

BAB V

PENUTUP

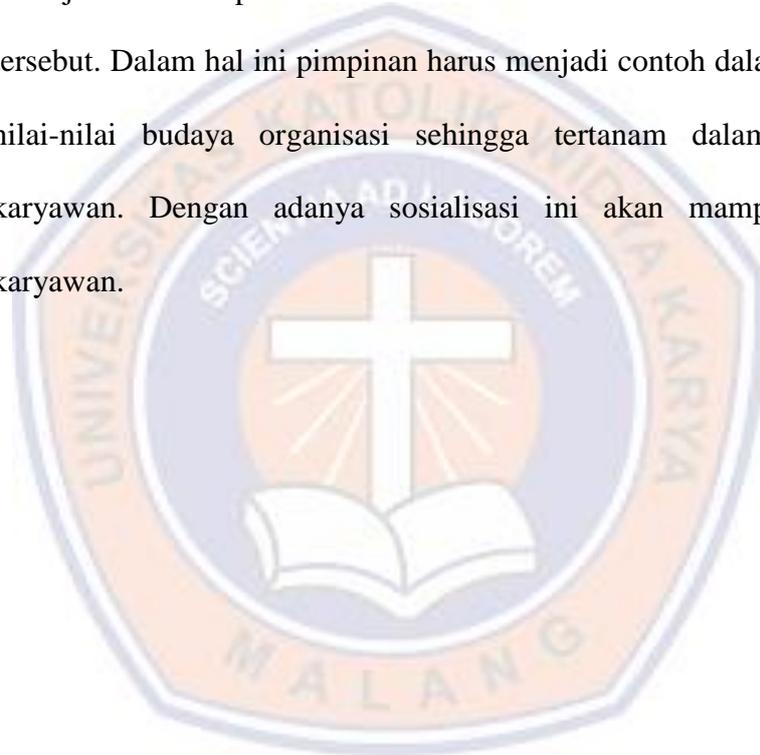
A. Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan diatas dan berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian ini. Maka dapat ditarik kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah sebagai berikut :

1. Variabel Inovasi dan Pengambilan risiko (X1), Perhatian (X2), Orientasi hasil (X3), Orientasi orang (X4), Orientasi team (X5), Keagresifan (X6), dan Stabilitas (X7) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan UD. Keramik Paolo Probolinggo. Dibuktikan dengan pengujian hipotesis secara simultan menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 13,057 signifikansi $F(0,000) < (0,05)$ dengan persamaan: $Y = 1,984 + 0,094 X_1 + 0,110 X_2 + 0,233 X_3 + 0,057 X_4 + 0,115 X_5 + 0,417 X_6 + 0,051 X_7$, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 62,3% sedangkan sisanya 37,7%. Variabel budaya organisasi yang berpengaruh signifikan adalah X3 dan X6 dengan $p\ value$ 0,007 (X3) dan 0,000 (X6) $< \alpha (0,05)$ sedangkan X1, X2, X4, X5, X7 berpengaruh tidak signifikan karena nilai $p\ value$ diatas α 0,05 Keagresifan (X6) adalah variabel budaya organisasi yang berpengaruh dominan, karena memiliki koefisien beta terstandarisasi sebesar 0.460.
2. Keagresifan (X6) adalah variabel budaya organisasi yang berpengaruh dominan, karena memiliki koefisien beta terstandarisasi sebesar 0.460.

B. Saran

1. Bagi UD Keramik Paolo Probolinggo untuk lebih berperan aktif dalam meningkatkan Budaya Organisasi yang nantinya diharapkan perusahaan dapat berperan dalam meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan demi terjaganya stabilitas suatu perusahaan.
2. Hendaknya manajemen perlu terus meningkatkan Budaya Organisasi agar dapat memotivasi kepada Karyawan di UD. Keramik Paolo Probolinggo.
3. Manajemen mampu mensosialisasikan nilai-nilai budaya organisasi tersebut. Dalam hal ini pimpinan harus menjadi contoh dalam menerapkan nilai-nilai budaya organisasi sehingga tertanam dalam diri seluruh karyawan. Dengan adanya sosialisasi ini akan mampu memotivasi karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agung, Anak Agung Putu, (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Hasibuan, Malayu S. P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Brury, M. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 Edisi 9*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gracia, J. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT.Great Mataram Cabang Malang. Skripsi Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Katolik Widya Karya Malang, Tidak Diterbitkan*.
- Prasetyanta, S. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Vi Yogyakarta)*. *National Journal*.
- Prayogo. (2016). *Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT Boogi Avindo, Bogor*. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*.
- Sahban, H. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Di Kota Makassar. Jurnal Ilmiah Bongaya (Manajemen Dan Akuntansi)*.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan RND*, Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Alfabeta. Bandung.
- Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta.
- Wayan, B. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada, Jakarta.

KUISIONER

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PADA UD. KERAMIK PAULO PROBOLINGGO**

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya memohon kesediaannya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Ekonomi Universitas Katolik Widya Karya Malang dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada UD. Keramik Paulo Probolinggo di Jalan Brantas 46 A

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

IDENTITAS RESPONDEN:

- a. Umur : Tahun
- b. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan*)
- c. Masa Kerja : Tahun
- d. Pendidikan Terakhir :
- e. Status Pernikahan : Menikah/ Belum Menikah*)

PETUNJUK PENGISIAN:

1. Mohon angket ini diisi oleh Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada.
2. Berilah tanda silang (X) atau contreng (√) pada kolom yang tersedia dan pilihlah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Jawaban yang salah dan berilah tanda silang (X) atau contreng (√) yang baru pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu benar.

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

No	PERNYATAAN	RESPONDEN				
	Variable Budaya Organisasi (X)	SS	S	KS	TS	STS
1.	Inovasi dan Pengambilan risiko (X₁)					
	a. Karyawan diberikan kesempatan untuk mengemukakan gagasan baru/inovasi					
	b. Perusahaan mendorong karyawan untuk melakukan inovasi/gagasan dalam pekerjaan					
	a. Karyawan termotivasi untuk mencoba hal baru (berani mengambil risiko)					
	b. Perusahaan menghargai tindakan karyawan dalam pengambilan risiko untuk mencoba hal-hal baru					
2.	Perhatian (X₂)					
	a. Karyawan selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat					
	b. Perusahaan menilai karyawan cermat dalam melakukan pekerjaan sesuai standar SOP					
	a. Perusahaan merasa puas terhadap kemampuan karyawan dalam memahami uraian tugas yang diberikan					
	b. Karyawan dihimbau untuk memperhatikan secara detail setiap pekerjaan					
3.	Orientasi hasil (X₃)					
	a. Karyawan dituntut mampu untuk memenuhi target yang telah ditetapkan dalam pekerjaan					
	b. Perusahaan memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal					
	a. Karyawan selalu menekankan pada hasil kerja, tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal					
	b. Karyawan senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal					
4.	Orientasi orang (X₄)					

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

	a. Perusahaan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan					
	b. Perusahaan memberikan kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan					
	a. Pengambilan keputusan sesuai dengan kondisi dan ketrampilan karyawan					
	b. Perusahaan selalu mempertimbangkan segala keputusan agar tidak merugikan karyawan					
5.	Orientasi team (X₅)					
	a. Karyawan berusaha menjalin kerjasama dengan anggota tim untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan					
	b. Perusahaan mendorong karyawan dapat bekerja sama dengan baik dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan					
	a. Karyawan dituntut untuk menjadi anggota tim yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang optimal					
	b. Perusahaan memberikan penghargaan kepada tim yang mempunyai prestasi yang terbaik					
6.	Keagresifan (X₆)					
	a. Karyawan dihibau untuk bersikap proaktif dalam menghadapi situasi kerja didalam perusahaan					
	b. Karyawan selalu bersemangat dan agresif dalam bekerja					
	a. Karyawan selalu bersemangat dan agresif dalam bekerja					
	b. Karyawan tidak puas dengan satu tugas, sehingga tertantang dengan tugas berikutnya					
7.	Stabilitas (X₇)					
	a. Perusahaan mendorong karyawan lebih konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan					

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

	b. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.					
	a. Karyawan mampu mengedepankan visi dan misi organisasi daripada kepentingan pribadi					
	b. Karyawan didorong perusahaan untuk memahami visi dan misi organisasi perusahaan					
8.	Variabel Motivasi Kerja (Y)					
	a. Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang mencapai target					
	b. Pendapat karyawan selalu dihargai oleh perusahaan					
	c. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan membuat karyawan lebih disiplin dalam bekerja					

