Iss 4, pp. 282- 300.
- Moleong, Lexy J. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga
- Qin, Li. 2010. "Employee motivation in a cross-cultural organization". *Arcada University of Applied Sciences. Department of Bussines Administration, Media and Technology*
- Sekaran dan Bougie. 2013. *Research Methods for Business*. United Kingdom: John Willey & Sons Ltd.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta