

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

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Katolik Widya Karya Malang**



**DISUSUN OLEH:
SILVESTER AGUNG PRAKOSO
NIM: 201511035**

**UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA KARYA MALANG
FAKULTAS EKONOMI - JURUSAN MANAJEMEN
2019**

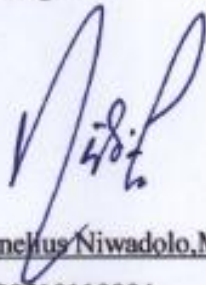
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : SILVESTER AGUNG PRAKOSO
NIM : 201511035
Universitas : Universitas Katolik Widya Karya Malang
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA UD.
KERAMIK PAOLO PROBOLINGGO

Malang, 24 Juni 2019

DITERIMA DAN DISETUJUI :

Pembimbing I



Drs. Cornelius Niwadolo, M.M.
NIK : 198510110004

Pembimbing II



Dra. Anni Yudiastuti, M.P.
NIDN : 0701056401

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dra. M.A.F. Suprpti, M.M.
NIDN : 0706016401

Ketua Jurusan Manajemen



Dra. Anni Yudiastuti, M.P.
NIDN : 0701056401

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul :

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

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SILVESTER AGUNG PRAKOSO

Nim : 201511035

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Karya Malang pada tanggal : 26 Juni 2019 dan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Strata Satu (S-1).

Disahkan oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Katolik Widya Karya Malang



Dr. Dra. M.A.F. Supranti, M.M.
NIDN : 0706016401

DEWAN PENGUJI

1. Dra. Anni Yudiastuti, M.P.
NIDN : 0701056401
2. Drs. Cornelius Niwadolo, M.M.
NIK : 198510110004
3. Dra. Eny Yuniriyanti, M.M.
NIDN : 0728066402

TANDA TANGAN



.....
.....
.....



SURAT KETERANGAN

No. 019/B2/KP.UP/IV/19

Yang Bertanda tangan dibawah ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa mahasiswa Universitas Katolik Widya Karya Malang :

Nama : Silvester Agung Prakoso
Nim : 201511035
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Benar-benar telah melaksanakan penelitian di UD Keramik Paolo Probolinggo pada tanggal 04 s/d 12 April 2019 dengan judul “ Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada UD Keramik Paolo Probolinggo”

Demikian surat keterangan ini dikeluarkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, Dan harap yang berkepentingan maklum, Terima kasih.

Probolinggo, 15 April 2019

Christ Paulus
Direktur

Bambang Siswanto
Personalia

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada UD. Keramik Paolo Probolinggo”** merupakan karya asli dari :

Nama : SILVESTER AGUNG PRAKOSO
NIM : 201511035
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Katolik Widya Karya Malang

Dan bukan karya plagiat baik sebagian maupun seluruhnya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila terdapat kekeliruan saya bersedia untuk menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Malang, 26 Juni 2019



(Silvester Agung Prakoso)

DITERIMA DAN DISETUJUI :

Pembimbing I

Drs. Cornelius Niwadolo, M.M.
NIK : 198510110004

Pembimbing II

Dra. Anni Yudiastuti, M.P.
NIDN : 0701056401

Mengetahui:


Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Dra. M.A.F. Suprapti, M.M.
NIDN : 0706016401


Ketua Jurusan Manajemen

Dra. Anni Yudiastuti, M.P.
NIDN : 0701056401

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : SILVESTER AGUNG PRAKOSO
N I M : 201511035
Universitas : Universitas Katolik Widya Karya Malang
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Tempat, tanggal lahir : Probolinggo, 4 September 1995
Alamat : Jl. Mergan Raya Gang 4 Malang
Nama orang tua (ayah) : Drs Thomas Siswanto
(Ibu) : Yuliana Endang Sri Supadmi
Riwayat Pendidikan :
2008-2009 SDN Sukabumi 8 Probolinggo
2009-2012 SMPK Mater Dei Probolinggo
2012-2015 SMAK Mater Dei Probolinggo
2015-sekarang Universitas Katolik Widya Karya Malang

KATA PENGANTAR

Puji Tuhan, syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan kasihNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA UD. KERAMIK PAOLO PROBOLINGGO" yang disusun sebagai syarat akademis dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Katolik Malang.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, tentunya penulis banyak mendapatkan bimbingan, arahan dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan kepada penulis kesempatan dan kemampuan untuk menyelesaikan studi dan juga skripsi tepat pada waktunya.
2. Dr. Dra. M.A.F. Suprapti, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi
3. Drs. Cornelius Niwadalo, MM selaku pembimbing I, terimakasih untuk ilmu dan juga kesabaran bapak dalam membimbing dan mengarahkan Saya, semoga Tuhan memberkati.
4. Dra. Anni Yudiastuti, M.P selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Dosen Pembimbing II, terimakasih untuk ilmu dan juga kesabaran Ibu dalam membimbing dan mengarahkan Saya, semoga Ibu berbahagia selalu,
5. Bapak, Ibu, Kakak terimakasih untuk selalu mendoakan, menemani, menyupport material dan spiritual untuk keberhasilan saya.

6. Seluruh Staff Universitas Katolik Widya Karya, yang selalu melayani para mahasiswa dengan sabar, terimakasih banyak semoga Tuhan memberkati kita selalu.
7. Seluruh Dosen Universitas Katolik Widya Karya yang telah membagikan ilmu dan semangat selama ini.
8. Terimakasih kepada pihak UD. Keramik Paolo Probolinggo diberikan kesempatan melakukan penelitian skripsi saya.
9. Teman-teman Alumni GO terimakasih yang selalu mendoakan dan menyupport Saya dalam sidang skripsi.
10. Teman-teman seangkatan sejurusan manajemen yang telah membantu dalam mencari informasi.
11. Semua pihak-pihak yang tidaksaya sebutkan satu per satu yang telah banyak membantu baik secara langsung dan tidak langsung, terimakasih ya ...

Penulis menyadari masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu yang ada, oleh karena itu penulis mohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan.

Malang, 23 Juni 2019

Silvester Agung Prakoso

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
SURAT KETERANGAN MELAKUKAN KEGIATAN PENELITIAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
ABSTRAK	xv
BAB IPENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
1. Tujuan Penelitian	4
2. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu	6
1. Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu.....	7
B. Kajian Teori	8
1. Pengertian Budaya Organisasi	8
2. Fungsi Budaya Organisasi	8
3. Budaya Organisasi Memiliki Sifat.....	9
4. Karakteristik Budaya Organisasi	9
5. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Budaya Organisasi.....	10
6. Pengertian Motivasi	10
7. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja	12
8. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja Karyawan	12
9. Tujuan Motivasi Kerja	12

10. Teori Motivasi.....	13
C. Kerangka Pikir	15
D. Hipotesis.....	16
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	17
B. Ruang Lingkup Penelitian.....	17
C. Lokasi Penelitian.....	17
D. Populasi dan Sampel	17
1. Populasi.....	17
2. Sampel.....	17
E. Sumber dan Jenis Data.....	18
1. Sumber Data.....	18
a. Data Primer	18
b. Data Sekunder.....	18
2. Jenis Data	19
a. Data Kualitatif.....	19
b. Data Kuantitatif.....	19
F. Definisi Operasional Variabel.....	19
G. Metode Pengumpulan data.....	22
H. Teknik Analisis Data.....	22
1. Uji Instrumen	22
a. Uji Validitas	22
b. Uji Reliabilitas	22
2. Uji Asumsi Klasik.....	23
a. Uji Normalitas.....	23
b. Uji Multikolinieritas.....	23
c. Uji Heteroskedastisitas.....	23
d. Uji Autokorelasi.....	23
3. Analisis Regresi Berganda	24
4. Uji Hipotesis	24
a. Uji F	24
b. Uji T	25

BAB IV ANALISA DAN INTERPRETASI DATA

A. Gambaran Umum UD. Keramik Paolo Probolinggo	26
1. Sejarah UD. Keramik Paolo Probolinggo	26
2. Visi dan Misi UD. Keramik Paolo Probolinggo	27
3. Ruang Lingkup Penerapan Smm Iso 9001:2015.....	27
4. Kebijakan Mutu.....	27
5. Sasaran Mutu.....	28
6. Profil Perusahaan	28
7. Struktur Organisasi	29
B. Gambaran Umum Responden Penelitian	38
1. Deskriptif Responden.....	38
a. Responden Menurut Jenis Kelamin	38
b. Responden Menurut Umur.....	39
c. Responden Menurut Pendidikan Terakhir	39
d. Responden Menurut Lama Bekerja.....	40
e. Responden Menurut Status Pernikahan	41
2. Analisa Data Distribusi Frekuensi	41
a. Distribusi Frekuensi Variabel Inovasi dan Pengambilan risiko.....	41
b. Distribusi Frekuensi Variabel Perhatian	43
c. Distribusi Frekuensi Variabel Orientasi Hasil	45
d. Distribusi Frekuensi Variabel Orientasi Orang.....	47
e. Distribusi Frekuensi Variabel Orientasi Team	49
f. Distribusi Frekuensi Variabel Keagresifan.....	51
g. Distribusi Frekuensi Variabel Stabilitas	52
h. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	54
3. Analisis Data dan Interpretasi	55
a. Uji Instrumen Penelitian	55
1) Uji Validitas	56
2) Uji Reliabilitas	58
b. Uji Asumsi Klasik.....	58
1) Uji Normalitas.....	59
2) Uji Multikolinieritas.....	60

3) Uji Heteroskedastisitas.....	61
4) UjiAutokorelasi.....	62
c. Analisis Regresi Linier Berganda	63
d. KoefisienDeterminasi	65
e. Uji Hipotesis	66
1) Uji F	66
2) Uji T	66
3) UjiVariabel yang Dominan	70
f. Pembahasan.....	70
1) Implikasi Hasil Penelitian	74
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	82
B. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	84
KUESIONER	
LAMPIRAN	
FOTO DOKUMENTASI	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi UD. Keramik Paolo Probolinggo	29
Gambar 4.2 Pengujian Normalitas	59
Gambar 4.3 Pengujian Heteroskedastisitas	61



DAFTAR TABEL

Tabel 4.3 Responden Menurut Jenis Kelamin	37
Tabel 4.4 Responden Menurut Umur.....	38
Tabel 4.5 Responden Menurut Pendidikan Terakhir	38
Tabel 4.6 Responden Menurut Lama Bekerja.....	39
Tabel 4.7 Responden Menurut Status Pernikahan	40
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Inovasi dan Pengambilan risiko.....	40
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Perhatian	42
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Variabel Orientasi Hasil	44
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Variabel Orientasi Orang.....	46
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Variabel Orientasi Team.....	48
Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Variabel Keagresifan	50
Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Variabel Stabilitas	51
Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	53
Tabel 4.16 Uji Validitas	55
Tabel 4.17 Uji Reliabilitas	57
Tabel 4.18 Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance	59
Tabel 4.20 Uji Durbin Watson	61
Tabel 4.21 Hasil Analisis Regresi Berganda	62
Tabel 4.22 Koefisien Korelasi dan Determinasi	64
Tabel 4.23 Uji F	65
Tabel 4.24 Uji T	65
Tabel 4.25 Hasil Uji Dominan	69

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

ABSTRAKSI

Budaya organisasi memiliki peran yang besar dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara membangun dan menjaga budaya organisasi dengan baik sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan, yaitu memperoleh keuntungan sebanyak-banyaknya agar dapat menyejahterakan pihak-pihak yang berkepentingan seperti karyawan, pemilik perusahaan dan manajer perusahaan untuk itu sangat penting dalam membangun budaya organisasi sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan UD. Keramik Paulo Probolinggo, Budaya organisasi itu hal esensial keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam UD. Keramik Paulo Probolinggo.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui signifikansi dimensi pengaruh budaya organisasi yang terdiri dari variabel inovasi dan pengambilan resiko (X_1), perhatian (X_2), orientasi hasil (X_3), orientasi orang (X_4), orientasi team (X_5), keagresifan (X_6), dan stabilitas (X_7) secara simultan dan parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada UD. Keramik Paulo Probolinggo, dan (2) mengetahui dimensi budaya organisasi yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan pada UD. Keramik Paulo Probolinggo. Jenis Penelitian bersifat explanatory. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Keramik Paulo Probolinggo sebanyak 200 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* dengan pendekatan Slovin 52 orang responden. Alat analisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Inovasi dan Pengambilan risiko (X_1), Perhatian (X_2), Orientasi hasil (X_3), Orientasi orang (X_4), Orientasi team (X_5), Keagresifan (X_6), dan Stabilitas (X_7) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada UD. Keramik Paulo Probolinggo. Dibuktikan dengan pengujian hipotesis secara simultan menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar $13,057 > F_{tabel} 2,0086$ 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%. Variabel budaya organisasi yang berpengaruh signifikan adalah X_3 dan X_6 dengan $p\ value$ 0,007 (X_3) dan 0,000 (X_6) $< \alpha (0,05)$ sedangkan X_1, X_2, X_4, X_5, X_7 berpengaruh tidak signifikan karena nilai $p\ value$ di atas $\alpha 0,05$. Keagresifan (X_6) adalah variabel budaya organisasi yang berpengaruh dominan, karena memiliki koefisien beta terstandarisasi sebesar 0.460.

Kata kunci: Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Budaya organisasi merupakan suatu bentuk penerapan organisasi dalam sebuah perusahaan atau lembaga pendidikan. Dis sebuah perusahaan akan dijumpai sistem organisasi yang memiliki struktur yang terorganisir dengan baik. Hal ini bertujuan untuk membentuk suatu bentuk pelayanan yang prima dan efisien. Afandi (2018:97) mengemukakan Budaya perusahaan atau organisasi merupakan pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah.

Budaya organisasi dapat ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah. Dengan adanya budaya organisasi mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah.

Organisasi dalam perusahaan memiliki organisasi yang dikendalikan secara profesional guna untuk mengoptimalkan suatu bentuk pelayanan pada setiap bagian kerja masing-masing karyawan. Untuk mengoptimalkan pelayanan, setiap

karyawan diharapkan untuk menerapkan visi dan misi dalam bentuk kerja nyata. Hal ini bertujuan untuk menjaga keseimbangan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi perusahaan.

Karena dilingkungan bisnis dewasa ini setiap perusahaan memiliki target pencapaian kesuksesan perusahaannya. Hal ini ditandai dengan tumbuh dan berkembang persaingan ekonomi disetiap perusahaan. Maka efektivitas dan produktivitas ekonomi perusahaan menjadi suatu tolak ukur persaingan. Oleh karena itu disebuah perusahaan perlu adanya manajemen kerja yang efektif dan efisien. Disisi lain, perusahaan harus dapat menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah pada persaingan sektor kerja perusahaan. Dengan demikian, organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup tetapi organisasi merupakan sistem terbuka yang harus dapat merespon dan mengakomodasikan berbagai perubahan eksternal dengan cepat dan efisien.

Afandi (2018:23-24) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Untuk dapat memotivasi karyawan, manajer harus memahami motivasi yang menggerakkan karyawan sehingga dengan sendirinya karyawan mau bekerja secara ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan.

Beberapa permasalahan yang ada didalam perusahaan terkhususnya dalam lingkup organisasi maka hubungan penelitian dengan penelitian ini yaitu budaya organisasi dengan motivasi kerja karyawan sehingga manajer perusahaan perlu

membangun dan menjaga budaya organisasi dengan baik sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan yaitu memperoleh keuntungan sebanyak-banyaknya agar dapat mensejahterakan pihak-pihak yang berkepentingan seperti karyawan, pemilik perusahaan dan manajer perusahaan untuk itu sangat penting dalam membangun budaya organisasi sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dalam hal ini UD. Keramik Paolo Probolinggo perlu mengarahkan motivasi kerja karyawan dengan menciptakan kondisi organisasi yang baik melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi yang baik, sehingga para karyawan merasatertacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan sehingga dapat memacu kinerjanya. Budaya organisasi merupakan hal esensial bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam UD. Keramik Probolinggo.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka judul dalam penelitian ini adalah "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada UD. Keramik Paolo Probolinggo".

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimanakah signifikansi pengaruh dimensi budaya organisasi yang terdiri atas variabel inovasi dan pengambilan resiko (X_1), perhatian (X_2), orientasi hasil (X_3), orientasi orang (X_4), orientasi team (X_5), keagresifan (X_6), dan stabilitas (X_7) secara simultan dan parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada UD. Keramik Paolo Probolinggo.

2. Dimensi budaya organisasi manakah yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan pada UD. Keramik Paolo Probolinggo.

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui signifikansi dimensi pengaruh budaya organisasi yang terdiri dari variabel inovasi dan pengambilan resiko (X_1), perhatian (X_2), orientasi hasil (X_3), orientasi orang (X_4), orientasi team (X_5), keagresifan (X_6), dan stabilitas (X_7) secara simultan dan parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada UD. Keramik Paolo Probolinggo.
- b. Mengetahui dimensi budaya organisasi yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan pada UD. Keramik Paolo Probolinggo.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat digunakan dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi perusahaan, sebagai sumbangan pemikiran dan masukan pada UD. Keramik Paolo Probolinggo terutama terkait dengan budaya organisasi dan peningkatan motivasi kerja karyawan pada masa yang akan datang.
- b. Bagi peneliti, menambah dan memperluas wawasan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan.
- c. Bagi Universitas, sebagai bahan tambahan referensi bahan kajian atau penelitian dengan topik yang sama.

