

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancan dan Persiapan

1. Orientasi Kancan

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti berlokasi di Hotel X Yogyakarta yang mana merupakan hotel bintang tiga yang terletak di Jalan Brigjen Katamso, Keparakan, Kecamatan Mergangsan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. Hotel ini berada di bawah PT X yang berpusat di Jakarta dan memiliki konsep unik dengan memadukan budaya lokal dan taman asri sebagai daya tarik utamanya. Hotel X Yogyakarta juga dilengkapi dengan *ballroom*, *garden venue*, *amphitheater*, *Ethnik Restaurant*, serta area parkir yang luas.

Dalam melakukan operasional, Hotel X Yogyakarta mempekerjakan sebanyak 89 karyawan yang tersebar di berbagai divisi, seperti *front office*, *housekeeping*, *food and beverage*, *sales* serta *marketing*, hingga bagian manajemen acara. Dalam hal pengelolaan, Hotel X Yogyakarta dipimpin oleh seorang *General Manager* dan memiliki filosofi manajemen dengan tiga pedoman utama, yaitu memuaskan tamu, memuaskan karyawan, dan memuaskan pemilik atau pemangku kepentingan.

2. Persiapan Penelitian

Terdapat tahapan-tahapan dalam melakukan persiapan oleh peneliti dalam melangsungkan penelitian, diantaranya:

a. Persiapan Administrasi

Proses penelitian dilaksanakan pada tanggal 16 Juni sampai dengan 18 Juni 2025. Pelaksanaan penelitian dilakukan dengan menggunakan surat penelitian dengan nomor surat B/121/FES/III/2025 sebagai dasar administrasi. Selain itu, pelaksanaan uji coba (*try out*) juga dilakukan pada hotel yang berbeda dengan kriteria hotel yang sama. Untuk proses administrasi yang dilakukan berupa mengirimkan surat pengantar dengan nomor B/461/FES/VI/2025 kepada pihak hotel yang dituju. Proses distribusi skala dilakukan melalui komunikasi dengan meminta bantuan pihak HR Hotel X Yogyakarta untuk menyebarkan kepada para karyawan yang ada di hotel tersebut. Setelah itu peneliti mendapatkan surat balasan yang menyatakan bahwa penelitian telah dilaksanakan di Hotel X Yogyakarta sesuai dengan izin yang diberikan melalui surat keterangan nomor 001/HR-SKT/THMY/V/2025.

Peneliti menetapkan kriteria subjek pada penelitian berupa jenis kelamin laki-laki dan perempuan, bekerja di Hotel X Yogyakarta, dan memiliki minimal bekerja selama 3 bulan. Proses pengumpulan dilakukan secara daring dengan tautan *google form* yang didistribusikan melalui *whatsapp*. Sesuai dengan prinsip kode etik, khususnya mengenai *informed consent*, penelitian ini menyertakan lembar persetujuan partisipasi yang terintegrasi pada halaman awal *google form*. Lembar tersebut berfungsi sebagai bentuk pernyataan kesediaan

dan persetujuan partisipan untuk berpartisipasi secara sukarela dalam pengisian instrumen penelitian.

b. Persiapan Alat Ukur

Sebagai persiapan pada penelitian, terdiri dari dua skala yang berbeda yang dipersiapkan sebagai alat ukur, yaitu:

1) Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja dalam penelitian ini dilakukan modifikasi dari penelitian Rahmawati dan Heryadi (2024) yang mengacu pada teori McClelland (1998) yang terdiri dari tiga aspek yang berupa *need for achievement*, *need for power*, dan *need for affiliation*. Skala pengukuran motivasi kerja memuat sebanyak 18 aitem pernyataan yang terdiri dari 17 aitem favorable dan 1 aitem unfavorable. Skala ini memiliki lima kategori pilihan jawaban yakni Sangat Setuju (ST) dengan nilai tertinggi 5, diikuti oleh Setuju (S) bernilai 4, Netral (N) bernilai 3, Tidak Setuju (TS) bernilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai terendah 1.

2) Skala Iklim Organisasi

Skala iklim organisasi pada penelitian ini dilakukan modifikasi oleh peneliti dari Zuhra dkk (2025), yang dikembangkan berdasarkan teori Lussier (2022). Skala ini disusun dengan mengacu pada tujuh dimensi iklim organisasi menurut Lussier yang berupa struktur (*structure*), tanggung jawab (*responsibility*), imbalan (*reward*), kehangatan (*warmth*), dukungan (*support*), identitas dan

loyalitas organisasi (*identity organization and loyalty*), serta risiko (*risk*). Skala pengukuran iklim organisasi memuat sebanyak 48 aitem pernyataan yang terdiri dari 24 aitem favorable dan 24 aitem unfavorable. Skala ini memiliki lima kategori pilihan jawaban yakni Sangat Setuju (ST) dengan nilai tertinggi 5, diikuti oleh Setuju (S) bernilai 4, Netral (N) bernilai 3, Tidak Setuju (TS) bernilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai terendah 1.

Pada skala ini, peneliti juga melakukan uji validitas yang dilaksanakan pada tanggal 21 sampai 30 Mei 2025 kepada 7 *expert* atau ahli. Penilaian kelayakan instrumen penelitian dilakukan oleh tujuh *expert judgement* yang terdiri dari satu orang dosen psikologi dan enam akademisi yang merupakan lulusan S1 Psikologi dan setelah itu dilakukan analisis menggunakan Aiken's V dengan standar nilai minimum yaitu 0,750 (Aiken, 1985). Berdasarkan hasil perhitungan Aiken's V dalam validitas isi menunjukkan bahwa seluruh aitem memperoleh nilai Aiken's V dengan rentang 0,786 sampai 1. Hasil analisis Aiken's V menyatakan bahwa seluruh aitem memenuhi kriteria validitas dan tidak didapatkan aitem yang gugur.

c. Uji Validitas Isi

Pada skala ini peneliti juga melakukan uji validitas kepada 7 *expert* atau ahli dan melakukan analisis menggunakan Aiken's V. Pada skala ini, peneliti juga melakukan uji validitas yang dilaksanakan tanggal 21 sampai 30 Mei 2025 kepada 7 *expert* atau ahli dan melakukan analisis

menggunakan Aiken's V dengan standar nilai minimum yaitu 0,750 (Aiken, 1985).

1) Skala Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan Aiken's V dalam validitas isi menunjukkan bahwa seluruh aitem memperoleh nilai Aiken's V dengan rentang 0,857 sampai 0,964. Hasil analisis Aiken's V menyatakan bahwa seluruh aitem memenuhi kriteria validitas dan tidak didapatkan aitem yang gugur.

2) Skala Iklim Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan Aiken's V dalam validitas isi menunjukkan bahwa seluruh aitem memperoleh nilai Aiken's V dengan rentang 0,786 sampai 1. Hasil analisis Aiken's V menyatakan bahwa seluruh aitem memenuhi kriteria validitas dan tidak didapatkan aitem yang gugur.

d. Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Setelah skala disusun, peneliti melanjutkan dengan melakukan uji coba atau *try out* alat ukur sebelum tahap pengambilan data utama dimulai. Pengambilan uji coba (*try out*) disini dilakukan pada hotel yang berbeda dengan kriteria yang sama dengan Hotel X Yogyakarta. Hotel yang digunakan untuk uji coba (*try out*) dalam penelitian ini memiliki kriteria yang sejenis dengan hotel X yang menjadi subjek utama penelitian. Kriteria pertama adalah status klasifikasi hotel, di mana kedua hotel termasuk dalam kategori hotel berbintang tiga. Hal ini

penting karena hotel berbintang tiga umumnya memiliki struktur organisasi, standar pelayanan, serta beban kerja karyawan yang relatif sebanding, sehingga relevan untuk digunakan dalam pengujian instrumen.

Kriteria kedua adalah lokasi hotel yang berada di kawasan strategis dengan aktivitas pariwisata yang tinggi. Hotel X terletak di area Malioboro, salah satu pusat wisata utama di Yogyakarta yang menjadi tujuan utama wisatawan domestik maupun mancanegara. Sementara itu, hotel yang digunakan untuk uji coba terletak di Jalan Magelang, sebuah jalur utama keluar-masuk kota yang juga dilalui oleh banyak wisatawan dari luar daerah. Kedua lokasi ini memiliki kesamaan dalam hal eksposur terhadap aktivitas wisatawan dan tekanan operasional yang khas pada hotel di daerah pariwisata, sehingga karakteristik lingkungan kerja dan dinamika organisasi di kedua hotel dapat dikatakan cukup sebanding. Dengan mempertimbangkan kesamaan kedua kriteria tersebut, hotel untuk uji coba dinilai relevan sebagai tempat pengujian awal instrumen penelitian sebelum diterapkan pada hotel X sebagai objek utama.

Selanjutnya, peneliti melaksanakan uji coba/*try out* alat ukur yang dilaksanakan pada tanggal 2–5 Juni 2025 dengan melibatkan 52 responden yang juga memenuhi kriteria subjek penelitian. Penyebaran kuesioner dilakukan secara daring melalui platform *google form*.

Setelah uji coba dilakukan, skala kemudian dianalisis untuk menguji reliabilitasnya menggunakan perangkat lunak SPSS 25 for Windows.

e. Hasil Analisis Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Berdasarkan perolehan analisis dari pelaksanaan uji coba (*try out*) terhadap kedua alat ukur masing-masing variabel, diperoleh data sebagai berikut:

1) Skala Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis data dari uji coba yang dilakukan pada skala motivasi kerja yang berjumlah 18 aitem, terdapat 14 aitem yang dinyatakan reliabel dan 4 aitem dinyatakan gugur. Terdapat 3 kali putaran pada skala motivasi kerja dengan total 4 aitem yang gugur. Hal tersebut dikarenakan terdapat nilai koefisien yang berada dibawah 0,300. Didapatkan nilai koefisien korelasi dengan rentang 0,335 Sampai 0,613 dengan koefisien reliabilitas *cronbach alpha* yang diperoleh sebesar 0,832.

Pada putaran pertama didapatkan koefisien korelasi aitem menunjukkan rentang nilai 0,150 sampai 0,705. Setelah itu didapatkan nilai *cronbach alpha* yang diperoleh sebesar 0,925. Berdasarkan nilai daya disikriminasi ($>0,300$), maka terdapat aitem yang gugur pada putaran ini. Didapatkan aitem yang gugur berupa 1 (0,281), 10 (0,143), dan 16 (0,212). Kemudian dilakukan putaran kedua dengan nilai koefisien korelasi aitem menunjukkan rentang nilai 0,290 sampai dengan 0,598. Kemudian didapatkan nilai

cronbach alpha sebesar 0,833 dengan aitem yang gugur berupa aitem nomor 12 (0,290).

Pada putaran ketiga tidak didapatkan aitem yang gugur. Koefisien korelasi aitem pada skala ini menunjukkan rentang nilai 0.335 Sampai 0,613 dengan koefisien reliabilitas *cronbach alpha* yang diperoleh sebesar 0,832. Berdasarkan nilai daya diskriminasi ($>0,300$), maka tidak terdapat aitem yang gugur pada putaran ini. Tabel berikut menunjukkan *blueprint* skala motivasi kerja yang telah dilakukan tahap uji coba.

Tabel 4.1 *Blue Print* Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba

| No. | Aspek | Indikator | Aitem | | Jumlah |
|-----|-----------------------------|---------------------------------|-------------|----|--------|
| | | | F | UF | |
| 1. | <i>Need for Achivement</i> | Mencapai pencapaian kerja | 1, 2, 5, 13 | 8 | 5 |
| 2. | <i>Need for Affiliation</i> | Professional dalam bekerja | 3, 4, 11 | | 6 |
| | | Hubungan dengan rekan kerja | 10, 12, 14 | | |
| 3. | <i>Neef for Power</i> | Dorongan untuk menjadi pemimpin | 6, 7, 9 | | 3 |
| | Jumlah | | 13 | 1 | 14 |

2) Skala Iklim Organisasi

Hasil analisis data dari uji coba skala iklim organisasi yang berjumlah 48 aitem pernyataan, terdapat 39 aitem yang dinyatakan valid dan 9 aitem lainnya dinyatakan tidak valid atau gugur. Analisis uji cob aini dilakukan sebanyak dua kali putaran. Pada putaran pertama didapatkan aitem yang gugur berupa nomor 2, 4, 7, 22, 23,

39, 41, 45, dan 47. Didapatkan koefisien korelasi dengan rentang nilai 0,150 sampai dengan 0,705. Selain itu, didapatkan juga nilai *Cronbach alpha* sebesar nilai 0,925.

Kemudian dengan putaran kedua tidak didapatkan aitem yang gugur dengan koefisien korelasi aitem pada skala ini menunjukkan rentang nilai 0.302 Sampai 0,711 dengan koefisien reliabilitas *cronbach alpha* yang diperoleh sebesar 0,935. Berdasarkan nilai daya disikriminasi ($>0,300$), maka tidak terdapat aitem yang gugur pada putaran ini. Tabel berikut menunjukkan *blueprint* skala iklim organisasi yang telah dilakukan tahap uji coba.

Tabel 4.2 *Blue Print* Skala Iklim Organisasi Setelah Uji Coba

| No | Dimensi | Aspek | Indikator | Aitem | | Jumlah |
|----|---------------------------------|------------|--|-----------------------------------|----|--------|
| | | | | F | UF | |
| 1. | <i>Structure</i> | Peraturan | Tingkat paksaaan yang dirasakan pegawai karena adanya peraturan | - | 38 | 7 |
| | | | Memahami tujuan organisasi | 18 | 37 | |
| | | | Memahami nilai-nilai yang tertera | 36 | 17 | |
| | | | Prosedur | Memiliki tingkatan tanggung jawab | 16 | |
| 2. | <i>Responibilit</i> <i>y</i> | Pengawasan | Tingkat pengawasan yang diberlakukan organisasi dan dirasakan oleh para karvawan | - | 15 | 6 |

| No | Dimensi | Aspek | Indikator | Aitem | | Jumlah |
|----|----------------|-------------------------|--|--------|--------|--------|
| | | | | F | UF | |
| | | | Bentuk pengawasan yang diterima dari atasan ke bawahan | - | 13 | |
| | | Pengendalian | Kualitas yang diterima dari atasan ke bawahan | 14 | 34 | |
| | | | Pengarahan dan pembimbing yang diterima dari atasan ke bawahan | 12 | 33 | |
| 3. | <i>Reward</i> | Penghargaan | Tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha pegawai | 10, 32 | 11, 31 | 6 |
| | | | Pegawai dihargai sesuai dengan kinerjanya | 30 | 9 | |
| 4. | <i>Warmt</i> | Hubungan antar karyawan | Tingkat kepuasan pegawai yang berkaitan dengan kekaryawanan dalam organisasi | 8 | 29 | 6 |
| | | | Perasaan terhadap suasana kerja yang ramah | 28 | 7 | |
| | | | Hubungan yang baik antar rekan kerja | 6 | 27 | |
| 5. | <i>Support</i> | Dukungan antar karyawan | Dukungan kepada pegawai didalam melaksanakan | 26 | 5, 25 | 5 |

| No | Dimensi | Aspek | Indikator | Aitem | | Jumlah |
|--------|--|--------------------------------------|---|-------|-------|--------|
| | | | | F | UF | |
| | | | tugas-tugas organisasi | | | |
| | | | Perasaan saling menolong antara pimpinan dan pegawai | 24 | 4 | |
| 6. | <i>Organizational identity and loyalty</i> | Keberadaan karyawan dalam organisasi | Perasaan bangga dengan keberadaannya dalam organisasi | 3 | 23 | 5 |
| | | | Kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerja | 22 | - | |
| | | | Kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerja | 22 | - | |
| | | | Derajat loyalitas terhadap pencapaian tujuan | 2 | 21 | |
| 7. | <i>Risk</i> | Pengambilan resiko | Pegawai diberi ruang untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan | 1,20 | 19,39 | 4 |
| Jumlah | | | | 18 | 21 | 39 |

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Proses penelitian ini dilakukan pada tanggal 16 Juni sampai 18 Juni 2025. Proses pengumpulan data dilaksanakan secara *online* dengan menyebarkan kuesioner melalui *google form (gform)*. Pengambilan data secara online dipilih agar proses pengisian kuesioner dapat dilakukan dengan lebih fleksibel, mudah

diakses kapan saja, serta tidak mengganggu jam kerja atau aktivitas utama para karyawan di Hotel X Yogyakarta. Peneliti membagikan tautan *google form* tersebut dengan perantara media sosial whatsapp. Proses penyebaran data, peneliti melakukan komunikasi dengan bantuan pihak HR dari hotel X Yogyakarta untuk menyebarkan kuesioner kepada para karyawan melalui *whatsapp*. Adapun kriteria responden pada penelitian yang dilakukan berupa karyawan Hotel X Yogyakarta baik laki-laki maupun Perempuan.

Pada tautan *google form* tersebut, terdapat kuesioner dari masing-masing skala serta petunjuk pengisian kuesioner untuk meminimalisir kesalahan dalam pengisian yang dilakukan oleh karyawan. Peneliti juga memberikan pernyataan persetujuan responden sebagai bentuk ketersediaan karyawan dalam pengisian, sehingga penelitian tidak terdapat unsur keterpaksaan. Selama proses pengambilan data, peneliti selalu memeriksa berapa banyak responden yang telah mengisi tautan *google form*, hal tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa target peneliti sudah terpenuhi dan didapatkan 70 responden yang sesuai dengan kriteria yang diharapkan.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Berdasarkan perolehan dari pengumpulan data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner yang telah didistribusikan melalui *google form*. Terdapat 70 responden yang mengisi kuesioner tersebut dan sesuai dengan

kriteria yang dibutuhkan. Tabel dibawah ini adalah gambaran dari responden yang terlibat:

Tabel 4.3 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | N | Presentase |
|----------------------|----------|-------------------|
| Laki-laki | 30 | 42,9% |
| Perempuan | 40 | 57,1% |
| Total | 70 | 100% |

Berdasarkan tabel tersebut, didapatkan 30 responden laki-laki yang ikut serta dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menunjukkan presentase 42,9%, sedangkan responden Perempuan terdapat 40 responden yang berpartisipasi dengan presentase 57,1%. Data tersebut menunjukkan bahwa ikut serta responden dalam penelitian ini laki-laki lebih sedikit jika dibandingkan dengan responden perempuan.

2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian disusun berdasarkan perolehan dari pengumpulan data untuk memberikan gambaran yang jelas dan menyeluruh mengenai data yang telah diperoleh. Penyajian ini bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam menganalisis dan menafsirkan hasil penelitian. Pada tahap ini, peneliti juga menghitung nilai hipotetik sebagai ukuran ideal, serta nilai empirik sebagai gambaran nyata dari data di lapangan.

Tabel 4.4 Deskripsi Data Penelitian

| Variabel | Hipotetik | | | | Empirik | | | |
|--------------------|------------------|------------|-------------|-----------|----------------|------------|-------------|-----------|
| | Min | Max | Mean | SD | Min | Max | Mean | SD |
| Iklm Organisasi | 39 | 195 | 117 | 26 | 123 | 188 | 152,8 | 16,7 |
| Motivasi Kerja | 14 | 70 | 49 | 9,3 | 54 | 66 | 59,3 | 2,7 |

Berdasarkan tabel diatas, terdapat data nilai hipotetik dan empirik yang digunakan oleh peneliti dalam mengelompokkan nilai yang didapat pada setiap responden pada masing-masing variabel. Menurut Azwar (2021), Kategorisasi merupakan metode yang digunakan untuk mengelompokkan data penelitian ke dalam sejumlah kategori tertentu berdasarkan rentang skor yang diperoleh responden. Teknik ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola distribusi data, apakah termasuk dalam kategori rendah, sedang, atau tinggi? Adapun rumus kategorisasi disusun berdasarkan norma yang telah ditetapkan, sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Rumus Norma Kategorisasi

| Kategorisasi | Rumus Norma |
|---------------|----------------------------------|
| Sangat Tinggi | $X > M + 1,8 SD$ |
| Tinggi | $M + 0,6 SD < X \leq M + 1,8 SD$ |
| Sedang | $M - 0,6 SD < X \leq M + 0,6 SD$ |
| Rendah | $M - 1,8 SD < X \leq M - 0,6 SD$ |
| Sangat Rendah | $X \leq M - 1,8 SD$ |

Keterangan:

X: Skor Total

M: Mean / Rata-rata

SD: Standar Deviasi

Berdasarkan tabel tersebut, tahap selanjutnya adalah mengelompokkan responden pada lima kategori diatas dengan hasil yang didapatkan sebagai berikut:

Tabel 4.6 Kategorisasi Data Penelitian Tiap Variabel

| Kategorisasi | Iklim Organisasi | Motivasi Kerja |
|---------------|--------------------------|------------------------|
| Sangat Tinggi | $X > 182,8$ | $X > 64,16$ |
| Tinggi | $162,82 < X \leq 182,8$ | $60,92 < X \leq 64,16$ |
| Sedang | $142,78 < X \leq 162,82$ | $57,68 < X \leq 60,92$ |
| Rendah | $122,74 < X \leq 142,78$ | $54,44 < X \leq 57,68$ |
| Sangat Rendah | $X \leq 122,74$ | $X \leq 54,44$ |

Tabel 4.7 Presentil Kategorisasi Data Penelitian Tiap Variabel

| Kategori | Iklim Organisasi | | Motivasi Kerja | |
|---------------|------------------|-------------|----------------|-------------|
| | Frekuensi | Persentase | Frekuensi | Persentase |
| Sangat Tinggi | 1 | 1,4% | 4 | 5,7% |
| Tinggi | 23 | 32,9% | 19 | 27,1% |
| Sedang | 26 | 37,1% | 29 | 41,4% |
| Rendah | 20 | 28,6% | 16 | 22,9% |
| Sangat Rendah | 0 | 0% | 2 | 2,9% |
| Total | 70 | 100% | 70 | 100% |

Berdasarkan tabel tersebut, ditemukan bahwa sebagian besar dari 70 responden menunjukkan tingkat iklim organisasi tinggi. Hal tersebut diungkapkan dari 70 responden terdapat 19 responden (27,1%) pada kategori sangat tinggi, 38 responden (54,3%) dengan kategori tinggi, dan 13 responden (18,6%) dengan kategori sedang. Selain itu, untuk kategori rendah dan sangat rendah yang mana tidak terdapat responden yang dijumpai pada variabel ini.

Pada variabel motivasi kerja, ditunjukkan 2 responden (2,85%) dengan kategori sangat tinggi, kemudian dengan 66 responden (94,3%) dengan kategori tinggi, dan 2 responden (2,85%) dengan kategori sedang. Selain itu untuk kategori rendah dan sangat rendah yang mana tidak terdapat responden yang dijumpai.

3. Uji Asumsi

Uji asumsi terdiri atas uji normalitas dan uji linearitas yang dianalisis dengan menggunakan bantuan perangkat lunak berupa SPSS 25 *for Windows*. Kedua uji tersebut dilakukan sebelum melangkah ke uji hipotesis.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat data yang didistribusikan apakah normal atau tidak. Pada penelitian ini, uji normalitas

menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 dengan metode *Test of Normality* dengan *Kolmogorov-Smirnov*. Data dapat dikatakan normal apabila hasil nilai signifikansi yang didapat lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) (Sahir, 2021).

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

| Variabel | Sig. | Interpretasi |
|------------------|-------|----------------------|
| Iklim Organisasi | 0.081 | Terdistribusi Normal |
| Motivasi Kerja | 0.200 | Terdistribusi Normal |

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas untuk skala iklim organisasi yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,081, sedangkan untuk skala motivasi kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari ($p > 0.05$) yang artinya data terdistribusi dengan normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen pada penelitian ini bersifat linear. Pengujian ini penting dilakukan untuk memastikan bahwa model analisis yang digunakan memenuhi asumsi linearitas. Pada penelitian ini, uji linearitas dilaksanakan dengan menggunakan *software SPSS for windows 25* melalui pendekatan *Test for Linearity*. Pengujian ini bertujuan untuk menilai apakah hubungan antara kedua variabel mengikuti pola hubungan garis lurus (*linear*) secara statistik. Data dapat dikategorikan linear jika nilai signifikansinya pada *deviation from linearity* menunjukkan nilai yang lebih besar dari ($P > 0,05$) (Sahir, 2021).

Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas

| Variabel | F | P | Interpretasi |
|------------------------------------|-------|-------|--------------|
| Iklm Organisasi dan Motivasi Kerja | 1,203 | 0,310 | Linear |

Berdasarkan pada hasil uji linearitas yang telah dilakukan, didapatkan adanya korelasi antara variabel iklim organisasi dengan motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai P pada *deviation from linearity* sebesar 0,310 yang secara signifikan lebih besar dari 0,05 ($p > 0.05$).

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilaksanakan setelah melakukan uji asumsi, Peneliti melakukan uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dalam mengidentifikasi pengaruh antar variabel. Regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh antara satu variabel independen terhadap satu variabel dependen, dengan tujuan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independent. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji regresi sederhana dilakukan dengan menggunakan *software SPSS for windows 25*. Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($p < (0,05)$) maka ada pengaruh antara variabel iklim organisasi dan motivasi kerja.

Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis

| Variabel X | Variabel Y | Sig. | R Square |
|-----------------|----------------|-------|----------|
| Iklm Organisasi | Motivasi Kerja | 0,005 | 0.110 |

Merujuk pada tabel tersebut, teridentifikasi nilai signifikan yang didapat sebesar 0,005. Hasil tersebut dapat diterima bahwa nilai signifikansinya lebih kecil. Besarnya pengaruh dapat dilihat dari hasil R

Square yang didapati nilai 0,110 atau 11% motivasi kerja dipengaruhi oleh iklim organisasi dan selebihnya dipengaruhi dengan hal-hal yang lain. Dilihat dari temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara variabel iklim organisasi terhadap motivasi kerja pada karyawan Hotel X Yogyakarta. Hasil hipotesis ini bersifat positif yang mana, apabila iklim organisasi pada karyawan meningkat, maka motivasi kerja pada karyawan juga cenderung meningkat.

5. Uji Beda Berdasarkan Jenis kelamin

Analisis tambahan dilakukan guna mengidentifikasi adanya perbedaan tingkat korelasi antara variabel iklim organisasi (X) dan motivasi kerja (Y) apabila ditinjau berdasarkan kategori jenis kelamin, yaitu kelompok responden laki-laki dan perempuan.

Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Beda jenis Kelamin

| Variabel | X Laki-Laki | X Perempuan |
|------------------|-------------|-------------|
| Iklim Organisasi | 153,03 | 152,6 |
| Motivasi Kerja | 59,30 | 59,33 |

Hasil uji analisis di atas didapatkan dengan menggunakan uji *one way anova* yang mana hasil analisis memperlihatkan bahwa variabel iklim organisasi pada responden laki-laki memiliki rata-rata sebesar 153,03, di sisi lain responden perempuan memiliki rata-rata yang lebih tinggi yaitu 152,6. Selanjutnya pada variabel motivasi kerja pada responden laki-laki memiliki rata-rata 59,30 dan responden perempuan memiliki rata-rata 59,33.

Tabel 4.22 Hasil Uji *Independent Sample T Test*

| Variabel | Jenis Kelamin | N | Sig. | Sig. (2-tailed) | Keterangan |
|------------------|---------------|----|-------|-----------------|------------------|
| Iklim Organisasi | Laki-Laki | 30 | 0,936 | 0,925 | Tidak Signifikan |
| | Perempuan | 40 | | | |
| Motivasi Kerja | Laki-Laki | 30 | 0,437 | 0,970 | Tidak Signifikan |
| | Perempuan | 40 | | | |

Uji *independent* dipergunakan untuk melihat perbandingan rata-rata dua kelompok sampel yang independen. Jika nilai *sig, 2 tailed* kurang dari 0,05 ($<0,05$), maka perbedaan antar kedua kelompok dapat dikatakan signifikan. Berdasarkan hasil uji *independent sample t test* didapatkan nilai signifikansi (*sig.2-tailed*) untuk iklim organisasi sebesar 0,936 yang memiliki arti nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($>0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan dalam skor iklim organisasi antara laki-laki dan perempuan, sedangkan . Pada variabel motivasi kerja, skor signifikansi yang didapatkan adalah berkisar 0,970 yang sama lebih besar dari 0,05 ($>0,05$). Hal tersebut mengungkapkan dari kedua variabel tidak terdapat perbedaan signifikan baik dari laki-lak dan perempuan.

D. Pembahasan

Peneliti melakukan penelitian dengan memiliki tujuan untuk melihat pengaruh antara iklim organisasi terhadap motivasi kerja pada karyawan pada Hotel X di Yogyakarta. Hipotesis penelitian ini dikatakan diterima, bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja pada karyawan

Hotel X Yogyakarta. Berdasarkan pada hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, diketahui bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di Hotel X Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki.

Dengan demikian, hipotesis di penelitian ini dapat dikatakan diterima, karena terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dan motivasi kerja. Temuan ini menguatkan bahwa suasana kerja yang kondusif, dukungan dari atasan maupun rekan kerja, serta kejelasan struktur dan tujuan organisasi turut mendorong semangat dan dorongan karyawan dalam bekerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wahyudi dan Dewi (2016), yang menunjukkan iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap meningkatnya motivasi kerja karyawan. Meskipun subjek dalam penelitian Wahyudi dan Dewi adalah karyawan bank, sedangkan dalam penelitian ini adalah karyawan hotel, keduanya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung baik melalui suasana kerja yang menyenangkan, komunikasi yang efektif, maupun dukungan dari pimpinan berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja bersifat lintas sektor, tidak terbatas pada jenis pekerjaan tertentu, melainkan dapat dirasakan secara umum oleh berbagai jenis profesi, termasuk di sektor perbankan maupun perhotelan.

Hal tersebut selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Zacharias (2019) mendukung temuan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh

signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Maluku dengan hasil yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Iklim organisasi yang baik, ditandai dengan suasana kerja yang nyaman, kejelasan peran, penghargaan yang adil, dan semangat kerja tim, terbukti mampu meningkatkan dorongan internal karyawan dalam bekerja.

Selain itu, penelitian yang telah dilakukan oleh Gunawan dan Febrianti (2023) di PT Indo Bismar Surabaya memberikan penguatan terhadap pernyataan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mencerminkan iklim organisasi yang baik, seperti adanya tanggung jawab yang jelas, solidaritas antar rekan kerja, dan penghargaan terhadap perbedaan pendapat, mampu menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Kondisi tersebut terbukti secara signifikan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Temuan ini juga menegaskan bahwa iklim organisasi tidak hanya memengaruhi motivasi secara langsung, tetapi juga berperan sebagai faktor yang memediasi peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini didukung dengan Andika, Landra, dan Putriyani (2022) menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan dan semakin baik iklim organisasi yang dirasakan, maka semangat kerja karyawan juga akan meningkat. Iklim

organisasi yang mendukung seperti suasana kerja yang nyaman, komunikasi yang lancar, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja mampu mendorong semangat kerja karyawan untuk menjalankan tugas dengan lebih optimal.

Selain itu iklim organisasi juga memegang peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis dan kinerja karyawan. Suasana kerja yang ditandai dengan struktur yang jelas, komunikasi yang terbuka, adanya penghargaan, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja mampu membentuk persepsi positif terhadap organisasi (Widyawaty, Supriyanto & Hasyim, 2022). Selain iklim organisasi, terdapat sejumlah faktor lain yang turut memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Mariani (2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang tidak objektif dan kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan dapat menurunkan semangat kerja, sementara disiplin yang tinggi tercermin dari kehadiran, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap aturan kerja mampu meningkatkan produktivitas. Temuan serupa juga diungkap oleh Astawa, Suardani, dan Armoni (2025), yang menekankan bahwa dukungan dari atasan memiliki peran besar dalam membentuk motivasi kerja karyawan. Dukungan ini mencakup perhatian terhadap kesejahteraan, fleksibilitas dalam penjadwalan kerja, serta bantuan dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan hasil kategorisasi, mayoritas responden dalam penelitian ini menunjukkan persepsi yang positif terhadap iklim organisasi. Sebagian besar

karyawan berada pada kategori tinggi dan sedang, dengan hanya sedikit yang berada pada kategori sangat tinggi. Sementara itu, masih terdapat sejumlah responden yang merasakan iklim organisasi pada kategori rendah, namun tidak ditemukan karyawan yang berada dalam kategori sangat rendah.

Pada variabel motivasi kerja, sebagian besar responden juga menunjukkan tingkat motivasi yang tergolong tinggi hingga sedang. Hanya sedikit yang memiliki motivasi kerja pada kategori sangat tinggi, sementara sebagian lainnya berada dalam kategori rendah. Terdapat pula sejumlah kecil responden yang berada dalam kategori sangat rendah. Secara umum, hasil ini mencerminkan bahwa persepsi karyawan terhadap iklim organisasi dan motivasi kerja cenderung positif, meskipun masih terdapat variasi antar individu.

Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Hartono, Parimita, dan Handaru (2022), yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki persepsi tinggi terhadap iklim organisasi, yang berdampak positif terhadap motivasi kerja mereka. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa suasana kerja yang terbuka, hubungan yang harmonis antar rekan kerja, serta adanya kejelasan peran dan tanggung jawab mampu menciptakan rasa nyaman dan semangat kerja yang tinggi di kalangan karyawan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian lain, seperti studi yang dilakukan oleh Depri (2022) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Studi tersebut menemukan bahwa iklim organisasi memengaruhi motivasi kerja, dengan nilai signifikansi 0.000, yang

kurang dari 0.05. Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa setiap perubahan 1% pada variabel iklim organisasi akan meningkatkan nilai variabel motivasi kerja karyawan sebesar 0,733, menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kedua variabel tersebut.

Hasil deskripsi data penelitian mengindikasikan adanya perbedaan ekstrim antara nilai minimum dan maksimum, khususnya pada variabel iklim organisasi dan motivasi kerja. Fenomena ini dapat dijelaskan, sebagian, oleh *social desirability* bias yang muncul akibat penyebaran kuesioner oleh pihak *Human Resources* (HR), yang merupakan bagian dari struktur kepemimpinan organisasi. Penulis seperti King (2024) menegaskan bahwa meskipun survei dilakukan secara anonim, responden masih memiliki dorongan kuat untuk melaporkan jawaban yang dipandang positif dan diterima secara sosial, demi menjaga citra atau relasi kerja. Dengan demikian, rentang skor yang lebar baik skor rendah maupun tinggi ekstrim bukan hanya mencerminkan perbedaan persepsi individual, tetapi juga dipengaruhi oleh tekanan sosial yang secara implisit disebabkan oleh cara distribusi instrumen melalui struktur kepemimpinan.

Skor empirik yang melampaui skor hipotetik mencerminkan adanya dorongan internal yang kuat dari para karyawan untuk bekerja secara optimal. Temuan ini mengindikasikan bahwa para responden merasakan adanya iklim organisasi yang positif, yang turut memperkuat semangat dan komitmen mereka dalam bekerja. Iklim organisasi yang sehat sering kali berkontribusi pada

meningkatnya motivasi kerja, karena individu merasa lebih dihargai, nyaman, dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik.

Pengkajian ini turut melibatkan analisis tambahan guna mengetahui apakah terdapat perbedaan skor rata-rata antara karyawan laki-laki dan perempuan pada variabel iklim organisasi dan motivasi kerja? Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor kedua kelompok relatif serupa, baik pada variabel iklim organisasi maupun motivasi kerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan laki-laki dan perempuan, baik dalam persepsi terhadap iklim organisasi maupun tingkat motivasi kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin tidak menjadi faktor yang membedakan persepsi maupun motivasi kerja karyawan dalam konteks penelitian ini.

Hal ini juga senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Andarini, Wicaksono, dan Sholichah (2022) yang mengutarakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam tingkat motivasi kerja antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan di perusahaan tersebut. Selain itu, pada penelitian yang dilakukan oleh Syafi'i, Sholichah, dan Amelasasih (2024) menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam tingkat motivasi kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain komparatif dan uji independent t-test, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kedua kelompok memiliki tingkat motivasi kerja yang relatif sama. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Akanni (2019) yang menunjukkan bahwa persepsi terhadap iklim organisasi tidak banyak

dipengaruhi oleh perbedaan gender. Hal ini menguatkan bahwa motivasi kerja bisa jadi lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti gaya kepemimpinan atau iklim organisasi, dibandingkan oleh perbedaan jenis kelamin.

Berdasarkan keseluruhan hasil analisis dalam penelitian ini, dapat ditarik garis kesimpulan bahwa iklim organisasi berperan penting dalam memengaruhi motivasi kerja karyawan di Hotel X Yogyakarta. Karyawan sebagai aset utama perusahaan memerlukan dukungan kondisi lingkungan kerja yang kondusif agar dapat memberikan kinerja secara optimal. Temuan menunjukkan bahwa persepsi terhadap iklim organisasi yang baik secara umum berkontribusi positif terhadap tingkat motivasi kerja karyawan. Ketika organisasi mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, komunikatif, dan mendukung, maka dorongan internal karyawan untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi pun akan meningkat.

Di samping itu, analisis tambahan terkait perbedaan berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa persepsi terhadap iklim organisasi maupun tingkat motivasi kerja relatif seimbang antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. Tidak terdapat perbedaan mencolok dalam cara kedua kelompok memaknai lingkungan kerja atau dalam hal dorongan kerja yang mereka miliki. Hal ini memperkuat asumsi bahwa motivasi kerja lebih dipengaruhi oleh faktor internal maupun kontekstual organisasi, seperti gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, dan dukungan sosial dalam lingkungan kerja. Temuan ini senada dengan studi oleh Fukuzaki dan Iwata (2023), yang menunjukkan tidak adanya

perbedaan signifikan antara laki-laki dan perempuan dalam proses motivasi kerja.

Meskipun penelitian ini memberikan gambaran mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, proses penyebaran kuesioner dilakukan oleh pihak *Human Resources* (HR) hotel, yang dapat menimbulkan bias dalam jawaban responden. Karyawan mungkin merasa tidak sepenuhnya bebas untuk memberikan jawaban yang jujur karena adanya kekhawatiran terhadap kerahasiaan atau potensi implikasi dari tanggapan mereka. Kedua, penelitian ini belum mengikutsertakan variabel divisi atau unit kerja dalam analisis. Padahal, perbedaan divisi berpotensi memengaruhi persepsi terhadap iklim organisasi maupun tingkat motivasi kerja, mengingat tiap divisi dapat memiliki budaya kerja dan dinamika internal yang berbeda.