PERAN BUDAYA ORGANISASI PIQIE DAN MOTIVASI KERJA DALAM PENGEMBANGAN MANAJEMEN TALENTA KARYAWAN UNIKOM

Ranti Nur Chaerrunnisa[1] Umi Narimawati[2]

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Komputer Indonesia, Bandung, Indonesia
rantinurchaerrunnisa@yahoo.com

ABSTRACT

Motivation and work experiences of employees who either can be assessed, it is also the case in Unikom in order to support an enterprise's success in achieving its objectives. UNIKOM as a University with basic information technology it is important to develop the talents of employees, a factor that determines whether or not the development of powerful talents an employee lies in the role of organizational culture and work motivation. At Unikom there is a problem that is not yet explained the position to develop the self rests on the employee, the absence of an increase in the Office, the lack of job training for employees, and lack of attention to employees who have the talent outside of job.

Research methods for descriptive approach and verifikatif. The unit of analysis in this study is of Unikom employees at 137 people as a population, the sampling analysis techniques used are simple random sampling as much as 58 employees as a sample. Engineering data collection using the spread of questionnaires, interviews and observation. Methods used i.e. multiple regression statistical tests using test validity, reliability test, test, test the correlation coefficient. Test the hypothesis and the program spss 21 for windows.

The results showed the role of organizational culture PIQIE, motivation to work, and the talent is good enough. Next PIQIE organization to culture the talents of 2.096 and motivation towards the talents of 2.898.

Keyword: *organizational culture, motivation, talents.*

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia, sebagai kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana, akan tetapi factor manusia merupakan faktor yang tergolong terpenting. Melalui perencanaan sumberdaya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian, seperti peningkatan motivasi dan pengalaman kerja yang baik, sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.Hal ini disebabkan adanya dua faktor yang akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sehingga menunjang keberhasilan perusahaan.Sebaliknya jika tingkat produktivitas menurunakan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Oleh Karena itu perkembangan mutu sumber daya manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingatkan bahwa perusahaan yang mempekerjakan sumberdaya manusia, menginginkan suatu hasil manfaat yang baik dan mengikuti perubahan serta perkembangan yang terjadi dalam perusahaan. Motivasi dan pengalaman kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja, karena orang yang mempunyai motivasi dan pengalaman kerja yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja. (Moekijat, 1999).

Suatu hasil yang baik serta manfaat yang dapat mengikuti perubahan serta perkembangan yang terjadi dalam sebuah perusahaan tidak lepas dari peran budaya organisasi. Dimana peran budaya organisasi sangat penting dan sangat dibutuhkan bagi sebuah perusahaan. Baik perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Budaya organisasi sebagai panutan bagi sebuah perusahaan, dimana budaya organisasi dapat membedakan perusahaan satu dengan perusahaan lainnya. Karena budaya organisasi mengandung norma-norma dan nilai yang berlaku dan ditunjukkan kepada karyawan. Pengaruh budaya organisasi selalu dihadapkan dengan permasalahan yang terkait dengan motivasi kerja karyawan.

Tantangan utama setiap organisasi adalah bagaimana mengorganisir sumberdaya manusia yang ada agar dapat dipacu untuk mencapai tujuan serta dapat memberikan kontribusi yang positif bagi organisasi melalui hasil kerja yang di tentukan. Oleh karena itu, Hasibuan (2000) menekankan bahwa dengan dan manajeman sumberdaya manusia dalam organisasi, maka semua faktor yang berkaitan dengan karyawan dapat di ketahui sehingga memudahkan pimpinan untuk mengambil keputusan sehubungan dengan kepentingan karyawan dalam pekerjaan.

Pada dasarnya setiap organisasi pendidikan yang menjunjung budaya organisasi menginginkan adanya suatu perubahan ke arah yang lebih baik. Sehingga diharapkan budaya organisasi Universitas Komputer Indonesia dapat menciptakan kinerja dosen yang memiliki *professionalism* yang berarti bekerja secara komitmen dan bertanggungjawab pada dunia pendidikan; *integrity* berarti atasan atau karyawan harus memiliki karakter yang baik, jujurserta berdedikasi dalam memberikan ilmu yang dimiliki; *quality* berarti memiliki kualitas dan mutu terbaik yang harus dijaga dan ditingkatkan agar

tetap eksis dalam persaingan; *information technology* berarti penerapan teknologi informasi pada seluruh aktivitas sistem pendidikan; dan yang terakhir *excellence* berarti menjadi yang terbaik dari segi dosen ataupun karyawan yang dihasilkan oleh Universitas Komputer Indonesia. (Sumber: Slide Presentasi PIQIE, 2012)

Tingkat Pendidikan, pengalaman dan talenta dalam bekerjapun diutamakan. Dalam proses perekrutan karyawan, UNIKOM lebih mengutamakan calon karyawan yang mempunyai pengalaman kerja dan talenta. Ini semua diharapkan bisa menciptakan semangat kerja sekaligus prestasi kerja yang tinggi dalam menggapai perwujudan tingkat produktivitas yang baik, seperti yang diharapkan perusahaan.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya dalam membangun budaya organisasi, motivasi, dan talenta pada setiap karyawan untuk menumbuhkan komitmen adalah aspek budaya yang menggambarkan nilai-nilai dalam melaksanakan tugas organisasi juga perlu mendapat perhatian. Universitas Komputer Indonesia mempunyai budaya yang kuat, dimana budaya tersebut menjadi sebuah pegangan yang dijadikan oleh semua civitas akademi di Unikom

KAJIAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Seperangkat norma persepsi, pola perilaku yang diciptakan atau dikembangkan dalam sebuah perusahaan untuk mengatasi asumsi atau pandangan dasar ini yang diyakini karena telah berjalan baik dalam perusahaan sehingga dianggap bernilai positif dan atas diajarkan kepada karyawan baru sebagai cara yang tepat untuk berpikir dan bertindak dalam menjalankan tugas (Cheki: 1996)

1. *Profesionalism*
2. *Integrity*
3. *Quality*
4. *Information Technology*
5. *Excellence*

Motivasi Kerja

Menurut teori pengharapan yang dikemukakan oleh Vroom dalam Handoko (1999) yaitu “Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Motivasi manusia yang telah dikembangkan oleh Maslow melalui penjelasan bahwa motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan (Mathis dan Jackson, 2001). Pada teori ini, Maslow mengklasifikasikan kebutuhan manusia yang diurutkan menjadi lima kategori. Hierarki kebutuhan Maslow terdiri atas:

1. Fisiologis
2. Keamanan
3. Sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi Diri

Manajemen Talenta

sesuatu yang dimiliki oleh karyawan yang dibangun dan dibina melalui program pelatihan dan pengembangan oleh suatu organisasi untuk proses jangka panjang mampu meningkatkan kinerjanya sehingga dapat menjadi pendorong dibalik kontribusi mereka terhadap keberhasilan organisasi **(**Rampersad 2006:234).

1. Karyawan berbakat
2. Pengembangan diri karyawan
3. Pemanfaatan bakat

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Metode penelitan menurut Sugiyono (2009:4) adalah sebagai berikut :“Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid

dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah".

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Dengan metode penelitian deskriptif dan verifikatif diketahui pengaruh atau hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan rumusan masalah. Data yang dibutuhkan adalah data yang sesuai dengan masalah-masalah yang ada sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga data dapat dikumpulkan, dianalisis, dan ditarik kesimpulan dengan teori-teori yang telah dipelajari, untuk kemudian ditarik kesimpulan.

Sedangkan metode verifikatif Menurut Mashuri (2009:45) dalam Umi Narimawati (2010:29) metode verifikatif adalah sebagai berikut:"Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan".

Tujuan metode verifikatif yaitu merupakan pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif melalui suatu perhitungan statistik, penelitian yang digunakan untuk menguji variabel Peran Budaya Organisasi PIQIE, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Talenta Karyawan yang akan diteliti. Sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan di Unikom yang berjumlah 137 orang sebagai populasi, teknik analisis *sampling* yang digunakan adalah *simple random sampling* sebanyak 58 orang karyawan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi. Metode yang digunakan yaitu regresi bergandadengan menggunakan pengujian statistik uji validitas, uji realibilitas, uji korelasi, uji koefisien. Uji hipotesis dan program spss 21 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuat estimasi koefisien-koefisien persamaan linier, mencakup satu atau dua variabel bebas yang dapat digunakan secara tepat untuk memprediksi nilai variabel terikat. Dari perhitungan regresi yang telah diolah diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$Y = 2{,}136 + 0{,}108X1 + 0{,}236X_2$

Koefisien yang terdapat pada persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

(konstanta)= 2,136 Artinya jika budaya organisasi PIQIE dan Motivasi kerjabernilai konstan (nol)/tidak ada peningkatan, makatalenta kerja akan bernilai sebesar 2,136.

b_1=0,108 Artinya setiap peningkatan yang terjadi pada Budaya organisasi PIQIE, maka akan berdampak pada meningkatnya talenta kerja sebesar 0,108.

b_2=0,286 Artinya setiap peningkatan yang terjadi pada Motivasi kerja, maka akan berdampak pada meningkatnya talenta kerja sebesar 0,286.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi berdistribusi secara normal. Model regresi yang baik adalah data yang mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan analisis *kolmogorov smirnov* dan analisis grafik *normal probability plot*. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat nilai *asymp sig.* pada uji *kolmogorov smirnov* jika lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan normal.

A. Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari populasi adalah normal.
B. Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari populasi adalah tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati 1). Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, yaitu dengan melihat angka VIF (*Variance Inflation Factor*) harus kurang dari 10 dan angka *tolerance* lebih dari 0,1.

Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas
2) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Berikut ini dilampirkan grafik *scatterplot* untuk menganalisis apakah terjadi heterokedaktisitas atau terjadi heterokedaktisitas, adapun alat pengujian yang digunakan oleh penulis adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (SDRESID) dengan residualnya (ZPRED).

ANALISIS KORELASI

Analisis korelasi simultan berfungsi untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Adapun untuk memberikan interpretasi pada koefisien korelasi yang diperoleh, peneliti mengacu pada pedoman interpretasi korelasi sebagai berikut

1. Nilai korelasi yang diperoleh antara antara orientasi kewirauasahaan dengan talenta kerja adalah sebesar 0,602. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi adalah searah, dimana semakin baik budaya organisasi PIQIE maka akan diikuti dengan tingginya talenta kerja. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, angka sebesar 0,602 termasuk dalam kategori hubungan yang kuat karena berada pada rentang interval 0,60-0,799.
2. Nilai korelasi yang diperoleh antara antara Motivasi kerja dengan talenta kerja adalah sebesar 0,634. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi adalah searah, dimana semakin baik Motivasi kerja maka

akan diikuti dengan tingginya talenta kerja. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, angka sebesar 0,634 termasuk dalam kategori hubungan yang kuat karena berada pada rentang interval 0,60-0,799.

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa R-*square* sebesar 0,447 atau 44,7%. Nilai tersebut menunjukan bahwaBudaya organisasi PIQIE dan Motivasi kerjasecara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap talenta kerjasebesar 44,7%. Sedangkan sisanya sebesar 100% - 44,7% = 55,3% lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Uji Hipotesis Paersial (Uji T)

Budaya organisasi piqie berpengaruh secara signifikan terhadap talenta kerja karena nilai t-hitung (2,096) lebih besar dari t tabel (2,004) dan t hitung berada pada daerah penolakan $H_{0,}$ sehingga Hoditolak, artinya terdapat pengaruh secara signifikan dari Budaya organisasi PIQIE terhadap talenta kerja diUNIKOM. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap talenta kerjakarena nilai t-hitung (2,898) lebih kecil dari t tabel (2,004) dan t hitungberada pada daerah penolakan $H_{0,}$ sehingga Hoditolak, artinya terdapat pengaruh secara signifikan dari Motivasi kerja terhadap talenta terjadi di UNIKOM.

Hasil pengolahan data dan pembahasan dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden sebagai sumber data utama. Kuesioner disebarkan kepada 58 orang responden yang merupakan UNIKOM. Kuesioner ini terdiri dari 26 item pernyataan yang diuraikan berdasarkan variabel yang akan diteliti yaitu pengaruh budaya organisasi PIQIE dan Motivasi kerja terhadap talenta kerja.

2. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 31,738 dengan nilai signifikansi sebesar0,000. Nilai ini menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel dimanapada tabel F untuk α = 0,05 dan db1/df_1 (banyaknya variabel bebas): 2dan db_2:n-k-1 (72-2-1) = 69 maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 1,995. Karena F_{hitung} (31,738) lebih besar dibanding F_{tabel} (1,995) maka pada tingkat kekeliruan 5% (α=0,05) diputuskan untuk menolak Ho dan menerima Ha. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwaBudaya organisasi PIQIE dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap talenta kerja karyawan UNIKOM.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, serta pembahasan yang disertai teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian yang berjudul peran budaya organisasi PIQIE dan motivasi kerja dalam pengembangan talenta karyawam UNIKOM, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Budaya organisasi PIQIE yang ada di UNIKOM tergolong cukup baik.

1. Motivasi kerja karyawan di UNIKOM dinilai cukup baik karena karyawan UNIKOM memiliki motivasi yang tinggi sehingga karyawan tidak mudah untuk terpengaruh dengan lingkungan yang tidak kondusif.
2. Talenta kerjakaryawan UNIKOM tergolong cukup baik karena

mereka mempunyai skill yang tidak mereka perlihatkan didalam perushaan karena mereka sudah mempunyai wadah pekerjaan mereka masing-masing.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi PIQIE terhadap talenta kerjadi dengan kontribusi pengaruh yang diberikan sebesar 18,2%.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi kerja terhadap talenta kerja di peusahaan dengan kontribusi pengaruh yang diberikan sebesar 26,5%.

Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang peran budaya organisasi PIQIE dan motivasi kerja dalam pengembangan talenta karyawam UNIKOM, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh perusahaan:

1. Budaya Organisasi PIQIE UNIKOM terhadap talenta. dinilai cukup baik karena mempunyai budaya organisasi sendiri yang disebut dengan PIQIE (*profesionalism, integrity, quality, informaftion technology, excellence*) UNIKOM harus lebih meningkatkan budayanya sendiri dengan menerapkan budaya lain kedalam perusahaan agar karyawan tahu budaya oranglain yang baik itu seperti apa, dan bisa mengaplikasikan budaya itu dengan skill yang dimiliki oleh karyawan.
2. Motivasi Karyawan UNIKOM terhadap Talenta harus lebih ditingkatkan lagi karena sebagian karyawan terdapat beberapa yang kurang termotivasi agar dalam bekerja tidak adanya yang malas untuk bekerja, dengan menambahkan beberapa latihan-latihan yang berpacu kepada pengembangan keahlian yang sudah dimilki oleh karyawan UNIKOM.
3. UNIKOM harus lebih bisa meningkatkan lagi kreativitas yang dimiliki oleh karyawannya agar lebih dikembangkan lagi dalam bidang lainnya dan bukan di bidang itu saja agar karyawan UNIKOM bisa memiliki prestasi lainnya yang sudah terpendam sejak lama karena lebih baik dikembangkan agar bermanfaat bagi diri karyawan maupun UNIKOM.
4. Skill yang dimiliki oleh karyawan sangat besar pengaruhnya terhadap UNIKOM jika di kembangkan ke dalam hal pekerjaan lain dan tidak monoton dalam bekerja, agar karyawan semakin terpacu lebih giat lagi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Cheki, Yio (1996). "*Budaya Perusahaan CinaSebuah Analisis Berdasarkan Model Kotler & Heskett*".USAHAWAN.No.07.Th XXV

Handoko, T. Hani. 1999. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, I., and Malayu, S.P.,2000. 1. *MANAJEMEN*.

Mathis dan John H. Jackson. 2001. *Human Resource Management (Terjemahan) Buku I*, Edisike Sembilan, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Moekijat.1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian), Cetakan kedelapan*. Bandung: Mandar Maju

Narimawati Umi dkk. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah: Panduan Awal Menyusun Skripsi Tugas Akhir*. Jakarta: Penerbit Genesis

Rampersad, Hubert K. 2006. *Personal Balance Scorecard: The Way to Individual Happiness, Personal Integrity and Organization Effectiveness. United States: McGraw-Hill Education.*

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta