

PERBEDAAN MOTIVASI KERJA ANTARA ORANG BALI YANG BEKERJA DI BALI DENGAN ORANG BALI YANG MERANTAU DI SULAWESI TENGAH

A.A Ngr. Agung Adi Pratama Wicaksana Putra & Komang Rahayu Indrawati
Program Studi Sarjana Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Udayana
adi.pratama11@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan motivasi kerja antara Orang Bali yang bekerja di Bali dengan Orang Bali yang merantau di Sulawesi Tengah.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif dengan menggunakan studi komparatif. Pada penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner motivasi kerja yang disusun berdasarkan teori motivasi McClelland. Variabel bebas pada penelitian ini adalah orang Bali yang bekerja di Bali dan Orang Bali yang merantau ke Sulawesi Tengah sedangkan variabel terikatnya adalah motivasi kerja. Metode sampling yang digunakan adalah cluster random sampling. Subjek penelitian ini adalah 90 orang Bali yang bekerja di Bali berdomisili di Banjar Benet, Mengwi dengan 90 orang Bali yang merantau di Sulawesi Tengah yang berdomisili di Palu Selatan dengan kriteria umur minimal 30 tahun, minimal telah bekerja selama 5 tahun, dan minimal telah merantau selama 5 tahun untuk orang Bali yang merantau di Sulawesi Tengah. Analisis penelitian menggunakan uji komparasi dengan independent sample t-test pada SPSS 17.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai P dari Uji komparasi adalah 0,009 sehingga $P < 0,05$ yang berarti terdapat perbedaan motivasi kerja antara orang Bali yang bekerja di Bali dengan Orang Bali yang merantau di Sulawesi Tengah. Selain itu didapatkan dari t hitung diketahui bahwa rata-rata motivasi kerja Orang Bali yang merantau di Sulawesi Tengah lebih tinggi daripada Orang Bali yang bekerja di Bali.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Orang Bali, merantau, McClelland, studi komparatif

Abstract

This research aims to find out whether there is a difference between the work motivation of Balinese who are working in Bali with Balinese who migrated in Central Sulawesi.

The research method used was quantitative research approach using comparative study. Primary data obtained from questionnaire drawn up based on work motivation theory of McClelland. Independent variables in this study are the Balinese who work in Bali and The Balinese who migrated to Central Sulawesi. The dependent variable is the work motivation. The sampling method used was cluster random sampling. The subject of this research is 90 Balinese who working in Bali that domiciled in Banjar Benet, Mengwi and 90 Balinese who migrated to Central Sulawesi, who domiciled in South Palu. The criteria of the sample are at least 30 years old, at least have worked for 5 years, and for the Balinese that migrated to Central Sulawesi at least already migrated for 5 years. Research analysis using comparison test with independent sample t-test in SPSS 17.

Result of the data analysis showed that the value P from comparison test is 0.009 so $P < 0.05$, which mean there is difference between the work motivation of Balinese who working in Bali and Balinese who migrated in Central Sulawesi. Other than that obtained from t value, revealed that the work motivation of Balinese who migrated to Central Sulawesi is higher than the Balinese who work in Bali.

Keywords: Work Motivation, Balinese, Migrant, McClelland, Comparative studies

LATAR BELAKANG

Gemerlapnya industri pariwisata di Bali, menyimpan ironi tentang masyarakat Bali yang justru tidak menikmati sepenuhnya dampak dari industri pariwisata yang kian meningkat ini. Di Sektor pertanian juga masyarakat Bali telah kehilangan tajinya. Pertanian di Bali saat ini cenderung stagnan dan nyaris tidak memberikan kontribusi pada PDB Provinsi Bali (Windia dalam admin2,2012). Di sektor perdagangan juga Orang Bali ternyata tidak memanfaatkan peluang, terbukti dengan tutupnya banyak sektor perdagangan strategis pada saat lebaran tiba, yang menunjukkan sektor-sektor tersebut di dominasi oleh pendatang dari luar Bali (Budhi dalam kmb27, 2012).

Masyarakat Bali di Sulawesi Tengah memiliki cerita sebaliknya. Orang Bali yang merantau di Sulawesi Tengah justru berhasil meraih sukses di berbagai bidang. Salah satunya sektor pertanian, Orang Bali yang merantau ke Sulawesi Tengah berhasil mengembangkan pertanian di Parigi Moutong sehingga menjadikan daerah itu 10 besar penghasil padi terbaik di Indonesia (Taslim,2010). Selain itu, di sektor perdagangan, Orang Bali juga sukses membangun industri-industri kecil yang bahkan membuka lapangan kerja untuk masyarakat sekitarnya (Taslim,2010). Orang Bali juga sukses di bidang pariwisata melalui hotel, restoran, dan Spa. Terlebih, Orang Bali bahkan dipercaya untuk duduk di posisi-posisi strategis di pemerintahan, seperti Brigjen Pol Dewa Parsana yang menjabat sebagai Kapolda di Sulawesi Tengah dan Bapak I Wayan Sariana yang menjadi kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Parigi Moutong (Ayu,2011). Kesuksesan di hampir semua lini ini juga yang membuat Orang Bali yang merantau di Sulawesi Tengah terlihat lebih menonjol daripada Orang Bali yang merantau ke daerah lain.

Ada beberapa aspek yang menentukan kualitas dari kinerja seseorang, yaitu motivasi kerja, kemampuan, dan kesempatan (Robbins, 1998). Motivasi kerja adalah faktor yang penting karena faktor motivasi yang menggerakkan seseorang untuk bertindak. Perbedaan antara Orang Bali yang bekerja di Bali dengan Orang Bali yang merantau di Sulawesi Tengah ini dapat disebabkan oleh perbedaan motivasi kerja mereka yang berpengaruh pada kinerja.

Robbins (1998), menjelaskan bahwa motivasi menunjukkan kemauan tingkat tinggi dari seseorang untuk berusaha mencapai tujuan, yang dapat dikondisikan dengan kebutuhan individu. Motivasi juga bisa dijelaskan sebagai reaksi yang diawali dengan timbulnya kebutuhan yang menumbuhkan keinginan untuk memenuhinya, yang akhirnya menimbulkan tegangan (tension) yang mengarahkan pada tindakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut yang pada akhirnya memuaskan keinginan (Koontz dalam Andiyanto dan Darmastuti, 2011).

McClelland memandang motivasi kerja adalah usaha dari pemenuhan 3 kebutuhan yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berkuasa, dan kebutuhan berafiliasi (McClelland dalam Munandar, 2008). Kebutuhan berprestasi disimbolkan dengan n-ach, orang dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi memiliki beberapa karakteristik antara lain: 1) Keinginan kuat untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik 2) Gigih dalam mencapai tujuannya 3) senang mendapatkan feedback dari pekerjaan yang mereka lakukan 4) Senang dengan pekerjaan yang memiliki resiko moderat, karena mereka juga tidak suka berspekulasi (Munandar, 2008) 5) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi (Mangkunegara dan Prabu, 2002). Kebutuhan yang kedua adalah kebutuhan berkuasa disimbolkan dengan n-pow, orang dengan kebutuhan berkuasa yang tinggi memiliki karakteristik antara lain 1) Berupaya untuk mempengaruhi orang lain 2) menyukai pekerjaan di mana mereka menjadi pimpinan 3) Memiliki keinginan yang kuat untuk mengendalikan orang lain 4) Senang apabila dirinya memberikan dampak pada kehidupan orang lain 5) Senang mengajari orang lain (Munandar, 2008). Kebutuhan yang ketiga adalah kebutuhan berafiliasi atau disimbolkan dengan n-aff. Orang dengan kebutuhan berafiliasi yang tinggi memiliki karakteristik 1) Meningingkan persahabatan 2) Ingin disukai oleh orang lain 3) Senang bekerja dalam kelompok (McClelland dalam Nenomataus, 2012) 4) Mereka cenderung lebih menyukai situasi yang kooperatif daripada kompetitif 5) Menginginkan hubungan yang memiliki toleransi dalam derajat yang tinggi (Munandar, 2008).

Skor yang tinggi pada ketiga kebutuhan ini menunjukkan seseorang memiliki motivasi yang proaktif sedangkan yang rendah memiliki kecenderungan mengembangkan motivasi reaktif (Munandar, 2008). Seseorang dengan motivasi kerja proaktif akan berusaha untuk terus meningkatkan kemampuannya dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Mereka juga berusaha terus mencari dan menciptakan peluang untuk dapat menghasilkan unjuk kerja yang tinggi. Orang dengan motivasi kerja reaktif sebaliknya hanya menunggu datangnya kesempatan (Munandar, dalam Sapila, 2013).

Menurut Mochtar Naim (dalam Robinson, 2000) merantau memiliki enam elemen yaitu 1) Meninggalkan kampung halaman 2) Dalam jangka waktu dekat atau lama 3) Dilakukan sukarela 4) Bertujuan mencari nafkah atau ilmu pengetahuan 5) Biasanya mencita-citakan untuk kembali ke kampung halaman(rumah) 6) merantau secara kulturil sebagai pola kebiasaan masyarakat. Melalui teori migrasinya, Norris menjelaskan seseorang merantau dapat didorong oleh faktor-faktor berupa 1) Tekanan-tekanan di bidang keagamaan 2) Tekanan politik 3) Tekanan rasial 4) tekanan ekonomi.

Orang Bali adalah seseorang yang hidup dan tumbuh dalam budaya Bali, mengidentifikasi diri mereka sebagai orang Bali baik secara ras maupun agama (Kesumaningsari,

Natalya, Supriyadi, 2012) serta memenuhi kebutuhan dan ketentuan kehidupannya dengan berpedoman pada Budaya Bali (Jondra, 2004).

Pada saat orang Bali merantau mereka menghadapi situasi yang berbeda dari yang dihadapi saat di kampung halamannya. Faktor ini dapat menyebabkan dinamika pada motivasi kerja berdasarkan teori tense (Riyono, 2007) yang memiliki tiga aspek yaitu resiko (risk) dalam hal ini situasi penuh resiko di daerah yang belum mereka kenal, ketidakpastian (uncertainty) selain penuh resiko daerah yang belum mereka kenal pastinya penuh ketidakpastian yang berpengaruh juga dengan ketidakpastian kehidupan mereka, dan ditambah adanya harapan (hope) dalam hal ini harapan Orang Bali yang merantau di Sulawesi Tengah untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik. Ketiga hal ini yang menyebabkan terjadinya dinamika pada motivasi kerja pada Orang Bali di Sulawesi Tengah dan membuatnya berbeda dengan Orang Bali yang bekerja di Bali.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah melihat ada tidaknya perbedaan motivasi kerja antara Orang Bali yang bekerja di Bali dengan Orang Bali yang merantau di Sulawesi Tengah. Hipotesis dari penelitian ini adalah "Ada perbedaan motivasi kerja antara Orang Bali yang bekerja di Bali dengan Orang Bali yang merantau di Sulawesi Tengah"

METODE

Variabel dan definisi operasional

Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel tergantung. Variabel bebas dari penelitian ini adalah Orang Bali yang bekerja di Bali dan Orang Bali yang merantau di Sulawesi Tengah. Variabel tergantung dari penelitian ini adalah motivasi kerja.

Definisi operasional dari variabel tergantung yaitu motivasi kerja adalah usaha pemenuhan kebutuhan yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu dalam pekerjaannya yang memiliki tiga aspek yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berkuasa, dan kebutuhan berafiliasi. Motivasi kerja ini akan diukur dengan alat ukur motivasi kerja yang terdiri dari 60 aitem. Alat ukur ini menggunakan skala empat poin yang berkisar dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 4 (sangat setuju). Item dibedakan menjadi favorable dan unfavorable untuk menghindari bias faking dari responden

Definisi operasional variabel bebas untuk Orang Bali yang bekerja di Bali adalah masyarakat asli Bali yang lahir dan dibesarkan dengan budaya Bali dan bekerja di Bali. Variabel ini akan diukur menggunakan item identitas diri. Sedangkan untuk Orang Bali yang merantau di Sulawesi Tengah didefinisikan sebagai Orang Bali yang lahir dan dibesarkan dalam budaya Bali dan bekerja di Sulawesi Tengah

minimal selama 5 tahun. Variabel ini juga akan diukur menggunakan item identitas diri.

Responden

Responden pada penelitian ini adalah Orang Bali yang bekerja di Bali dan Orang Bali yang merantau di Sulawesi Tengah. Di sini peneliti menggunakan istilah Orang Bali yang bekerja di Bali untuk menggambarkan populasi Orang Bali yang berada di Bali dan bekerja.

Kriteria inklusi untuk subjek antara lain 1) usia minimal 30 tahun 2) lahir dan besar dalam kebudayaan Bali 3) Sudah bekerja minimal selama 5 tahun 4) Untuk Orang Bali yang merantau di Sulawesi Tengah minimal telah merantau selama 5 tahun di Sulawesi Tengah. Peneliti menetapkan usia minimal 30 tahun karena pada usia ini orang telah fit dan mantap pada pekerjaannya dan cenderung memiliki karir yang stabil dan memiliki fokus untuk menunjukkan performa pada pekerjaannya (Super, 1980). Sedangkan untuk Orang Bali yang merantau di Sulawesi Tengah harus minimal telah merantau minimal 5 tahun karena pada 5 tahun pertama seorang migran akan mengalami pertentangan antara budaya dari daerah asalnya dengan daerah tempat dia merantau dan hal ini akan berdampak baik pada fisik maupun psikologis migran (Mamak, dalam Barker, 1991).

Pada penelitian ini peneliti mengambil 90 responden untuk orang Bali yang bekerja di Bali dan 90 responden untuk Orang Bali yang merantau di Sulawesi Tengah. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan cluster random sampling. Cluster random sampling adalah memilih sampel dari kelompok unit-unit kecil. Populasi dari cluster adalah sub-unit dari populasi keseluruhan. Pengelompokan secara cluster menghasilkan unit elementer yang heterogen seperti halnya populasi itu sendiri (Nazir, 1988).

Pertama dipilih kabupaten/kota yang ada di Provinsi Bali untuk mewakili populasi Orang Bali yang bekerja di Bali melalui undian, setelah terpilih satu kabupaten/kota diundi lagi kecamatan dari kabupaten/kota tersebut, dilanjutkan dengan memilih satu banjar dari kecamatan tersebut, setelah memilih Banjar kelompok kembali dipilah berdasarkan jenis pekerjaan. Untuk Orang Bali yang Merantau di Sulawesi Tengah pertama secara undian memilih salah satu di antara kabupaten/kota yang merupakan kantong transmigran Orang Bali di Sulawesi Tengah. Setelah itu kembali diundi untuk memilih salah satu kecamatan tempat orang Bali itu tinggal sebelum dipilah lagi berdasarkan pekerjaan.

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada akhir Juli hingga awal Agustus 2013 di Kecamatan Mengwi dan Kecamatan Palu Selatan. Lokasi penelitian dipilih melalui sistem undian.

Hasil undian ini adalah Orang Bali yang bekerja di Bali diwakili oleh Orang Bali yang berdomisili di kecamatan Mengwi sedangkan Orang Bali yang merantau di Sulawesi Tengah diwakili Orang Bali yang berdomosili di kecamatan Palu Selatan.

Peneliti menyebar 240 kuesioner yang dibagikan kepada 120 subjek di Banjar Benet Mengwi dan 120 subjek di Kecamatan Palu Selatan. Selama proses pengambilan data peneliti dibantu oleh relawan yang dilatih dengan modul tata cara penggunaan kuesioner yang telah disusun oleh peneliti untuk menghindari bias. Di Bali peneliti dibantu 3 orang relawan sedangkan di Sulawesi Tengah peneliti dibantu 8 orang relawan.

Kuesioner yang kembali adalah 90 kuesioner untuk responden orang Bali yang bekerja di Bali dan 100 kuesioner untuk orang Bali yang merantau di Sulawesi Tengah. Tidak semua kuesioner kembali karena tidak seluruh responden bersedia mengisi kuesioner. Pada kuesioner orang Bali yang merantau di Sulawesi Tengah, 10 kuesioner tidak memenuhi syarat karena responden yang mengisi tidak memenuhi syarat umur yang ditetapkan peneliti sebagai kriteria inklusi. Oleh karena itu hanya 90 kuesioner yang digunakan dalam proses analisis data. Pada Kuesioner yang kembali keseluruhan item di setiap kuesioner telah terisi, sehingga kuesioner dapat digunakan dalam analisis data..

Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan alat ukur kuesioner. Motivasi kerja diukur dengan kuesioner yang telah disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan Teori Motivasi McClelland. Aitem dalam skala ini berjumlah 60 dan menggunakan skala yang berkisar dari 1 hingga 4 poin (sangat tidak setuju hingga sangat setuju). Variabel Orang Bali yang bekerja di Bali dan variabel Orang Bali yang merantau di Sulawesi Tengah diukur melalui item identitas diri yang terdiri dari 1)nama/inisial 2) umur 3) jenis kelamin 4) alamat tinggal 5) alamat asal 6) latar belakang budaya ayah dan ibu 7) pekerjaan 8) jabatan/posisi 9) lama bekerja 10) penghasilan 11) status sebagai perantau 12) lama merantau 13) alasan merantau 14) kerelaan dalam merantau.

Sebelumnya alat ukur ini melalui tahap uji coba yang dilakukan pada 67 responden. Hasil dari uji coba ini menunjukkan terdapat 17 aitem yang gugur sehingga jumlah item yang sah pada alat ukur ini adalah 43 aitem. Setelah menghilangkan aitem yang gugur alat ukur ini menunjukkan angka reliabilitas sebesar 0.857 yang berarti kuesioner ini mampu menunjukkan 85.7% variasi yang terjadi pada skor murni mereka dan memenuhi syarat untuk digunakan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan independent sample t-test di mana analisis dibantu dengan bantuan software SPSS 17 for Windows. Sebelum melakukan independent sample t-test sebelumnya data harus memenuhi syarat-syarat untuk dilakukan independent sample t-test yaitu data harus memiliki distribusi atau sebaran yang normal dan data harus homogen.

Untuk mengetahui apakah sebaran data pada penelitian ini memiliki distribusi normal dapat dilakukan dengan menggunakan uji normalitas melalui Uji Kolmogorov-Smirnov pada SPSS 17. Suatu data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai P yang diperoleh adalah $P > 0.05$, sedangkan apabila sebaliknya yaitu $P < 0.05$ maka sebaran data tersebut tidak normal.

Homogenitas data dapat diketahui melalui fungsi independent sample t-test pada SPSS 17. Setelah itu melihat nilai P pada kolom Levene's Test for Equality Variances apabila $P > 0.05$ maka data tersebut homogen, apabila $P < 0.05$ maka data itu tidak homogen.

HASIL PENELITIAN

Pertama-tama dilakukan uji asumsi terlebih dahulu untuk melihat apakah data pada penelitian ini memenuhi syarat untuk dianalisis menggunakan uji independent sample t-test. Terdapat dua uji asumsi yang harus dilakukan yaitu uji normalitas dan uji homogenitas.

Uji homogenitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan SPSS 17. Hasil uji normalitas tersebut dapat diamati pada tabel berikut:

Hasil Uji Normalitas

	Skor motivasi kerja Orang Bali yang Bekerja di Bali	Skor motivasi kerja Orang Bali yang merantau di Sulawesi Tengah
Kolmogorov-Smirnov Z	0.505	0.584
P	0.961	0.884
Distribusi data	Normal	Normal

Distribusi data skor motivasi Orang Bali yang bekerja di Bali memiliki nilai $P = 0.961$ yang berarti $P > 0.05$ sehingga dapat disimpulkan data ini berdistribusi normal. Begitupun pada data skor Orang Bali yang merantau di Sulawesi Tengah memiliki nilai $P = 0.884$ di mana $P > 0.05$ sehingga data ini pun juga memiliki distribusi normal.

Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan independent sample t-test pada SPSS 17 hasil uji homogenitas dari kedua data pada penelitian ini dijelaskan oleh tabel berikut:

MOTIVASI KERJA ORANG BALI YANG BEKERJA DI BALI DENGAN YANG MERANTAU

Hasil Uji Homogenitas

	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
Skor Equal variances assumed	1.717	.192
Equal variances not assumed		

Pada tabel hasil uji homogenitas di atas dapat dilihat nilai $P = 0.192$ yang artinya $P > 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua data adalah homogen. Sehingga sekarang data ini sudah memenuhi syarat untuk diolah dengan independent sample t-test. Setelah diolah menggunakan uji komparasi independent sample t-test dengan program SPSS 17 sebagai alat bantu pada pengujian maka didapatkan hasil sebagai berikut

Tabel 3

Hasil Independent sample t-test dengan SPSS 17

Hasil pengolahan Uji Independent sample t-test dengan SPSS 17

Skor	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means							
								95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower
Equal variances assumed	1.717	.192	-2.659	178	.009	-4.233	1.592	-7.375	-1.091
Equal variances not assumed			-2.659	174.578	.009	-4.233	1.592	-7.376	-1.091

Data pada penelitian ini telah terbukti homogen atau memiliki varians yang setara maka baris yang kita perhatikan adalah baris Equal variance assumed. Hasil uji T menunjukkan nilai P adalah 0.009, di mana $P < 0.05$ yang berarti H_0 ditolak. Kesimpulan dari uji ini adalah ada perbedaan rata-rata yang signifikan antara motivasi kerja Orang Bali yang bekerja di Bali dengan Orang Bali yang merantau di Sulawesi Tengah. Nilai T hitung menunjukkan nilai minus (negatif) yang berarti kelompok kedua memiliki rata-rata motivasi kerja yang lebih tinggi daripada kelompok satu. Pada penelitian ini yang menjadi kelompok satu adalah Orang Bali yang bekerja di Bali dan yang menjadi Kelompok kedua adalah orang Bali yang merantau di Sulawesi Tengah. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa rata-rata motivasi kerja Orang Bali yang merantau di Sulawesi Tengah lebih tinggi daripada Orang Bali yang bekerja di Bali.

Munandar(2008) menjelaskan bahwa responden dengan skor tinggi pada skala motivasi kerja yang disusun berdasarkan Teori McClelland memiliki dua kategori yaitu untuk yang memiliki skor tinggi tergolong mengembangkan motivasi kerja proaktif sedangkan yang memiliki skor rendah

memiliki kecenderungan mengembangkan motivasi kerja reaktif. Untuk itu peneliti melakukan kategorisasi data untuk melihat pola motivasi mana yang lebih cenderung dikembangkan oleh Orang Bali yang bekerja di Bali dengan Orang Bali yang merantau di Sulawesi Tengah.

Pengkategorisasian dilakukan dengan menggunakan mean dari data gabungan skor motivasi Orang Bali yang bekerja di Bali dengan skor motivasi kerja Orang Bali yang merantau di Sulawesi Tengah. Nilai di atas mean akan dimasukkan dalam golongan proaktif sedangkan apabila nilai di bawah mean maka akan dimasukkan dalam kategori motivasi reaktif.

Tabel 4

Hasil kategorisasi skor motivasi kerja Orang Bali yang bekerja di Bali dengan Orang Bali yang merantau di Sulawesi Tengah

	Proaktif	Reaktif	Jumlah
Bali	43%	57%	100%
Sulawesi Tengah	58%	42%	100%

Kategorisasi variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa 43% responden yang bekerja di Bali memiliki motivasi kerja proaktif dan 57% memiliki motivasi kerja reaktif. Pada Orang Bali yang merantau di Sulawesi Tengah 58% mengembangkan motivasi kerja proaktif sedangkan 42 persen memiliki motivasi kerja reaktif.

PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN

Penelitian memiliki hipotesis yang menyebutkan ada perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja orang Bali yang bekerja di Bali dengan Orang Bali yang merantau di Sulawesi Tengah. Hasil dari pengolahan data menunjukkan bahwa nilai P dari hasil uji komparasi menggunakan independent sample t-test dengan SPSS 17 adalah 0.009 sehingga $P < 0.05$ yang berarti hipotesis penelitian ini diterima di mana ada perbedaan yang signifikan antara Orang Bali yang bekerja di Bali dengan orang Bali yang merantau di Sulawesi Tengah.

Perbedaan motivasi ini dapat disebabkan oleh adanya perbedaan kondisi yang dihadapi antara Orang Bali yang bekerja di Bali dengan Orang Bali yang merantau di Sulawesi Tengah. Perbedaan ini dapat meliputi perbedaan tantangan, perbedaan budaya, dan perbedaan geografis. Perbedaan tantangan dapat berupa perbedaan lingkungan kerja, di mana orang Bali yang ada di Sulawesi Tengah merasa mereka memulai segalanya sendiri dari nol dan tidak sedang berada di daerah sendiri, sehingga mereka tidak bisa bergantung pada keluarga seperti saat tinggal di Bali. Perbedaan budaya membuat Orang Bali di Sulawesi Tengah harus beradaptasi dengan masyarakat sekitar dan melakukan hal-hal yang di luar pola kebiasaannya saat tinggal di Bali. Perbedaan geografis seperti lahan di Sulawesi Tengah yang kebanyakan masih hutan belantara yang membutuhkan usaha lebih untuk

membatannya agar bisa dijadikan lahan produktif. Perbedaan tantangan dapat membuat seseorang dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi memiliki motivasi kerja yang tinggi juga saat dia diletakkan di tempat yang lebih menantang menurutnya (McClelland et al, 1976). Teori Tense juga menjelaskan resiko (risk), ketidakpastian(uncertainty) dan harapan (hope) dapat menyebabkan dinamika pada motivasi kerja (Riyono, 2007)

Melalui nilai T hitung pada independent sample t-test diketahui bahwa motivasi kerja Orang Bali yang merantau di Sulawesi Tengah lebih tinggi daripada Orang Bali yang bekerja di Bali. Sebagaimana penjelasan di atas orang Bali yang berada di Sulawesi Tengah dihadapkan pada situasi menantang dan ini dapat meningkatkan motivasi terutama bagi mereka yang memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi, karena mereka menyukai tantangan dan memiliki kebutuhan untuk memenuhi tantangan tersebut(2008). Teori Goal Setting juga menjelaskan bahwa semakin sulit suatu pekerjaan maka dapat meningkatkan motivasi seseorang (Locke, 1990)

Orang Bali yang merantau di Sulawesi Tengah berangkat dengan tujuan untuk mengubah hidupnya menjadi lebih baik. Teori Expectancy atau harapan dari Vroom menjelaskan seseorang yang memiliki tujuan yang lebih jelas mengeluarkan usaha lebih besar dalam pencapaiannya sehingga menghasilkan motivasi yang proaktif(Latham, 2007). Orang Bali di Sulawesi Tengah juga memiliki prinsip tidak akan pulang sebelum sukses. Prinsip ini dikenal sebagai konsep jengah pada orang Bali. Jengah adalah suatu nilai yang dimiliki oleh Orang Bali yang merupakan dorongan semangat yang besar yang membuat Orang Bali bekerja keras, mampu mengandalkan dirinya sendiri, gigih dan berani, sehingga mendapatkan hasil optimal(Swarsi et al, 1997). Jengah sendiri menjadikarakteristik natural dari Orang Bali walaupun sifatnya tidak disadari (unconscious) (Kesumaningsari, Natalya, Supriyadi, 2012).

Hasil dari kategorisasi data menunjukkan bahwa Orang Bali di Sulawesi Tengah lebih dominan membangun motivasi kerja proaktif. Hal ini terbukti dengan kesuksesan Orang Bali di Sulawesi Tengah, kegigihan mereka dalam membuka lahan, mengembangkan pertanian hingga menjadikan Parigi Moutong 10 besar penghasil padi terbaik di Indonesia (Taslim, 2010) mampu menciptakan peluang dengan membuat industri-industri kecil dan membuka lapangan kerja (Ayu, 2011). Orang Bali yang bekerja di Bali dominan mengembangkan motivasi kerja reaktif, di mana mereka cenderung menunggu tawaran atau peluang muncul dari lingkungan. Ini sejalan dengan stagnannya pertanian di Bali (Windia dalam Admin2, 2012) dan dominasi pendatang di sektor pariwisata (Gobyah, 2009) dan perdagangan (Budhi dalam ren, 2011).

Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja Orang Bali yang bekerja

di Bali dengan Orang Bali yang merantau di Sulawesi Tengah. Motivasi kerja orang Bali yang merantau di Sulawesi Tengah lebih tinggi daripada motivasi kerja Orang Bali yang bekerja di Bali. Orang Bali di Sulawesi Tengah cenderung membangun motivasi kerja proaktif sedangkan Orang Bali yang bekerja di Bali dominan cenderung membangun motivasi kerja yang reaktif.

Saran yang dapat disampaikan melalui penelitian ini adalah pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya dapat menyusun program seperti seminar sukses, pertukaran pemuda untuk menyebarkan semangat dan etos kerja dari Orang Bali yang merantau di Sulawesi Tengah kepada Orang Bali yang bekerja di Bali sehingga mampu memberikan perubahan nilai yang akan berengaruh pada peningkatan motivasi kerja; Saran untuk penelitian selanjutnya yaitu menggunakan teori Expectancy atau harapan sebagai salah satu penyusun alat ukur, penelusuran lebih dalam terhadap dinamika perbedaan motivasi kerja melalui indepth interview dan focus group discussion. Keberadaan jengah yang mampu meningkatkan motivasi Orang Bali juga dapat didalami lagi. Peneliti selanjutnya dapat melakukan kontrol pada variabel pekerjaan responden untuk melihat ada tidaknya pengaruh jenis pekerjaan pada motivasi kerja Orang Bali yang bekerja di Bali dengan Orang Bali yang merantau di Sulawesi Tengah. Selanjutnya penelitian selanjutnya bisa berfokus pada motivasi kerja proaktif dan motivasi kerja reaktif sebagai variabel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Admin2. (2012, Februari 11). Sektor pertanian di bali stagnan. Seputar Bali. Diambil dari <http://seputarwali.com/seputar-bali/kota-denpasar/2335-prof-windia-sektor-pertanian-di-bali-stagnan-.html>
- Ayu, R. S. (2011, September 26). Benahi infrastruktur, transmigran sejahtera. Kompas. Retrieved from <http://bola.kompas.com/read/2011/09/26/02312817/Benahi.Infrastruktur.Transmigran.Sejahtera>
- Azwar. S. (2010). Reliabilitas dan Validitas (3rd ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset
- Barker, J. C. (1991). Pacific Island migrants in the United States: Some implications for aging services. *Journal of Cross-cultural Gerontology*, 6(2), 173-192.
- Gobyah, I. K. (2004, Mei 5). Membenahi motivasi kerja. Bali Post. Diambil dari <http://www.balipost.co.id/balipostcetak/2004/5/5/b3.htm>
- Jondra, I. W. (2004). Konflik komunal: Konflik internal etnis bali di kecamatan banjar buleleng.
- Kesumaningsari, N. P. A., Natalya, N. P., & Supriyadi, (2012). Contribution of feeling jengah toward balinese adolescent self-achievement.
- Kmb27. (2012, Agustus 25). Dikuasai pendatang .krama bali gagal kelola sektor informal. Bali Post. Retrieved

- from
<http://www.balipost.co.id/mediadetail.php?module=detailberita&kid=32&id=68726>
- Latham, G. P. (2007). *Work motivation : History, theory, research, practice*. California: Sage Publication Inc.
- Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2002). *Manajemen Sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*.
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., & Lowell, E. L. (1976). *The achievement motive*.
- McClelland, D., & Burnham, D. H. (1989). Power is the great motivator. In H. Levinson (Ed.), *Harvard Business Review: Design and Managing Your Career* (pp. 160-173). Diambil dari http://www.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=N1A4rnVMRuAC&oi=fnd&pg=PA160&dq=Need for Power&ots=2D2bozMtr2&sig=oL-E3V81rYCxgc4B4D-B5qWw3f0&redir_esc=y
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Nenomataus, A. I. (2012). *Keterkaitan Motivasi Diri dengan Kinerja Perawat dalam Pemberian Asuhan Keperawatan kepada Pasien di Ruang HCU (High Care Unit) (Doctoral dissertation, Program Studi Ilmu Keperawatan FIK-UKSW)*.
- Riyono. (2007). *Intergrasi teori motivasi kerja*. In U. Mokoginta, B. Sjabadhyni, B. Graitto & R. Wutun (Eds.), *Dinamika perubahan organisasi dari sistem ke individu* Jakarta: Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational behavior: Concept, controversies, applications*. (8th ed.). New Jersey: Prentice Hall
- Robinson, K. (2000). *Ketegangan Antarsukubangsa, Orang Bugis, dan Masalah 'Penjelasan'*. *Antropologi Indonesia*, 63, 45.
- Sapila, E. (2013). *Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada dinas pendidikan kabupaten pasaman*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 2(5).
- Super, D. E. (1980). *A life-span, life-space approach to career development*. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298.
- Swarsi, S., Geriya, W., Darmana, K., Puspa, I., & Putri, BA, T. I. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Direktorat Sejarah dan Nilai Tradisional Bagian Proyek Pengkajian dan Pembinaan Nilai-Nilai Budaya Daerah Bali. (1996). *Peranan nilai budaya daerah bali dalam gerakan disiplin nasional*. Denpasar: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Sejarah dan Nilai Tradisional Bagian Proyek Pengkajian dan Pembinaan Nilai-nilai Budaya Daerah Bali.
- Taslim, R. S. A. (2010, Agustus 28). [Web log message]. Diambil dari <http://wayanmurdana.blogspot.com/2010/08/kampung-bali-di-parigi-moutong.html>