

PROFIL ETOS KERJA DAN MOTIF BERPRESTASI KARYAWAN UNY

Oleh
Siti Irene Astuti D
Aliyah Rasyid Baswedan

Abstrak

Etos kerja sebagai spirit kerja sangat mempengaruhi semangat kerja keras dari dalam diri manusia. Dengan etos kerja individu melakukan kegiatan-kegiatan dengan semangat yang luar biasa. Jika dikaitkan dengan keinginan untuk berprestasi, maka etos kerja mempunyai peran penting dalam mendorong perilaku berprestasi seseorang, karena dalam diri mereka akan terbentuk motif berprestasi yang tinggi. Etos kerja sebagai panggilan rohani untuk mencapai kesempurnaan kehi-dupan spritual akan diimplikasikan dengan bekerja keras serta hidup hemat dan sederhana. Perilaku produktif dan efektif dipengaruhi juga oleh etos kerja dan motif berprestasi. Dengan kata lain, orang produktif dan efektif dalam bekerja karena memiliki etos kerja dan motif berprestasi yang tinggi. Penelitian tentang etos kerja dan motif berprestasi ini perlu dilakukan karena karyawan UNY adalah bagian dari Civitas Akademika sebagai bagian dari sistem pendidikan yang akan mendukung proses belajar di perguruan tinggi yang harus bekerja secara produktif dan efektif untuk bisa bersikap proaktif dan kreatif dalam menghadapi tantangan perubahan sosial.

Populasi penelitian adalah karyawan UNY. Pengambilan sampel dengan menggunakan *proportional random sampling*. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan monogram Harry King. Dari hasil perhitungan tersebut didapat jumlah sampel sebanyak 133 orang. Namun yang terkumpul sejumlah 123 orang. Responden tersebar pada enam fakultas dan unit-unit kerja di luar fakultas yang berada di UNY. Instrumen penelitian yang digunakan adalah instrumen yang dimiliki oleh WSPK dan ITB yang sudah teruji untuk mengungkap motif prestasi dari aspek individu maupun kaitannya dengan analisis kerjanya. Sedangkan etos kerja akan diungkap dari berbagai variabel yang terkait dengan masalah makna kerja, kerja keras dan pekerjaan dan penghargaan. Instrumen I akan mengungkap profil motif sosial, dengan menekankan pada analisis profil motif berprestasi. Instrumen II akan mengungkap profil motif kerja dengan menekankan pada analisis data adalah kesenjangan antara motif sosial dan motif kerja dalam aspek berprestasi. Instrumen III dan IV akan mengungkap etos kerja di dalamnya terdiri deskripsi responden tentang: a) identitas responden seperti umur, pendidikan, lama kerja, dan sebagainya; b) etos kerja terkait dengan makna kerja dan konsep kerja keras, pekerjaan dan penghargaan. Pengumpulan data dilaksanakan dengan menggunakan angket. Data yang terkumpul dianalisis dengan analisis deskriptif, baik dengan menggambarkan kecenderungan sentral maupun dengan menggunakan prosentase.

Hasil penelitian dilihat dari motif pribadi (PMP), ada kecenderungan bahwa motif berprestasi dan motif bersahabat karyawan UNY baik laki-laki maupun perempuan cenderung ke arah kategori tinggi, sedangkan motif berkuasa cenderung ke arah kategori sedang. Sedangkan dari motif pekerjaan (PMK), ada kecenderungan bahwa motif berprestasi dan motif bersahabat karyawan UNY baik laki-laki maupun perempuan cenderung ke arah kategori tinggi, sedangkan motif berkuasa ke arah kategori sedang. Dibandingkan antara PMP dan PMK diperoleh hasil bahwa ada kecenderungan sama antara karyawan laki-laki (69,4%) dan perempuan bahwa PMP=PMK. Sedangkan untuk PMP>PMK laki-laki (25,3%) perempuan (17,9%), dan PMP<PMK laki-laki (5,3%) dan perempuan (10,7%). Modal etos kerja karyawan laki-laki dan perempuan UNY cenderung relatif kuat. Tingkat Etos kerja sebagai karyawan UNY sebagian besar cenderung tinggi. Hubungan antara etos kerja dan motif berprestasi dilihat dari golongan kerja dapat disimpulkan bahwa ada kecenderungan pada karyawan golongan IV sebagian besar memiliki etos kerja tinggi dibandingkan dengan dari golongan lainnya. Ada kecenderungan bahwa semakin tinggi golongan kerja maka etos kerjanya semakin tinggi pula. Pada karyawan dengan golongan kerja III ada kecenderungan bahwa sebagian besar etos kerja dengan motif berprestasi pribadi dan motif berprestasi kerja tinggi.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kualitas penduduk Indonesia relatif lebih rendah di antara negara-negara Asia sebagaimana ditunjukkan hasil survey terhadap 12 negara Asia yang diteliti oleh lembaga konsultan di Singapura (PERC-*The Political and Economic Risk Consultancy*) bahwa Korsel menduduki urutan 1 dan Singapura 2, sedangkan Indonesia menduduki urutan ke-12. Adapun hasil Penelitian Program Pembangunan PBB (UNDP) menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia Indonesia menduduki urutan ke-109 dari 174 negara atau jauh dibanding Singapura (24), Malaysia (61), Thailand (76), dan Filipina (77). Menurut Mendik-nas, hanya sekitar 11 persen lulusan SLTA yang melanjutkan ke perguruan tinggi, sedangkan 89 persen masuk dunia kerja, sehingga perlu menekankan pendidikan pada keterampilan siswa untuk bekerja.

Untuk mempersiapkan masyarakat yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan masa depan, pertama-tama pendidikan kita harus mampu mengantisipasi dampak dan tuntutan globalisasi, yang akan menjadi ciri pokok XXI, karena globalisasi, ekonomi Indonesia menjadi bagian dari pasar global di mana barang, jasa, modal, serta tenaga kerja berlalulintas secara bebas. Tenaga kerja Indonesia, juga kaum profesionalnya seperti insinyur, dokter, ahli hukum, manajer, guru, pemain sepakbola, wartawan, dan sebagainya harus mampu bersaing dengan tenaga kerja maupun profesional dari negara-negara lain.

Tesis yang menarik untuk dikaji bersama ialah bahwa untuk mempersiapkan anak-anak kita memasuki Abad XXI yang penuh dengan berbagai kenyataan dan persoalan diperlukan pendidikan baru. Persoalan kita bersama adalah bagaimana meremajakan wajah dan watak pendidikan yang dimiliki sekarang dengan memperhatikan bahwa sistem pendidikan kita perlu “bergerak” dengan mencegah kemandekan. Karena kita sekarang bergerak dari industrialisasi ke era informasi, sehingga yang dibutuhkan oleh anak-anak kita adalah pendidikan yang mempersiapkan para anak didik untuk menghadapi kehidupan, karena ke depan anak-anak kita akan menghadapi tiga jenis kehidupan (2001:5), yaitu untuk 1) dapat hidup (*to make a*

living), 2) mengembangkan kehidupan yang bermakna (*to lead a meaningful life*), 3) turut memuliakan kehidupan (*to enable life*). Sementara itu Zamroni menjelaskan kecenderungan bahwa pendidikan bergeser dari ide *back to basic* ke arah ide *the forward to future basic* yang mengandalkan pada peningkatan TLC (*how to think, how to learn, and how to create*).

Adapun prasyarat penting yang diperlukan oleh bangsa Indonesia dalam mengem-bangkan nilai-nilai modernitas adalah pentingnya memiliki etos kerja dan kreativitas. Sebagaimana dijelaskan oleh Buchori bahwa ada tiga kelemahan yang dihadapi bangsa Indonesia untuk bersaing dengan bangsa-bangsa lain di dunia, yakni: 1) etos kerja kita kurang handal, 2) kurang menguasai teknik-teknik kerja modern, dan 3) pengetahuan kita tentang situasi dan dinamika global kurang memadai (2001:150). Kelemahan etos kerja adalah karena tidak sesuai dengan tuntutan zaman.L

Lebih lanjut, Gede Raka menguraikan bahwa ada beberapa persyaratan untuk maju dan berkembang di masyarakat dunia baru. Adapun beberapa persyaratan yang diperlukan seperti halnya dimilikinya semangat belajar tinggi, mampu berubah dan mengelola perubahan, mampu bekerja sama, kreatif dan mempunyai jati diri. Semangat belajar yang tinggi merupakan prasyarat utama agar sebuah masyarakat dapat memper-besar dan meningkatkan kualitas modal intelektualnya. Semangat ini menjadi salah satu ciri masyarakat pembelajar. Belajar di sini berarti meningkatkan dan menguasai kemam-puan untuk terus menerus memperbaiki diri. Dalam masyarakat pembelajar ada kesa-daran yang kuat bahwa belajar lebih baik dan lebih cepat dari masyarakat lain adalah satu-satunya cara agar bisa setara dengan atau melebihi bangsa lain. Sebuah masyarakat juga perlu tanggap terhadap perkembangan baru di dunia dan mampu mengelola proses transformasi dalam dirinya dengan baik. Kemampuan untuk merubah dan mengelola perubahan ini akan menentukan apakah sebuah masyarakat akan menjadi korban perubahan atau dapat mengubah perubahan sebagai peluang untuk kemajuan baru. Kemampuan bekerja sama adalah inti dari modal sosial. Kemampuan inilah yang memungkinkan sebuah masyarakat mengubah kebhinekaan menjadi sumber kekuatan, bukan sumber masalah. Di sini termasuk juga kemampuan membangun rasa saling perca-ya di antara anggota masyarakat dan membangun rasa saling percaya dengan pihak lain.

Berdasarkan pemikiran di atas, penelitian ini perlu dilakukan karena karyawan UNY adalah bagian dari Civitas Akemika sebagai bagian dari sistem pendidikan yang akan mendukung proses belajar di perguruan tinggi yang harus bekerja secara produktif dan efektif untuk bisa bersikap proaktif dan kreatif dalam menghadapi tantangan perubahan sosial.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana profil etos kerja karyawan UNY?
2. Bagaimana profil motif berprestasi karyawan UNY?
3. Bagaimana keterkaitan antara etos kerja dan motif berprestasi karyawan di ling-kungan UNY?

C. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan profil etos kerja karyawan UNY.
2. Mendeskripsikan profil motif berprestasi karyawan UNY.
3. Mendeskripsikan keterkaitan antara etos kerja dan motif berprestasi karyawan UNY.

D. Manfaat Penelitian

Secara teoritis, hasil penelitian dapat digunakan sebagai kajian yang mendalam yang terkait dengan konsep peningkatan etos kerja dan motif berprestasi. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan oleh perguruan tinggi di dalam upaya untuk meningkatkan motif berprestasi, etos kerja karyawan di lingkungan UNY.

II. KAJIAN PUSTAKA

Persoalan etos kerja menarik untuk dikaji sejak terbitnya karangan Max Weber yang berjudul *The Protestant and Spirit of Capitalism* (1985), yang terkait dengan etos kerja suatu etnik, suatu bangsa, dan pengaruhnya terhadap perkembangan etnik atau bangsa itu, telah menarik para ahli sosial. Dalam buku Weber dikatakan bahwa ada kaitan antara perkembangan suatu masyarakat dengan sikap dari masyarakat itu terhadap makna kerja. Menurut pengamatan Weber di kalangan sekte Protestan Calvinist terdapat suatu “kebudayaan” yang menganggap bahwa kerja keras adalah suatu keharusan bagi setiap manusia untuk mencapai kesejahteraan spiritual. Kerja keras bagi umat Protestan sekte Calvinist adalah suatu panggilan rohani untuk mencapai kesempurnaan kehidupan ekonomi mereka. Dengan bekerja keras serta hidup hemat dan sederhana para pengikut ajaran Calvin itu tidak hanya hidup lebih baik tetapi mereka mampu pula memfungsikan diri mereka sebagai wiraswasta yang tangguh dan menjadikan diri mereka sebagai tulang punggung dari sistem kapitalis.

Pengamatan Weber tersebut kemudian oleh para ahli ilmu sosial dijadikan suatu paradigma pembangunan, khususnya bagi negara-negara yang sedang berkembang. Dari sudut proses pembangunan negara-negara yang sedang berkembang paradigma ini mengajarkan bahwa apabila negara yang sedang berkembang ingin melihat usaha pembangunan berhasil, mereka harus memiliki etos kerja yang dimanifestasikan dalam kerja keras dan hidup sederhana serta hemat dilakukan oleh kelompok sekte Protestan Calvinist di Eropa. Dengan kata lain paradigma ini melihat bahwa masalah *development* dan *underdevelopment* dari suatu etnik atau bangsa adalah masalah dimiliki atau tidaknya etos kerja yang sesuai dengan pembangunan. Semakin tinggi etos kerja yang dimanifestasikan dalam kemauan mereka untuk bekerja keras dan hidup hemat dan sederhana, maka semakin besar kemungkinan mereka berhasil dalam usaha-usaha pembangunan (Mubyarto, 1993: 3).

Dalam proses selanjutnya, bahwa bentang sejarah peradaban manusia merupakan perjuangan yang tidak lain adalah *the spirit of jihad* (Tasmara, 2000:17). Orang Jepang punya semangat kerja karena dibayangi oleh ajaran budaya Shinto dan Zen Budha yang melahirkan semangat *bushido* serta *makoto* yang artinya bersungguh-sungguh, sedangkan orang Protestan menempatkan kerja sebagai panggilan Illahiyah (*calling from within*). Sedangkan dalam Islam, jihad adalah bagian dari etos kerja yang di dalamnya mengandung niat serta tujuan bahwa bekerja merupakan kewajiban agama dalam rangka mencapai ridho Allah (*yabtaghuuna fadlam minallahi waridwana* - Q.S 48:29).

Dalam perspektif Islam, etos kerja juga mengandung nilai tauhid yang di dalamnya mengandung kalimat *toyibah* (*Laa Illaha Illallah*), merupakan statemen, kesaksian serta proklamasi kemerdekaan martabat kemanusiaan bagi setiap pribadi muslim, yang nilainya melampaui makna dari *declaration of independence* serta *human right* yang dihembuskan dari negeri barat. Etos kerja muslim dapat didefinisikan sebagai cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang luhur (Tasmara, 2000:28).

Kenyataan yang menarik untuk dikritisi adalah mengapa Indonesia yang sebagian besar beragama Islam belum mampu membangun sebuah spirit rohani yang mampu menggerakkan kekuatan diri dalam menangani dan menghadapi berbagai persoalan hidup ini? Keluarga, masyarakat dan sekolah serta lingkungan kerja perlu untuk memikirkan kembali perannya sebagai *agent of socialization*, sehingga rakyat tetap memiliki nilai-nilai penting yang diperlukan dalam proses pembangunan bangsa.

Etos kerja sebagai sebuah spirit perlu ditanamkan pada diri setiap warga masyarakat. Tanpa memiliki etos kerja yang tinggi mereka akan mengalami kesulitan beradaptasi dengan dunia yang semakin kompetitif dan terus bergerak ke era globalisasi. Persoalannya nilai-nilai apa saja yang perlu ditanamkan dalam diri warga masyarakat anak dan bagaimana cara menanamkannya, merupakan sebuah tantangan bagi semua pihak yang terkait dalam proses pembangunan pendidikan anak bangsa. Pada keluarga, sekolah, masyarakat dan negara secara terpadu harus mulai melakukan gerakan penanaman etos kerja, sehingga bangsa ini memiliki spirit untuk menata kehidupan berbangsa sehingga kita dapat lebih mampu untuk mengatasi berbagai belenggu krisis dimensional.

Beberapa nilai etos kerja yang perlu ditanamkan dalam warga masyarakat antara lain (Tamara, 2000):

1. Memiliki jiwa kepemimpinan
2. Selalu berhitung
3. Menghargai waktu
4. Tidak pernah puas kebaikan (*positive improvements*)
5. Hidup berhemat dan efisien
6. Memiliki jiwa wiraswasta
7. Memiliki insting bertanding dan bersaing
8. Keinginan untuk mandiri
9. Haus untuk memiliki sifat keilmuan
10. Berwawasan makro-universal.
11. Memperhatikan kesehatan dan gizi
12. Ulet dan pantang menyerah
13. Berorientasi pada produktivitas
14. Memperkaya jaringan silahturrahi

Kerangka Berpikir

Adak kaitan antara perkembangan masyarakat suatu masyarakat dengan sikap dari masyarakat itu terhadap makna kerja. Pengamatan Weber terhadap sekte Protestan Calvinist bahwa terdapat suatu “kebudayaan” yang menganggap bahwa kerja keras adalah bagian suatu keharusan bagi setiap manusia untuk mencapai kesejahteraan spiritual. Semangat kerja keras inilah yang dijadikan sebagai suatu *paradigma* pembangunan khususnya negara-negara berkembang untuk meraih kesejahteraan ekonominya. Etos kerja yang tinggi dimanifestasikan dalam kerja keras dan hidup

sederhana serta hemat yang akan memungkinkan bagi suatu negara akan berhasil dalam pembangunan (Mubyarto, 1991:3).

Etos kerja sebagai fenomena sosiologis yang eksistensinya terbentuk oleh hubungan produksi yang timbul sebagai akibat dari struktur ekonomi yang ada dalam masyarakat. Untuk mampu bekerja keras seseorang membutuhkan cukup energi. Energi yang cukup dapat diperoleh apabila orang tersebut mampu memperoleh gizi yang baik, sedang gizi yang baik dapat diperoleh apabila orang memperoleh kesempatan untuk bekerja guna memperoleh pendapatan yang cukup.

Mengacu pada pemikiran di atas penelitian tentang etos kerja di kalangan karyawan menarik untuk dilakukan, yang didasarkan pada asumsi bahwa keberhasilan lembaga UNY dalam mencapai tujuan salah satunya dipengaruhi oleh semangat kerja keras karyawannya. Demikian juga, kesejahteraan ekonomi karyawan pun ditentukan oleh semangat etos kerjanya. Sebagai penelitian awal, penelitian ini baru sekedar memotret awal gambaran tentang etos kerja dan motif berprestasinya. Secara konseptual kedua aspek ini tak dapat dipisahkan karena keduanya mempunyai peran penting bagi seseorang dalam memaknai kerja dan dalam mendorong perilaku seseorang dalam bekerja. Perbedaannya hanya terletak pada sudut pandang, jika etos kerja dilihat sebagai fenomena sosiologis maka persoalan motif lebih mengarah pada kajian psikologis. Pada penelitian inilah, peneliti mencoba melihat keterkaitan antara keduanya, karena peneliti yakin bahwa dalam melihat fenomena masyarakat banyak aspek yang tidak dapat berdiri sendiri, tetapi justru saling terkait dan bahkan saling mempengaruhi satu sama lainnya.

III. METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah karyawan UNY. Pengambilan sampel dengan menggunakan *proportional random sampling*. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan monogram Harry King. Dari hasil perhitungan tersebut didapat jumlah sampel sebanyak 133 orang. Namun yang terkumpul sejumlah 123 orang. Responden tersebar pada enam fakultas dan unit-unit kerja di luar fakultas yang berada di UNY.

B. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah instrumen yang dimiliki oleh WSPK dan ITB yang sudah teruji untuk mengungkap motif prestasi dari aspek individu maupun kaitannya dengan analisis kerjanya. Sedangkan etos kerja akan diungkap dari berbagai variabel yang terkait dengan masalah makna kerja, kerja keras dan pekerjaan dan penghargaan. Adapun instrumennya adalah sebagai berikut:

1. Instrumen I akan mengungkap profil motif sosial, dengan menekankan pada analisis profil motif berprestasi.
2. Instrumen II akan mengungkap profil motif kerja dengan menekankan pada analisis data adalah kesenjangan antara motif sosial dan motif kerja dalam aspek berprestasi.
3. Instrumen III dan IV akan mengungkap etos kerja di dalamnya terdiri deskripsi responden tentang: a) identitas responden seperti umur, pendidikan, lama kerja, dan sebagainya; b) etos kerja terkait dengan makna kerja dan konsep kerja keras, pekerjaan dan penghargaan.

C. Pengambilan Data

Pengumpulan data dilaksanakan dengan menggunakan angket. Para responden dikumpulkan dalam satu ruangan, kemudian bersama-sama mengisi angket. Bagi mereka yang belum mengisi disusulkan ke fakultas/unit kerja masing-masing.

D. Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis dengan analisis deskriptif, baik dengan menggambarkan kecenderungan sentral maupun dengan menggunakan prosentase. Juga diadakan tabulasi silang.

Penyekoran data yang terkait dengan profil motif pribadi dan profil motif kerja dikelompokkan menjadi tiga kategori yakni tinggi, sedang dan rendah. Adapun pengkategorian didasarkan pada jumlah nilai tertinggi dan terendah. Dari penelitian ini diperoleh gambaran bahwa untuk profil motif pribadi kategori tinggi= skor > 14; kategori sedang 7-13 dan rendah 0-6. Adapun untuk profil motif pekerjaan dikategorikan tinggi skor 30-40, kategori sedang 30-40, dan rendah 8-18.

Analisis data yang terkait modal etos kerja yang dipaparkan dalam tabel 5 adalah sebagian dari daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden. Adapun untuk me-ntukan tingkat modal etos kerja dihitung dari total score tertinggi dan terendah yang dihitung dari 30 item pertanyaan, dengan gambaran sebagai berikut: modal etos kerja kategori kuat > 100, sedang 51-99 dan rendah 0-50.

Penilaian karyawan tentang lingkungan kerja di UNY yang terdiri dari 11 pertanyaan hanya dianalisis dari jawaban Ya dan Tidak dengan perhitungan prosentase. Tingkat etos kerja sebagai karyawan UNY adalah upaya untuk melihat sejauhmana semangat kerjanya sebagai karyawan UNY dengan pekerjaan yang dimiliki saat ini, maka secara garis besar dikategorikan ke dalam tiga kategori tinggi >15, sedang 8-15 dan rendah 0-7.

Untuk melihat hubungan etos kerja dan motif berprestasi dari golongan kerja digunakan tes tabulasi silang. Analisis dilakukan untuk melihat kecenderungan yang terjadi di lingkungan kerja UNY.

E. Definisi Operasional

1. Etos kerja diartikan sebagai sesuatu yang diyakini seseorang yang dijadikan sebagai pedoman untuk bersikap dan bertingkah laku terhadap berbagai aktivitas. Etos sebagai suatu panggilan rohani untuk mencapai kesempurnaan kehidupan spiritual akan diimplikasikan dengan bekerja keras serta hidup hemat dan sederhana. Di samping itu, dengan etos kerja ada keinginan untuk meningkatkan kemampuan untuk memfungsikan diri mereka sebagai wiraswasta yang tangguh dan menjadikan diri mereka sebagai tulang punggung dari pembangunan ekonomi bangsa. Dari berbagai nilai etos kerja, khusus untuk mengungkap etos kerja di lingkungan bekerja dikaitkan dengan kebiasaan positif, kemandirian, pengembangan bidang akademik, pengembangan wawasan global dan jiwa kepemimpinan dan lain-lain.
2. Motif Berprestasi adalah karyawan yang memiliki ciri mengambil tanggung jawab pribadi atas segala perbuatannya, mencari umpan-balik (*feedback*) tentang segala perbuatannya, mengambil resiko yang moderat di dalam perbuatannya (memilih tingkah laku yang menantang, tetapi dapat dicapai secara nyata); dan atau berusaha melakukan sesuatu dengan cara yang kreatif dan inovatif.
- 3.

IV. PEMBAHASAN .

Berdasarkan analisis data secara diskriptif akan ditampilkan data-data yang terkait dengan latar belakang responden, profil motif pribadi dan profil motif kerja serta modal dan tingkat etos kerja karyawan Universitas Negeri Yogyakarta.

1. Umur dan Jumlah karyawan

Adapun jumlah karyawan yang dijadikan responden yang diambil secara acak adalah laki-laki 95 orang dan perempuan adalah 28 orang. Dilihat dari segi umur rata-rata mereka berada pada umur produktif. Adapun umur termuda 23 tahun dan umur paling tua 56 tahun. Dilihat dari segi umur tampak bahwa sebagian besar responden adalah karyawan yang dinilai sebagai tenaga kerja yang produktif. Jumlah karyawan UNY secara umum dan karyawan yang diambil sebagai sampel adalah dari FIS (9), FIP (11), FMIPA (11), FIK (10), FBS (10), FT (19), Pusat (53).

2. Pendidikan

Dari segi pendidikan maka responden yang pendidikannya tergolong tinggi (S1 + Diploma) sekitar 52,1%, pendidikan sedang atau setingkat SMU sederajat sekitar 43% dan berpendidikan rendah (SMP + SD) sekitar 4,9%. Secara umum dapat disimpulkan bahwa responden penelitian adalah karyawan yang berpendidikan tinggi. Selengkapnya tampak pada tabel berikut:

3. Golongan Karyawan

Sampel penelitian diambil dari semua golongan dengan tujuan agar hasil penelitian ini lebih menggambarkan etos kerja dari semua golongan. Adapun karyawan yang menjadi responden dari Golongan IV ada 7,3%, golongan III 55,3% dan golongan II ada 37,4%. Berdasarkan golongan kerja sebagian besar karyawan yang menjadi responden adalah golongan III. Selengkapnya tampak pada tabel berikut:

4. Lama Bekerja

Dihitung dari lama kerjanya, maka responden yang bekerja kurang dari 10 tahun sekitar 13,5%, bekerja antara 10-20 tahun sekitar 33,9% dan responden yang bekerja lebih dari 20 tahun ada 52,6%. Berdasarkan lama kerjanya, maka sebagian besar responden sudah bekerja lebih dari 20 tahun. Selengkapnya tampak pada tabel berikut:

5. Profil Motif Pribadi (PMP) dan Profil Motif Kerja (PMK)

Profil motif untuk setiap orang dapat digolongkan pada tiga macam motif, yaitu motif berprestasi, motif bersahabat dan motif berkuasa. Motif inipun dapat dibagi pula atas motif pribadi dan motif kerja. Motif pribadi yaitu motif yang pada diri seseorang, sedangkan motif kerja adalah tuntutan dari motif yang ada pada seseorang dari pekerjaannya.

Berdasarkan analisis terhadap instrument I yang mengungkap gambaran tentang profil motif pribadi karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. Hasil penelitian terhadap PMP dan PMK karyawan khususnya dalam tampak bahwa skor tertinggi Profil Motif Berprestasi Pribadi perempuan dan laki-laki sama yaitu 20 dan skor terendah untuk perempuan 9, laki-laki 8. Sedang skor tertinggi Profil Motif Berprestasi Kerja perempuan 39 dan laki-laki 40; skor terendah laki-laki 18 dan perempuan 17.

Tabel di atas menggambarkan perbandingan profil motif pribadi dan pusat di UNY. Profil motif berprestasi secara keseluruhan cukup tinggi, masih di atas rata-rata. Kalau diurutkan untuk tiap fakultas, laki-laki yang profil motif berprestasinya tinggi

tampak sebagai berikut: FBS yang tinggi 100%, yang sedang 0%, FIS yang tinggi 87,5%, yang sedang 12,5%, FMIPA yang tinggi 77,8%, yang sedang 22,5%, FIP yang tinggi 77,8%, yang sedang 22,5%, FT yang tinggi 64,3%, yang sedang 35,7%, FIK yang tinggi 62,5%, yang sedang 37,5%, Pusat yang tinggi 57,9%, yang sedang 42,1%. Jadi karyawan laki-laki yang motif berprestasinya tinggi terbanyak adalah FBS yaitu 100% dan yang paling sedikit FIK yaitu 62,5%.

Untuk karyawan perempuan motif berprestasinya untuk masing-masing fakultas dapat diurutkan sebagai berikut: FIS yang tinggi 100%, yang sedang 0%, FBS yang tinggi 75%, yang sedang 25%, FIP yang tinggi 66,7%, yang sedang 33,3%, Pusat yang tinggi 63,6%, yang sedang 36,4%, FIK yang tinggi 33,3%, yang sedang 67,7%, FT yang tinggi 25%, yang sedang 75%. Dari data tersebut bahwa profil motif pribadi dari karyawan perempuan yang tinggi terbanyak adalah FIS yaitu 100% sedang FT yang tinggi hanya 25%. Melihat perbandingan prosentase antara laki-laki dan perempuan ternyata rata-rata prosentase laki-laki yang mempunyai profil motif berprestasi pribadi lebih banyak dari perempuan.

Tabel 6
Profil Motif Pribadi (PMP) Karyawan UNY
(N= 123)

Kategori	Laki-laki						Perempuan					
	Prestasi		Sahabat		Kuasa		Prestasi		Sahabat		Kuasa	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
Tinggi	67	70,5	57	60,0	8	8,4	16	57,1	17	60,7	3	10,7
Sedang	28	29,5	37	38,9	72	75,8	12	42,9	11	39,3	18	64,3
Rendah	0	0,0	1	1,1	15	15,8	0	0,0	0	0,0	7	25,0
Jumlah	95	100,0	95	100,0	95	100,0	28	100,0	28	100,0	28	100,0

Keterangan: Tinggi (>14); Sedang (7-13); Rendah (0-6)

Sumber: data primer yang diolah

Dari data di atas terungkap bahwa profil motif karyawan laki-laki dan karyawan perempuan, profil motif berprestasi dan profil motif bersahabatnya sama-sama tinggi yaitu diatas rata-rata. Jika dicermati profil motif yang dominan pada seseorang ternyata rata-rata karyawan perempuan 70,5% didominasi profil motif berprestasi yang tinggi, yang sedang 29,5%; karyawan laki-laki 57,1% profil motif berprestasinya tinggi, yang sedang ada 42,9%.

Untuk motif bersahabat juga baik laki-laki maupun perempuan rata-rata cukup tinggi. Laki-laki yang motif bersahabatnya tinggi ada 60%, sedang 38,9% dan yang rendah hanya 1,1%. Sedang yang perempuan motif bersahabatnya yang tinggi ada 60,7%, yang sedang 39,3% dan tidak ada yang rendah. Kalau dicermati profil motif berkuasanya baik dari karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan nampak bahwa motif berkuasanya cenderung sedang-sedang saja. Motif berkuasa karyawan laki-laki yang tinggi hanya 8,4%, sedang 75,8% dan rendah 15,8%. Jadi yang sedang dan rendah lebih dari 90% (91,6%). Sedang motif berkuasa karyawan perempuan juga cenderung sedang ke rendah, yang tinggi hanya 10,7% sedangkan yang sedang dan rendah ada 89,3%. Dapat disimpulkan bahwa motif berprestasi dan bersahabat karyawan UNY cukup tinggi dan motif berkuasanya sedang saja.

Mengenai profil motif kerja (PMK) karyawan UNY dibandingkan antar fakultas untuk karyawan laki-laki adalah FMIPA yang motivasi berprestasi tinggi (88,9%) , sedang (11,1%), FIK motivasi berprestasi tinggi (75%), sedang (25%), FIS tabf motivasi tinggi (75%), sedang (12,5%) dan rendah (12,5%);FBS yang motivasi berprestasi tinggi (66,7%), sedang (33,3%); FIP yang motivasi berprestasi tinggi (66,7%), sedang (33,3%); FT yang motivasi berprestasi tinggi (64,3%),sedang (35,7%); Pusat yang motivasi berprestasi tinggi (63,2%), sedang (34,2%),rendah (2,6%). Sedangkan untuk karyawan perempuan FIS yang motivasi berprestasi tinggi 100%; FT yang motivasi berprestasi tinggi 100%; FBS yang motivasi berprestasi tinggi (75%), sedang (25%); FIP yang motivasi berprestasi tinggi (66,7%), rendah (33,3%); FIK yang motivasi beprestasi tinggi (33,3%),sedang (66,7%), Pusat yang motivasi berprestasi tinggi (63,6%), sedang (36,4%).

Profil Motif Pekerjaan (PMK) Karyawan UNY

(N=123)

Kategori	Laki-laki						Perempuan					
	Prestasi		Sahabat		Kuasa		Prestasi		Sahabat		Kuasa	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
Tinggi	64	67,4	64	67,4	15	15,8	21	75,0	22	78,6	7	25,0
Sedang	29	30,5	29	30,5	46	48,4	6	21,4	6	21,4	11	39,3
Rendah	2	2,1	2	2,1	34	35,8	1	3,6	0	0,0	10	35,7
Jumlah	95	100,0	95	100,0	95	100,0	28	100,0	28	100,0	28	100,0

Keterangan: Tinggi (30-40); Sedang (19-29); Rendah (8-18)

Sumber: data primer yang diolah

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa jika dibandingkan antara karyawan laki-laki (Prestasi=67,4%; Sahabat=67,4%) dan perempuan (Prestasi=75,1%; Sahabat=78,6%) ada kecenderungan yang sama bahwa sebagian besar karyawan dilihat dari PMK nya adalah tergolong tinggi baik dari segi motif berprestasi, motif bersahabat. Akan tetapi dilihat dari motif berkuasa sebagian besar karyawan laki-laki dan perempuan tergolong sedang. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa karyawan UNY dilihat dari profil motif kerjanya ternyata motif berprestasi dan bersahabat cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan motif berkuasa.

Dengan membandingkan hasil PMP dan PMK yang dilihat dari grafik diperoleh tiga kemungkinan yakni PMP>PMK, PMP<PMK, dan PMP=PMK, maka dari hasil analisis terhadap data diperoleh hasil sebagai berikut:

Perbandingan Profil Motif Pribadi dan Kerja

(N=123)

No	Kategori	Laki-laki		Perempuan	
		F	(%)	f	(%)
1	PMP > PMK	24	25,3	5	17,9
2	PMP < PMK	5	5,3	3	10,7
3	PMP = PMK	66	69,4	20	71,4
	Jumlah	95	100,0	28	100,0

Keterangan : PMP = Profil Motif Pribadi
PMK = Profil Motif Kerja

Data di atas menggambarkan bahwa jika dibandingkan antara profil motif pribadi dan kerja tampak bahwa karyawan laki-laki dan perempuan mempunyai kecenderungan yang sama yakni sebagian besar adalah PMP=PMK (laki-laki=69,4%, perempuan= 71,4%). Kecenderungan ini menggambarkan bahwa secara umum tidak ada masalah bagi mereka yang memiliki PMP=PMK dalam bekerja, karena mereka umumnya memiliki motivasi pribadi sesuai dengan yang dibutuhkan oleh lingkungan kerjanya. Keadaan ini biasanya akan mendorong karyawan bisa bekerja secara optimal sesuai dengan potensi masing-masing. Namun demikian, fenomena yang menarik adalah karyawan yang PMP>PMK (laki-laki = 25,3%, perempuan=17,9%). Dari data ini tampak bahwa ada 25% lebih karyawan laki-laki yang merasa potensi dirinya belum sepenuhnya teraktualkan, berarti dia masih dapat melaksanakan beban tugas yang lebih besar dari lagi dibanding dengan yang sekarang dipegangnya. Hal ini berarti pula ada “disguised unemployment”, yang seharusnya dikurangi untuk lebih dapat meningkatkan produktivitas lembaga. Untuk karyawan perempuan, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa angka dari potensi yang belum teraktualkan lebih kecil yaitu sebesar 17,9% (mendekati 18%). Walaupun agak lebih kecil namun masih menunjukkan juga adanya potensi kerja yang lebih dapat meningkatkan produktivitas namun belum teraktualkan.

Data lain menunjukkan bahwa ada yang potensi dirinya masih jauh di bawah tuntutan dari pekerjaannya, yaitu laki-laki sebanyak 5,3% dan perempuan sebanyak 10,7%. Hal ini berarti bahwa mereka merasa “kepontal-pontal” dalam bekerja karena kemampuan dirinya lebih rendah dari pekerjaannya. Untuk kelompok ini dibutuhkan adanya pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan potensi dirinya, baik kemampuan kerja maupun motivasi kerjanya. Jadi dengan adanya keadaan PMP tidak sama dengan PMK sangat dimungkinkan bahwa ada sebagian karyawan yang masih mengalami frustrasi, apatis, stress, atau mungkin tertantang, instropeksi, dan evaluasi diri.

Meskipun kecenderungan PMP tidak sama PMK tidak dalam jumlah yang banyak tetapi perlu dilakukan antisipasi oleh pimpinan agar mereka bisa lebih mengembangkan potensi dirinya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Sekali lagi, bagi karyawan yang PMK<PMP masih perlu dimotivasi dengan berbagai pendekatan dan pelatihan sehingga mereka dapat mengembangkan motif pribadi secara optimal.

7. Modal Etos Kerja

Masalah etos kerja yang dihadapi oleh bangsa kita, karena kebanyakan etos kerja yang kita miliki belum sesuai dengan tuntutan zaman. Situasi dalam era perdagangan bebas menuntut etos kerja yang menekankan ketelitian, kesempurnaan (*perfection*), dan kemampuan untuk melakukan inovasi. Saat ini etos kerja yang berkembang adalah terlalu mentolerir kecerobohan, memaafkan kesemenjanaan (*mediocrity*), dan kurang meng-hargai usaha-usaha inovasi terutama apabila gagasan inovasi itu datang dari kalangan muda yang belum mapan (Buchori,2001:150).

Etos kerja adalah keseluruhan dari pandangan tentang kerja, sikap terhadap kerja, dan kebiasaan-kebiasaan kerja (*work habits*). Pandangan, sikap, dan kebiasaan-kebiasaan ini adalah ekspresi dari nilai-nilai tentang kerja yang dijunjung tinggi dan ditaati oleh seseorang, oleh suatu kelompok, dan oleh suatu masyarakat atau bangsa. Etos kerja yang dilihat pada suatu kelompok, masyarakat, atau bangsa adalah etos kerja kolektif (Bu-chori, 2001:151).

Berkaitan beberapa item pertanyaan yang mencoba mengungkap tentang etos kerja dapat disimpulkan bahwa: Sebagian besar karyawan memiliki kecenderungan mengambil peran aktif dalam organisasi di masyarakat (sangat sesuai 28,9% dan sesuai 39,7%). Kecenderungan ini merupakan modal sosial yang menguntungkan jika lembaga mampu memberdaya-kannya, karena keaktifan dalam suatu organisasi merupakan *social capital*, karena mereka adalah orang-orang yang mampu membangun jaringan sosial. Sebagian besar karyawan memiliki kecenderungan dengan menghargai waktu dengan kegiatan yang bermakna (sangat sesuai 40,2% dan sesuai 54,9%). Kontrol dan manajemen oleh lembaga secara intensif dengan memberikan program-program yang sesuai dengan kebutuhan maupun potensi karyawan akan mendorong dinamika kerja. Sebagian besar karyawan memiliki kecenderungan melakukan perubahan dan perbaikan di lingkungan kerja (sangat sesuai 17,5% dan sesuai 64,2%). Jiwa inovatif yang dimiliki oleh karyawan akan lebih memberikan pengaruh yang signifikan jika didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai. Sebagian besar karyawan memiliki kecenderungan membuat produk yang kreatif dan inovatif (sangat sesuai 14,2% dan sesuai 47,5%). Namun demikian, masih ada 38,5% yang belum terbiasa membuat produk yang kreatif dan inovatif. Lembaga tampaknya masih perlu menciptakan situasi kerja yang mampu meningkatkan karyawan untuk lebih kreatif.

Sebagian besar karyawan tampaknya sudah siap menghadapi tantangan global (sangat sesuai 25,4% dan sesuai 53,35%). Kesiapan karyawan secara mental perlu dipacu dengan pengetahuan-pengatahuan yang mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih kompetitif. Sebagian besar karyawan memiliki kecenderungan tidak bosan belajar meskipun sudah memiliki pekerjaan tetap (sangat sesuai 36,6%, sesuai 53,3%). Modal ini sangat potensial untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam berbagai aspeknya.

Sebagian besar karyawan menjaga stamina melalui olahraga rutin (sangat sesuai 32,2%, sesuai 41,8%). Kecenderungan tersebut menggambarkan bahwa karyawan sadar bahwa kesehatan merupakan modal penting dalam bekerja. Karena orang tidak akan mampu bekerja keras jika badannya tidak sehat. Sebagian besar karyawan memiliki kecenderungan dengan senang dengan pekerjaan yang menantang (sangat sesuai 27,5% dan sesuai 46,7%). Mutasi kerja dalam rangka meningkatkan kemampuan karyawan perlu dibangun untuk memberi motivasi bagi karyawan untuk selalu beradaptasi dengan lingkungan yang baru. Karena orang yang sering berpindah dan mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan yang baru ter-masuk ciri orang kreatif.

Sebagian besar karyawan mempunyai kecenderungan dengan tak bosan untuk me-ngembangkan potensi dirinya (sangat sesuai 23,7%, dan sesuai 62,7%). Kepribadian

seseorang cenderung tidak statis. Oleh karenanya, dinamika kepribadian ditentukan oleh keinginannya untuk senantiasa belajar banyak hal. Dengan demikian, karyawan UNY sudah memiliki modal untuk senantiasa mengembangkan diri, hanya tinggal dikondisikan oleh lembaga agar pengembangan diri dapat optimal.

Jika dilihat secara keseluruhan berdasarkan penjumlahan skor terhadap 30 item pertanyaan yang kemudian jawaban dikelompokkan menjadi tiga kategori yakni modal kerja cenderung kuat, sedang dan lemah diperoleh gambaran yang lebih konkrit tentang kondisi etos kerja antara fakultas di UNY secara umum bahwa sebagian besar etos kerja pada karyawan UNY jika dibandingkan per fakultas adalah cenderung kuat yakni pusat (80%), FIP (88,9%), FMPIA (88,9%), FBS (100%), FIK (75%), FIS (100%), dan FT (75%). Tetapi diantara karyawan UNY tampaknya yang cenderung semua etos kerja karyawan kuat adalah Pusat, FBS, dan FIS. Sementara itu untuk FIP, FIMPA, dan FT masih ada sekita 25% karyawannya yang cenderung ter-golong sedang. Bagi fakultas yang sudah hampir seluruh karyawannya memiliki modal etos kerja kuat masih perlu dikondisikan agar bisa menunjukkan perilaku yang produktif sesuai dengan modal etos kerja yang sudah dimilikinya. Sedangkan bagi mereka yang belum memiliki etos kerja masih perlukan diupayakan untuk ditingkatkan baik secara internal maupun eksternal. Secara internal perlu diberikan perlakuan pada mereka untuk bisa dikembangkan spirit kerja yang lebih optimal, sedangkan dari segi eksternal perlu diupayakan kondisi lingkungan kerja yang mampu meningkatkan etos kerja, misalnya menempatkan posisi kerja sesuai dengan bidang yang diminatid dan sesuai dengan kemampuan atau ketrampilan, daengan kata lain struktur dan desain kerja yang mampu mengembangkan potensi diri lebih optimal.

Modal Etos Kerja Karyawan UNY

Kategori	Laki-laki		Perempuan	
	f	(%)	f	(%)
Kuat	88	92,6	26	9,9
Sedang	6	6,3	2	7,1
Lemah	1	1,1	0	0,0
Jumlah	95	100,0	28	100,0

Keterangan: Kuat (>100), Sedang (51-99), Lemah (0-50)
Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan UNY cenderung memiliki modal etos kerja relatif tinggi (laki-laki=92,6%, perempuan 92,65%). Hal ini dapat diartikan bahwa dilihat dari modal etos kerja relatif karyawan UNY kecenderungan cukup tinggi, akan tetapi modal ini tidak akan memberikan efek positif jika lingkungan kerja tidak memberikan kesempatan pada mereka untuk lebih mengoptimalkan diri dalam bekerja dan berkarya secara produktif. Etos kerja sebagai pembuat spirit memerlukan *conditioning* yang mampu mendorong seseorang untuk bekerja lebih produktif.

Bagi lembaga UNY, penemuan ini sangat penting untuk membuat kebijakan-kebijakan yang terkait dalam peningkatan kualitas kerja melalui pemberdayaan potensi diri karyawan. Karena etos kerja sebagai nilai intrinsik mempunyai peran penting dalam mengembangkan aspek-aspek penting yang secara instrumental dapat berupa peningkatan produktivitas kerja. Persoalan yang masih perlu dikaji dan diteliti lebih mendalam lagi adalah “bagaimana modal etos kerja lembaga dapat lebih optimal dalam mencapai

tujuan, dan bagaimana ukuran-ukuran yang dapat digunakan untuk mengukur keterkaitan antara etos kerja dan produktivitas kerja”. Bagaimanapun juga, etos kerja sebagai sebuah spirit pada dasarnya belum memberikan jaminan bahwa ada hubungan yang signifikan dengan tingkat produktivitas kerja.

Oleh karenanya, gambaran awal dari hasil penelitian mendorong peneliti untuk mengungkap lebih dalam lagi bagaimana sesungguhnya sebuah etos kerja benar-benar mempunyai peran penting dalam diri seseorang dalam bekerja. Situasi dan kondisi kerja seperti apa yang mampu mempertahankan sebuah etos kerja dengan komitmennya untuk menjadi pekerja keras yang produktif dalam bekerja. Mengapa ada kecenderungan bahwa etos kerja sebagai sebuah spirit yang bersifat tidak material dalam proses perkembangan dipengaruhi oleh nilai-nilai materialisme, yang masuk kedalam semua aspek kehidupan manusia pun mampu mengubah persepsi orang dalam memaknai etos kerja.

Untuk itulah peneliti masih tertarik mengkaji lebih dalam lagi pada penelitian berikutnya tentang masalah etos kerja sebagai sebuah fenomena sosiologis yang bergerak maknanya secara dinamik seiring dengan proses perubahan sosial budaya masyarakatnya.

Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan modal etos kerja biasanya karyawan memiliki penilaian tentang bagaimana kondisi lingkungan kerjanya yang mendorong dirinya untuk menilai lingkungan kerjanya, diperoleh gambaran sebagai berikut: Sebagian besar karyawan UNY sangat memiliki semangat hidup dengan pekerjaannya dan merasa yakin bahwa prestasi kerjanya masih bisa ditingkatkan di masa depan. Optimisme tentang lingkungan kerja menggambarkan bahwa ada faktor kondusif yang memberikan semangat kerja yang positif terhadap karyawan.

Data yang menarik adalah sebagian besar karyawan menilai bahwa dirinya juga sudah memiliki jiwa wirausaha meskipun sebagai karyawan negeri (90,2%). Kenyataan ini menggambarkan bahwa modal *entrepreneurship* ada dalam diri karyawan yang perlu dimotivasi lebih lanjut oleh lingkungan kerja agar mampu meningkatkan semangat kerja yang mampu meningkatkan kesejahteraan dengan menciptakan pekerjaan-pekerjaan yang produktif dan inovatif. Sebagian karyawan mengandalkan sumber utama penghasilan sebagai karyawan UNY. Kenyataan ini menggambarkan bahwa ketergantungan hidup karyawan terhadap pekerjaan sangat tinggi. Ketergantungan ini dapat menjadi modal penting untuk menciptakan hubungan-hubungan yang lebih fungsional sehingga secara makro dapat dibangun sistem kerja yang lebih kondusif yang mampu mendorong kinerja karyawan. Di sisi lain, ketergantungan yang tidak diiringi dengan mekanisme kerja dan manajemen control yang baik akan menjadikan karyawan sebagai “benalu” yang akan membebani *cost* lembaga jika mereka tidak bekerja secara produktif.

Lingkungan kerja dinilai mampu mendorong mereka untuk bekerja lebih keras. Kecenderungan ini menggambarkan bahwa lingkungan yang kerja yang kondusif mampu memberikan motivasi kerja pada karyawan. Memikirkan untuk memiliki pekerjaan lain belum menjadi kecenderungan bagi karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa ketergantungan pada pekerjaan di UNY relatif besar. Keyakinan bahwa kerja keras diperlukan untuk mendatangkan keuntungan ekonomi adalah semangat yang

dimiliki oleh karyawan, meskipun hasil yang diperolehnya belum seluruhnya dapat disisihkan untuk ditabung secara rutin. Kecenderungan ini menggambarkan bahwa kerja keras belum menjadi jaminan bahwa seseorang akan mendapatkan penghargaan yang secara ekonomis dapat disimpan untuk menjamin kehidupan di masa depan. Keadaan ini dapat dipahami karena secara struktural, gaji karyawan negeri belum secara seimbang bergerak dengan tingkat kebutuhan hidup yang secara progresif menunjukkan kenaikan nilai ekonomisnya.

Berdasarkan jawaban yang diberikan responden yang kemudian dilakukan penjumlahan dan pengelompokan pada masing-masing skor diperoleh gambaran yang lebih jelas pada tabel berikut:

**Tingkat Etos Kerja sebagai Karyawan UNY
(N=123)**

Kategori	<i>Laki-laki</i>		Perempuan	
	f	(%)	f	(%)
Tinggi	79	83,1	26	92,9
Sedang	14	14,7	2	7,1
Rendah	2	2,1	0	0,0
Jumlah	95	100,0	28	100,0

*Keterangan: Tinggi (>15), Sedang (8-15), Rendah (0-7)
Sumber: data primer yang diolah*

Berdasarkan tabel di atas tampak bahwa sebagian besar karyawan UNY mempunyai kecenderungan bahwa tingkat semangat kerja sebagai karyawan tergolong tinggi (laki-laki 83,1%, perempuan 92,2%). Keadaan ini sangat menguntungkan lembaga pendidikan UNY jika pimpinan dan lingkungan kerja mampu memberikan kesempatan yang optimal bagi karyawan dalam berprestasi.

**Tabel 13
Etos Kerja dan Motif Berprestasi Dilihat dari Golongan Kerja**

(N=123)

Gol	Etos Kerja	Motivasi Berprestasi Pribadi						Motivasi Berprestasi Kerja					
		Tinggi		Sedang		Rendah		Tinggi		Sedang		Rendah	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
IV	Tinggi	6	66,7	3	33,3	0	0,0	9	100,0	0	0,0	0	0,0
	Sedang	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Rendah	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
III	Tinggi	38	55,9	20	29,4	0	0,0	40	58,8	17	25,0	1	1,5
	Sedang	9	13,2	1	1,5	0	0,0	6	8,8	3	4,4	1	1,5
	Rendah	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
II	Tinggi	24	52,2	13	28,3	0	0,0	26	56,5	11	23,9	0	0,0
	Sedang	4	8,7	3	6,5	0	0,0	2	4,3	4	8,7	1	2,2
	Rendah	2	4,3	0	0,0	0	0,0	2	4,3	0	0,0	0	0,0

Sumber: data primer yang diolah

Pada karyawan dengan golongan IV, ada kecenderungan bahwa sebagian besar karyawannya memiliki etos kerja yang relatif tinggi dibandingkan dari golongan kerja lainnya. Ada kecenderungan bahwa semakin tinggi golongan relatif maka etos kerjanya cenderung tinggi pula. Jika dibandingkan motif berprestasi pribadi dengan motif ber-prestasi kerja cenderung tidak ada perbedaan.

Pada karyawan dengan golongan III, ada kecenderungan bahwa sebagian besar karyawan yang memiliki etos kerja dengan motif berprestasi pribadi dan motif berprestasi kerja tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa motif yang tinggi kemungkinan akan terkait dengan etos kerja yang tinggi pula. Jika dikaitkan dengan keadaan karyawan dengan golongan IV tampaknya ada kecenderungan yang sama.

Pada golongan dengan golongan II, ada kecenderungan bahwa sebagian besar karyawan yang memiliki etos kerja tinggi memiliki motif berprestasi pribadi dan motif berprestasi kerja tinggi pula. Kecenderungan ini menggambarkan bahwa jika ingin meningkatkan perilaku berprestasi diperlukan juga etos kerja yang tinggi pula.

V. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini antara lain adalah:

1. Dilihat dari motif pribadi (PMP), ada kecenderungan bahwa motif berprestasi dan motif bersahabat karyawan UNY baik laki-laki maupun perempuan cenderung ke arah kategori tinggi, sedangkan motif berkuasa cenderung ke arah kategori sedang.
2. Dilihat dari motif pekerjaan (PMK), ada kecenderungan bahwa motif berprestasi dan motif bersahabat karyawan UNY baik laki-laki maupun perempuan cenderung ke arah kategori tinggi, sedangkan motif berkuasa ke arah kategori sedang.
3. Dibandingkan antara PMP dan PMK diperoleh hasil bahwa ada kecenderungan sama antara karyawan laki-laki (69,4%) dan perempuan bahwa PMP=PMK. Sedangkan untuk PMP>PMK laki-laki (25,3%) perempuan (17,9%), dan PMP<PMK laki-laki (5,3%) dan perempuan (10,7%).
4. Modal etos kerja karyawan laki-laki dan perempuan UNY cenderung relatif kuat.
5. Tingkat Etos kerja sebagai karyawan UNY sebagian besar cenderung tinggi
6. Hubungan antara etos kerja dan motif berprestasi dilihat dari golongan kerja dapat disimpulkan bahwa ada kecenderungan pada karyawan golongan IV sebagian besar memiliki etos kerja tinggi dibandingkan dengan dari golongan lainnya. Ada kecenderungan bahwa semakin tinggi golongan kerja maka etos kerjanya semakin tinggi pula. Pada karyawan dengan golongan kerja III ada kecenderungan bahwa sebagian besar etos kerja dengan motif berprestasi pribadi dan motif berprestasi kerja tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa motif berprestasi kemungkinan akan terkait dengan etos kerja tinggi pula.

B. Rekomendasi

1. Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian 1 dan 2 bahwa sebagian besar karyawan tidak ada masalah dengan motif berprestasi dan bersahabat, baik dari PMP dan PMK, tetapi perlu ditingkatkan dengan motif berkuasa. Hal ini dimaksudkan agar mereka lebih mempunyai kemampuan untuk mengatur orang lain untuk mencapai tujuan. Karena dengan motif berkuasa yang terlalu rendah biasanya mereka kurang memiliki *leadership* diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi. Pelatihan tentang kepemimpinan diperlukan untuk karyawan UNY.

2. Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian 3 diharapkan lingkungan kerja UNY mampu memberikan lingkungan kerja yang kondusif untuk bisa mendorong karyawan berperilaku lebih produktif, karena dilihat dari segi motif sosialnya sebagian besar tidak ada perbedaan antar PMP dengan PMK artinya secara psikologis sosial cenderung tidak ada konflik atau kesenjangan antara potensi pribadi dengan tuntutan lingkungan kerja, sehingga mereka diharapkan bisa bekerja lebih optimal.
3. Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian 4 dan 5, modal etos kerja yang cenderung kuat berarti karyawan mempunyai spirit kerja cukup kuat tetapi hal tersebut masih diperlukan dukungan lingkungan yang mampu mendukung potensi insani yang dimiliki oleh karyawan dalam menunjukkan prestasi kerja.
4. Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian 6, bahwa perlakuan untuk meningkatkan perilaku berprestasi kerja tidak perlu membedakan golongan kerja.