**PENGARUH MOTIVASI, PROFESSIONALISME DAN PENGUASAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP**

**ARTIKEL**

**BUDAYA KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA TENAGA AHLI PADA PERUSAHAAN PENYEDIA JASA ENGINEERING CONSULTANT**

***INFLUENCE OF MOTIVATION, PROFESSIONALISM, AND INFORMATION TECHNOLOGY TOWARD TO THE WORK CULTURE AND IT’S IMPLICATION TO THE PERFORMANCE OF***

***EXPERT ENGINEERS ON ENGINEERING CONSULTANT SERVICES***

**Oleh:**

**MUHAMMAD SAHLAN**

**NPM: 149010037**

****

**PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN**

**FAKULTAS PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2019**

**ABSTRAK**

Muhammad Sahlan, NPM : 149010037. Pengaruh Motivasi, Professionalisme dan Penguasaan Teknologi Informasi terhadap Budaya Kerja serta implikasinya terhadap Kinerja Tenaga Ahli Pada Perusahaan Penyedia Jasa Engineering Consultant (survey pada tenaga ahli perusahaan penyedia jasa engineering consultant (PT. Grhayasa Nusacitra Estima Engineering Consultant) dengan bimbingan Prof. Dr. H. M. Sidik Priadana, MS selaku promotor dan Prof. Dr. Hj. Umi Narimawati, SE, Msi selaku Co Promotor.

Latar belakang dari penelitian di dasarkan pada fenomena yang terjadi dimana kinerja para tenaga ahli pada perusahaan penyedia jasa engineering consultant masih belum optimal sehingga kualitas produk konsultansi yang dihasilkan sebagian masih belum sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh para pemilik pekerjaan/proyek. Adapun faktor yang diduga menjadi penyebab dari belum optimalnya kinerja para tenaga ahli yang bekerja di perusahaan engineering consultant antara lain adalah : (1). Motivasi kerja sebagian tenaga ahli masih belum optimal disebabkan oleh belum adanya penghargaan setimpal dari perusahaan penyedia jasa engineering consultant, (2) Professionalisme sebagian tenaga ahli masih belum optimal disebabkan oleh mahal biaya serta rumitnya prosedur untuk memperoleh sertifikasi dari lembaga sertifikasi keahlian, (3) Penguasaan teknologi informasi sebagian tenaga ahli masih belum optimal disebabkan oleh tidak adanya fasilitasi oleh perusahaan penyedia jasa engineering consultant untuk mengikuti kursus/pelatihan, (4) Belum terciptanya budaya kerja yang baik dari sebagian tenaga ahli disebabkan oleh tidak adanya kepedulian sosial dari perusahaan penyedia jasa engineering consultant terhadap kesejahteraan kehidupan dari para tenaga ahli.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, professionalisme, penguasaan teknologi informasi dari terhadap budaya kerja serta implikasinya terhadap kinerja dari para tenaga ahli yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa engineering consultant yang tergabung dalam Ikatan Nasional Konsultan Indonesia (INKINDO).

Secara akademis penelitian ini diharapkan dapat memberikan temuan baru untuk mengembangkan khazanah ilmu pengetahuan dan manajemen Sumber Daya Manusia di lingkungan organisasi bisnis/perusahaan penyedia jasa engineering consultant. Secara praktis, bagi perusahaan penyedia jasa engineering consultant diharapkan dapat memberikan sumbangsih berupa pemikiran dan acuan bagi para pengambil keputusan di lingkungan perusahaan tersebut untuk mengambil kebijakan yang berhubungan dengan upaya untuk memajukan pengelolaan sumber daya manusia agar tercapai optimalisasi kinerja melalui upaya membangun dan memperkuat budaya kerja tenaga ahli untuk meningkatkan daya saing individual maupun organisasional di era globalisasi. Bagi Pemerintah, diharapkan dapat memberikan masukan dalam kaitannya bahwa perusahaan penyedia jasa engineering consultant adalah mitra kerja dalam pelaksanaan kegiatan pembangunan infrastruktur baik di tingkat nasional, provinsi, maupun kabupaten, dan kota.

**Kata Kunci :** Motivasi, professionalisme, teknologi informasi, budaya kerja dan kinerja tenaga ahli engineering consultant.

Muhammad Sahlan, NPM : 149010037. Influence of Motivation, Professionalism, and Information Technology Enforcement toward to the Work Culture and It’s Implication to The Performance of Expert Engineers on Engineering Consultant Services (survey toward the expert engineers of engineering consultant provider corporate services (Grhayasa Nusacitra Estima Engineering Consultant, Co Ltd) with in Prof. Dr. H. M. Sidik Priadana, MS lead’s as promoter and Dr. Hj. Umi Narimawati, SE, Msi as Co Promoter.

**ABSTRACT**

Back ground of this research basicly on phenomena that performance of the expert engineers on engineering consultant provider corporate services does not enough optimally, and so that quality of consultantion output product in a part does not enough

in accordance with the hope of the job/project owner. The factor that become suspect cause of unoptimally perfomance of the expert engineers on engineering consultant provider corporate services are : (1) Work motivation in a part of the expert engineers does not enough optimally caused by unrewarded according to engineering consultant provider corporate services, (2). Professionalism in a part of the expert engineers does not enough optimally caused by expensive/high training cost fee and complicated procedures to obtain certification from the certification expert institution, (3) Enforcement of Information Technology in a part of the expert engineers does not enough optimally caused by unfacilitated according to engineering consultant provider corporate services, (4). Good work culture that uncreatable yet in a part of the expert engineers does not enough optimally caused by unsupported of social care from engineering consultant provider corporate services toward wellfare of the expert engineers life’s.

The goals of this research are to know dan to analyze the influence of motivation, professionalism, and information technology enforcement toward to the work culture and it’s implication to the performance of expert engineers on engineering consultant provider corporate services that been joint venturing to the national union of indonesian conultant (INKINDO).

Academicely this research hoped to contribute the innovative knowledge for develop human resources management on business organization/corporation of the engineering consultant provider corporate services.

Practically, for the engineering consultant provider corporate services hoped to contribute like think over and guidance for decision makers in corporates environment for having decisions that related to the effort for human resourches management improvement in order to performance optimalization through advance build and enpowering for human resourches management successful work culture of expert engineers both individual or organizational competitiveness in globalization era.

To the government, this research hoped to contribute input for related that the engineering consultant provider corporate are colleague for doing activities of infastructure development through national, province, regional and the urban government.

**Key word :** motivation, professionalism, information technology, work culture and permance of expert engineers on engineering consutant provider corporate services

**F. DAFTAR PUSTAKA**

Ending Abdul Kodir, 2011, Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Indramayu, Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Cirebon.

Harun Al Rasyid, 2001, Statistika Sosial, Universitas Padjadjaran, Bandung.

Saifudin Anwar, 2007, Reliablitas dan Validitas , Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Suharsini Arikunto, 2002, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Rinneka Cipta, Jakarta.

Athos, Athony G, dan Pascale Richard T, 1990, Managing on the EDGE : How the Smartest Companies Use Conflict to Stay Ahead, Irving Perkins Associates Inc, USA.

Avlonitis, G.J. and Gounaris, S.P. 1999. ” Marketing Orientation and its Determinants: Empirical Analysis”, European Journal of Marketing. Vol. 33 No. 2 11/12, p 1003.

Bacal, Robert, 2011, Performance Management, Mc. Graw Hil Professional,USA.

Sri B Cantika, , 2005 , Manajemen Sumber Daya Manusia , UMM Press , Malang.

Cascio, Wayne F , 2003 , Managing Human Resourcec , McGraw Hill , Sixth Edition, University of Colorado Denver.

David Javee, *Organization Theory : Tension and Change*, 2001, Mc Grawhill, New York.

Erni Ernawan, 2011, *Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung.

Erni Ernawan, 2016, *Etika Bisnis*, Alfabeta, Bandung.

Fakih Gafar, 2003, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Reka Cipta, Jakarta.

Hendra Gunawan, 2010, *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Soreang*, Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Pasundan Bandung.

Ardi Hamzah, 2007, *Penyelarasan Strategi Bisnis dan Strategi Sistem Teknologi Informasi Untuk Peningkatan Kinerja Organisasi*, Snati, Yogyakrta.

Hermawan F.K., 2007, *Peranan Teknologi Tepat Guna Bidang Irigasi Sebagai Model Operasi dan Pemeliharaan Partisipasi*, Jurnal Komunitas, vol.3.

Henry Mintzberg, 1993, *Structure in Five Designing Effective Organization,* Prentice Hall, USA.

Hirriyappa, 2009, *Organizational Behavior*, New Age International, Limited, New Delhi.

Hunger dan Wheelen, 2001, *Manajemen Strategis*, Andi, Yogyakarta.

Sentot Imam Wahjono, 2009, *Perilaku Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Dian Indiyanti, 2012, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Modal Intelektual Serta Dampaknya Terhadap Keunggulan Bersaing*, Unpad, Bandung

Rully Indrawan, Poppy Yaniawaty, 2016, *Metodologi Penelitian*, Aditama, Bandung.

Jerry L. Wellman, 2009, *Organizational Learning, How Companies and Institutions Manage and Apply Knowledge,* New York.

Jones Gareth R, 2010, Organizational Theory, Design and Change, Seventh Edition, New Jersey, Pearson, 2013.

Jones Gareth R., 2013, *Organizational Theory, Design, and Change,* Pearson, England.

Jones Gareth R, Jennifer M. George, 2007, *Contemporary Management*, Mc Graw Hill, Texas.

Kaplan, Robert S, 2005, *How the Balance Scorecard Complements the McKinsey 7-S Model* ”, Strategy and Leadership Journal, Vol,33.No.2, Emerald Group Publishing Limited.

Kreitner Robert dan Kinicki Angelo, 2005, *Perilaku Organisasi*, Edisi 5.

Laurensius Manurung, 2010, *Strategi dan Inovasi Model Bisnis Meningkatkan Kinerja Usaha*, Elexmedia Komputindo, Jakarta.

Marwansyah, 2000, Manajemen Sumberdaya Manusia, Pusat Penerbit Administrasi Negara Politeknik Negeri, Bandung

Mudrajad, Kuncoro, 2001, Metode Kuantitatif, AMP YKKL, Yogyakarta.

Mukherjee P.N. dan T.T Kachchawala, 2009, *Operations Management and Productivity Techniques*, PHI learning Private Limited, New Delhi.

Mullins, Laurie J, 2005, *Management and Organizational Behaviour*, edisi 7, Prentice Hall, England.

Nazir, Mohamad, 1983, Metode Penelitian, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Ndaha Taliziduhu, 2005, Teori Budaya Organisasi, Reka Cipta, Jakarta.

Ndaha Taliziduhu, 2005, Teori Pembangunan Sumberdaya Manusia, Reka Cipta, Jakarta.

Pratisto Arif, 2010, Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan dan SPSS, Elexmedia Komputindo, Jakarta.

Priadana M. Sidik, 2005, Metodologi Penelitian, Universitas Borobudur, Jakarta.

Purwadhi Sri Hardiyanti dan Budi Sanjoto Tjaturahono, 2009, Pengantar Interpretasi Citra Penginderaan Jauh, Lapan, Jakarta.

Ribhan, 2008, Hubungan Karkteristik Individu dengan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada PT. Chandra Superstore Tanjung Karang Bandar Lampung, Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol.4).

Rivai Veithzal, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik, Raja Grafindo Persada,, Jakarta.

Robbins P Stephen, 2006 , Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Prenhallindo, Jakarta.

Sarwono, Jonathan, 2006, Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis dengan SPSS, Andi, Yogyakarta.

Schoen, Dick, (2000), Advanced Use of Information Technology in The Human Services, Pearson, New York, USA.

Sedarmayanti, 2001, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju, Bandung.

Siagian, Sondang P, 2007 , Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.

Sohib Dimyati, 2010,*Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung*, Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Pasundan Bandung.

Soleiman, Einar Christian, 2010, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Karyawan (Studi Pada Toserba Surya Cirebon), Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Cirebon.

Suardi Agas, 2010, Hubungan Antara Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Dengan Kinerja Guru Pada SMP Negeri Di Kecamatan Cimahi Kabupaten Kuningan, Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Cirebon.

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Suryana, Sumantri, 2007, Perilaku Organisasi, Universitas Padjadjaran, Bandung.

Tafoya, Dennis W, 2010, The Effective Organization, Routledge, New York -USA.

Timothy A. Judge, Stephen P. Robbins, 2015, *Organisational Behavior,* Pearson, New Jersey. USA.

Timpe, A. Dale, Memotivasi Pegawai , 2002 , Elexmedia Komputindo,

Jakarta.

Turmudzi, Didi , 2012 , Budaya Organisasi , Prisma Press Prodaktama,

Bandung

Wexly, Kenneth N dan Garry A. Yuki, 2002, Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia, Bina Aksara, Shobaruddin, Jakarta.

Wibowo, Manajemen Kinerja, 2007, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

(<http://www.psikologizone.com/pengertian-budaya-organisasi/06511817>).

Schein (1981) dalam Ivancevich et.al., (2005) dalam : <http://www.psychology> mania.com/2012/10/pengertian-budaya-organisasi.html.

<http://edhosetiawans>.blogspot.co.id/2015/07/pengertian-profesi-dan-profesionalisme.html

<http://etikaprofesidanprotokoler.blogspot.com/2008/03/kode-etik-profesi.html>

<http://www>.psychologymania.com/2012/10/pengertian-budaya-organisasi.html.