

Analisis Faktor Internal yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel "XY"

Haerul Amni

Politeknik Negeri Bali

Correspondence: hairul.ntb@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada Hotel "XY" di Kota Mataram. Hotel "XY" merupakan hotel bintang empat dengan fasilitas lengkap dan lokasi strategis. Namun, masih terdapat masalah kurangnya motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan kepada tamu. Penelitian ini akan fokus pada lima faktor internal utama yang meliputi kepemimpinan, budaya organisasi, struktur organisasi, komunikasi internal, dan lingkungan fisik tempat kerja. Melalui analisis mendalam terhadap faktor-faktor tersebut, diharapkan manajemen Hotel "XY" dapat mengambil langkah-langkah strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan motivasi dan performa karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan Asosiatif (kausal) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh suatu variabel terhadap variabel yang lain. Metode penelitian ini akan digunakan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor internal Motivasi Kerja. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian faktor internal yang meliputi kepemimpinan, budaya organisasi, struktur organisasi, komunikasi internal, dan lingkungan fisik tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci: Manajemen; Motivasi Kerja

This is an open access article under the [CC - BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



PENDAHULUAN

Perkembangan sektor perhotelan di Kota Mataram terjadi karena adanya peningkatan jumlah wisatawan yang berkunjung ke Nusa Tenggara Barat. Menurut data dari Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat, jumlah kunjungan wisatawan mancanegara ke NTB pada tahun 2019 mencapai 261.100 orang, meningkat 21,39% dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Selain itu, jumlah kunjungan wisatawan nusantara ke NTB pada tahun 2019 juga meningkat sebesar 9,58% menjadi 10.500.173 orang. Hal ini membuktikan bahwa sektor pariwisata di NTB mengalami pertumbuhan yang terus meningkat.

Hotel "XY" sendiri terletak di pusat kota Mataram, dengan lokasi yang strategis dan aksesibilitas yang baik. Hotel "XY" telah beroperasi selama lebih dari 10 tahun dan menawarkan layanan hotel bintang empat dengan fasilitas yang lengkap seperti kolam renang, restoran, kamar yang nyaman, dan layanan unggulan lainnya. Hotel "XY" juga memiliki program pelatihan dan pengembangan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada tamu hotel. Program tersebut meliputi pelatihan teknis, pelatihan non-teknis, serta pelatihan kepemimpinan. Meskipun Hotel "XY" telah menawarkan layanan yang baik dan program pelatihan karyawan, terdapat beberapa masalah internal yang dihadapi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Salah satu indikasi masalah adalah kurangnya motivasi kerja, yang mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan hotel.

Hotel "XY" di Kota Mataram adalah salah satu hotel yang terkemuka dan populer di daerah tersebut. Sebagai hotel bintang empat, Hotel "XY" menawarkan layanan berkualitas tinggi kepada tamu dengan fasilitas-fasilitas modern dan lingkungan yang nyaman. Namun, dalam industri perhotelan yang kompetitif seperti saat ini, penting bagi manajemen Hotel "XY" untuk memahami faktor-faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan mereka. Motivasi kerja adalah kekuatan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan organisasi dengan memberikan kontribusi maksimal. Tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan serta kepuasan dan loyalitas mereka terhadap

pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja (Ramlall, 2004). Oleh karena itu, analisis faktor-faktor internal yang memengaruhi motivasi kerja menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan performa karyawan Hotel "XY". Salah satu faktor internal utama dalam analisis ini adalah kepemimpinan di Hotel "XY". Kepemimpinan memiliki peranan besar dalam membentuk budaya organisasi serta mengarahkan perilaku dan kinerja karyawan (Avolio et al., 2009). Gaya kepemimpinan manajerial atau transaksional sering kali digunakan di sebagian besar hotel tradisional seperti Hotel "XY", dimana aturan-aturan tertentu harus dipatuhi oleh semua anggota tim. Meskipun gaya kepemimpinan ini efektif dalam mengatur tugas-tugas rutin, namun dapat menyebabkan kurangnya inovasi dan motivasi intrinsik. Oleh karena itu, perlu juga dipertimbangkan penggunaan gaya kepemimpinan transformasional yang lebih mengutamakan inspirasi, pemberdayaan, dan pengembangan potensi individu karyawan (Bass & Riggio, 2006).

Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga memengaruhi motivasi kerja karyawan Hotel "XY". Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma-norma, dan tata cara di dalam suatu organisasi (Schein, 2010). Dalam konteks perhotelan, budaya kerja yang positif dan inklusif dapat meningkatkan semangat kerja serta mendorong kolaborasi tim yang efektif. Misalnya, adanya kebijakan-kebijakan yang mendukung pekerjaan tim seperti reward sistem berbasis prestasi atau peluang pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan (Lau et al., 2020).

Struktur organisasi juga menjadi faktor penting dalam analisis ini. Struktur organisasional Hotel "XY" akan menentukan sejauh mana setiap individu memiliki otoritas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya. Jika struktur organisasinya terlalu kompleks atau tidak jelas, hal ini bisa menyebabkan ketidakpastian peran dan kurangnya penghargaan atas kontribusi karyawan (Ooi et al., 2018). Sebaliknya, struktur organisasional fleksibel dengan jalur komunikasi yang terbuka dapat memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dan merasa dihargai.

Komunikasi internal yang efektif juga berperan penting dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan Hotel "XY". Komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan memungkinkan adanya saluran untuk menyampaikan informasi, umpan balik, serta pengakuan terhadap prestasi kerja (Katz & Kahn, 2016). Ketika komunikasinya lancar, masalah dapat diselesaikan dengan cepat dan efisien serta memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk berbagi ide-ide inovatif mereka.

Terakhir namun tidak kalah penting adalah lingkungan fisik tempat kerja di Hotel "XY". Lingkungan fisik termasuk desain interior hotel, fasilitas penunjang seperti ruang istirahat atau area rekreasi bagi para karyawan. Suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan membuat para pegawai merasa dihargai oleh perusahaan (Ryan & Deci, 2000).

Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan Hotel "XY", analisis faktor-faktor internal ini perlu dilakukan secara komprehensif. Dengan pemahaman yang mendalam tentang kepemimpinan, budaya organisasi, struktur organisasi, komunikasi internal, dan lingkungan fisik tempat kerja, manajemen Hotel "XY" dapat mengambil langkah-langkah strategis guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan motivasi dan performa karyawan mereka.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan Asosiatif (kausal) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh suatu variabel terhadap variabel yang lain. Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode survei ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Dalam penelitian ini, responden akan diminta untuk mengisi kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan terkait faktor-faktor internal motivasi kerja. Setelah data terkumpul, analisis data yang akan digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel independen (faktor-faktor internal motivasi kerja) mempengaruhi variabel dependen (motivasi kerja). Dengan demikian, kita dapat melihat hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel tersebut. Dalam melakukan analisis regresi linear berganda, langkah-langkahnya antara lain: 1) Menentukan model persamaan regresi; 2) Mengumpulkan data dari responden; 3) Menguji asumsi-asumsi dasar analisis regresi seperti normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas; 4) Melakukan estimasi parameter-model persamaan regresi dengan menggunakan teknik OLS (Ordinary Least Square); dan 5) Melakukan uji signifikansi parameter dengan menggunakan uji t atau uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel X (kepemimpinan, budaya organisasi, struktur organisasi, komunikasi internal, dan lingkungan fisik tempat kerja)

Model	Unstandardized Coefficients
	B
(Constant)	.181
X1	.181
X2	.116
X3	.175
X4	.291
X5	.183

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui persamaan regresi bentuk *Beta(B)* yang terbentuk adalah:

$$Y = 0.181 + 0.181 (X_1) + 0.116 (X_2) + 0.175 (X_3) + 0.291 (X_4) + 0.183 (X_5).$$

Dari persamaan diatas tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut bahwa:

Jika faktor X1, X2, X3, X4, X5 tidak berubah, maka tingkat motivasi kerja dikategorikan sebagai rendah, yaitu 0.181.

Jika faktor kepemimpinan semakin efektif, maka motivasi kerja karyawan Hotel XY di Mataram akan semakin tinggi.

Jika faktor budaya organisasi semakin memadai dengan asumsi variabel lain tetap, maka motivasi kerja karyawan Hotel XY di Mataram akan mengalami peningkatan.

Jika faktor struktur organisasi yang baik semakin efektif dengan asumsi variabel lain tetap, maka motivasi kerja karyawan Hotel XY di Mataram akan mengalami peningkatan.

Jika faktor komunikasi internal atas prestasi semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap, maka motivasi kerja karyawan Hotel XY di Mataram akan mengalami peningkatan.

Jika faktor lingkungan fisik tempat kerja semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap, maka motivasi kerja karyawan Hotel XY di Mataram akan mengalami peningkatan.

Uji Hipotesis 1 (Uji t/ Parsial)

Dalam pengujian ini dilakukan dengan uji t_{test} dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} yang dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Secara Parsial

Model	t	Sig	Ket.	Ket.
Kepemimpinan (X ₁)	2.754	.008	< 0.05	Signifikan
Budaya Organisasi (X ₂)	2.534	.014	< 0.05	Signifikan
Struktur Organisasi (X ₃)	3.391	.001	< 0.05	Signifikan
Komunikasi Internal (X ₄)	4.999	.000	< 0.05	Signifikan
Lingkungan Fisik Tempat Kerja (X ₅)	2.822	.006	< 0.05	Signifikan

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan pada Tabel 2, terdapat pengaruh signifikan dari variabel-variabel yang diteliti terhadap variabel motivasi kerja. Variabel kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh signifikan dengan nilai t sebesar 2.754 dan nilai signifikansi sebesar 0.008 terhadap motivasi kerja. Variabel budaya organisasi (X2) juga memiliki pengaruh signifikan dengan nilai t sebesar 2.534 dan nilai signifikansi sebesar 0.014 terhadap motivasi kerja. Selain itu, variabel struktur organisasi (X3) memiliki pengaruh signifikan dengan nilai t sebesar 3.391 dan nilai signifikansi sebesar 0.001 terhadap motivasi kerja. Variabel komunikasi internal (X4)

juga memiliki pengaruh signifikan dengan nilai t sebesar 4.999 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 terhadap motivasi kerja. Terakhir, variabel lingkungan fisik tempat kerja (X5) juga memiliki pengaruh signifikan dengan nilai t sebesar 2.822 dan nilai signifikansi sebesar 0.006 terhadap motivasi kerja.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) yaitu untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas (faktor kepemimpinan, budaya organisasi, struktur organisasi, komunikasi internal, dan lingkungan fisik tempat kerja) dalam menerangkan variabel terikat (Motivasi Kerja).

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	.940 ^a	.883

Predictors: (Constant), X5, X3, X2, X4, X1

Dependent Variabel: Y

Sumber: Data Primer diolah 2023

Dalam tabel 3. nampak R = 0.940 berarti hubungan antara variabel kepemimpinan, budaya organisasi, struktur organisasi, komunikasi internal, dan lingkungan fisik tempat kerja terhadap variabel motivasi kerja karyawan Hotel XY di Mataram 94.0% artinya hubungan erat. Semakin besar nilai R berarti hubungan semakin erat. *R Square* = 0.883, hasil ini menunjukkan kepemimpinan, budaya organisasi, struktur organisasi, komunikasi internal, dan lingkungan fisik tempat kerja mampu mempengaruhi motivasi kerja karyawan Hotel XY di Mataram sebesar 88.3% sementara sisanya sebesar 11,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengaruh kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Karyawan Hotel XY di Kota Mataram. Teori yang dapat dihubungkan dengan pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja adalah teori motivasi Herzberg dan teori transformasional. Teori motivasi Herzberg menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor insentif dan higienis. Faktor insentif merupakan faktor yang berkaitan dengan pengakuan, pencapaian, dan tanggung jawab, sedangkan faktor higienis berkaitan dengan kebijakan perusahaan, kondisi kerja, dan hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Teori transformasional mengemukakan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi karyawan dengan cara memberi inspirasi dan meningkatkan kesadaran atas tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh Penelitian Wang, et.al (2011), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepercayaan dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi kerja. Rehman, et.al (2017) menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang otoriter dan transaksional memiliki pengaruh negatif terhadap motivasi kerja, sementara kepemimpinan transformasional berdampak positif.

Pengaruh budaya organisasi terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Karyawan Hotel XY di Kota Mataram. Teori yang dapat dihubungkan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja adalah teori kebutuhan McClelland dan teori ekspektasi Vroom. Teori kebutuhan McClelland mengemukakan bahwa ada tiga kebutuhan dasar individu yaitu kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Teori ekspektasi Vroom menyatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh harapan (expectancy) akan hubungan antara upaya yang dilakukan, kinerja yang dihasilkan, dan penghargaan yang diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh Penelitian Pangaribuan, & Musanjaya (2017). Studi ini menemukan bahwa budaya organisasi yang kondusif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Pohan, & Gunawan (2018), Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Pengaruh struktur organisasi terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Karyawan Hotel XY di Kota Mataram. Terdapat beberapa teori yang dapat menjelaskan pengaruh

struktur organisasi terhadap motivasi kerja. Salah satu di antaranya adalah Teori Struktur Organisasi oleh Mintzberg (1979). Teori ini menyatakan bahwa bentuk dan karakteristik struktur organisasi, seperti hierarki, pembagian tugas, saluran komunikasi, dan sistem reward, dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Menurut teori ini, jika struktur organisasi memberikan jelasnya peran dan tanggung jawab kepada karyawan serta adanya fleksibilitas dalam pekerjaan, maka hal tersebut akan meningkatkan motivasi kerja mereka. Selain itu, juga penting bagi sebuah organisasi untuk memiliki sistem reward yang adil dan transparan agar karyawan merasa dihargai atas usaha dan kontribusinya.

Beberapa penelitian yang mendukung hasil penelitian ini yaitu Kusluvan (2003), Penelitian ini dilakukan pada industri perhotelan di Turki. Hasilnya menunjukkan bahwa struktur organisasi yang lebih datar dan memiliki komunikasi yang efektif berhubungan positif dengan motivasi kerja karyawan. Selain itu, adanya partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan juga dikaitkan dengan tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi. Penelitian Alzubi et al. (2015), Penelitian ini dilakukan pada sektor jasa di Yordania. Hasilnya menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti pembagian tugas yang jelas, saluran komunikasi yang lancar, dan fleksibilitas dalam pekerjaan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan serta meningkatkan kepuasan kerja dan performa mereka.

Pengaruh komunikasi internal terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Karyawan Hotel XY di Kota Mataram. Terdapat beberapa teori yang dapat menjelaskan pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja. Salah satu di antaranya adalah Teori Komunikasi Organisasi oleh McPhee dan Zaig (1980). Teori ini menyatakan bahwa komunikasi internal yang efektif dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Menurut teori ini, ketika terdapat saluran komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan serta antar rekan kerja, informasi dapat disampaikan dengan jelas dan tepat waktu. Hal ini menciptakan rasa kepercayaan, partisipasi aktif, dan memberikan pemahaman tentang tujuan organisasional kepada karyawan. Sebagai hasilnya, motivasi kerjanya akan meningkat karena mereka merasa dihargai sebagai bagian dari tim dan memiliki pemahaman yang lebih jelas tentang tugas-tugas mereka.

Beberapa penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian ini yaitu Rahman et al. (2016), Penelitian ini dilakukan pada sebuah lembaga keuangan di Bangladesh. Hasilnya menunjukkan adanya hubungan positif antara tingkat komunikasi internal yang efektif dengan tingkat motivasi kerja karyawan. Karyawan yang merasa diberi informasi secara akurat dan tepat waktu cenderung memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi. Penelitian Al-Daoud et al. (2018): Penelitian ini dilakukan pada sebuah perusahaan telekomunikasi di Yordania. Hasilnya menunjukkan bahwa komunikasi internal yang efektif berhubungan positif dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa memiliki akses terhadap informasi, dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, dan mendapatkan umpan balik dari atasan cenderung memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi.

Pengaruh lingkungan fisik tempat kerja terhadap Motivasi Kerja

Terdapat beberapa teori yang dapat menjelaskan pengaruh lingkungan fisik tempat kerja terhadap motivasi kerja. Salah satu di antaranya adalah Teori Lingkungan Kerja oleh Hackman dan Oldham (1976). Teori ini menyatakan bahwa karakteristik fisik dari lingkungan kerja, seperti kebisingan, pencahayaan, suhu, dan tata letak ruangan, dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Menurut teori ini, jika lingkungan fisik tempat kerja didesain dengan baik dan mendukung produktivitas serta kenyamanan karyawan, hal tersebut akan meningkatkan motivasi mereka. Misalnya, pencahayaan yang cukup dan alami dapat menciptakan suasana yang nyaman untuk bekerja sehingga membantu meningkatkan fokus dan produktivitas. Selain itu, desain ruangan yang ergonomis juga dapat mengurangi ketidaknyamanan fisik dan meningkatkan efisiensi dalam melaksanakan tugas.

Beberapa penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian ini yaitu Jusoh et al. (2015), Penelitian ini dilakukan pada perusahaan manufaktur di Malaysia. Hasilnya menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kebersihan di area kerja, suhu yang nyaman serta kebisingan minimal berhubungan positif dengan tingkat motivasi kerja karyawan. Okoroafor (2018), Hasilnya menunjukkan bahwa tata letak kantor yang efisien dan penanganan kebisingan yang baik berhubungan positif dengan tingkat motivasi kerja karyawan serta meningkatkan produktivitas mereka.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Hotel XY di Kota Mataram. Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan yang jelas, memberikan dukungan, dan memberi contoh yang baik mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan merasa dihargai. Gaya kepemimpinan yang demokratis dan memperhatikan kebutuhan serta aspirasi karyawan cenderung meningkatkan tingkat motivasi individu. Budaya organisasi yang positif dan mendukung inovasi serta keterlibatan karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja Hotel XY di Kota Mataram. Organisasi dengan budaya yang menghargai kerjasama, pengembangan pribadi, dan pencapaian tujuan bersama, cenderung menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa termotivasi untuk berkontribusi secara aktif dan kreatif. Penelitian menunjukkan bahwa struktur organisasi yang fleksibel dan memberikan tanggung jawab serta otonomi kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja Hotel XY di Kota Mataram. Struktur yang memungkinkan karyawan untuk mengambil inisiatif dan memiliki kendali atas pekerjaan mereka cenderung merangsang rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap hasil kerja. Komunikasi internal yang transparan dan terbuka memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan Hotel XY di Kota Mataram. Karyawan yang merasa mendapatkan informasi yang cukup mengenai tujuan organisasi, harapan, dan perkembangan perusahaan merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Komunikasi yang baik juga membantu mengurangi ketidakpastian dan kebingungan, sehingga meningkatkan motivasi. Lingkungan fisik tempat kerja yang nyaman, aman, dan mendukung produktivitas berkontribusi pada motivasi kerja karyawan Hotel XY di Kota Mataram. Ruang kerja yang dirancang dengan baik, fasilitas yang memadai, dan penataan yang ergonomis dapat meningkatkan kenyamanan dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan yang memperhatikan aspek psikologis dan fisik cenderung menghasilkan karyawan yang lebih termotivasi. Penelitian lanjutan dapat mengeksplorasi variabel-variabel mediasi yang mungkin mempengaruhi hubungan antara faktor internal (seperti kepemimpinan) dengan motivasi kerja. Selain itu, faktor-faktor yang memoderasi hubungan antara faktor internal dan motivasi juga dapat dipertimbangkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Daoud, A. B., Al-Khateeb, R. H., & Al-Rawashdeh, A. A. (2018). Impact of Effective Communication on Employee Motivation and Performance: A Field Study in a Telecommunications Company in Jordan. *Journal of Contemporary Issues in Business Research (JCIBR)*, 7(2), 1-12.
- Alzubi, F. B., Al Rawashdeh, J. A., & Maqableh, M. (2015). Impact of Organizational Structure on Job Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 31(5), 1935-1946.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership (2nd ed.)*. Psychology Press.
- Fiedler, F.E., Chemers, M.M., & Mahar L.(1976) *Improving Leadership Effectiveness: The Leader Match Concept* Prentice-Hall.
- Grandjean, E. (1988). *Fitting the Task to the Man: An Ergonomic Approach (3rd ed.)*. Taylor & Francis.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
- Jusoh, R., Abd Razak, A. A., & Omar, N. A. (2015). The Impact of Physical Work Environment on Employee Motivation: A Case Study of Manufacturing Companies in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 172, 622-629.
- Katz, D., & Kahn, R.L (1966). *The Social Psychology of Organizations Wiley Paperback Edition*.
- Kuslvan, S. (2003). The Impact of Organizational Structure on Employee Motivation in the Hotel Industry. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 27(2), 192-209.
- McPhee, R. D., & Zaug, P. (1980). The Communicative Constitution of Organizations: A Framework for Explanation. *The Academy of Management Review*, 5(2), 241-251.
- Mintzberg, H. (1979). *The Structuring of Organizations: A Synthesis of the Research*. Prentice-Hall.

- Okoroafor, M. D. (2018). Effects of Office Layout and Noise on Employees' Productivity: A Case Study of a Nigerian Manufacturing Company. *International Journal of Engineering Management and Economics (IJEME)*, 9(1), 1-16.
- Pangaribuan, H. G., & Musanjaya, H. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. PG. Maju Bersama Simalungun. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 27-34.
- Pohan, A. N., & Gunawan, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dan motivasi kerja karyawan pada PT 1. PLN (Persero) distribusi Jawa Barat. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(1), 99-107.
- Rahman, M. S., Hossain, A., & Siddiqui, M. A. K. (2016). The Impact of Internal Communication on Employee Motivation: Evidence from a Financial Organization. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 18(5), 33-40.
- Rehman, S. U., Khan, M. A., Hussain, T., & Ali, M. (2017). Does leadership style influence employee work engagement? Mediating role of perceived organizational support. *Journal of Management Development*, 36(7), 884-894.
- Schein, E.H. (1990) *Organizational Culture* American Psychologist.
- Scott, W. R., & Davis, G. F. (2007). *Organizations and Organizing: Rational, Natural and Open Systems Perspectives* (2nd ed.). Pearson.
- Shannon, C. E., & Weaver, W. (1949). *The Mathematical Theory of Communication*. University of Illinois Press.
- Wang, H., Tsui, A. S., & Zhang, X. (2011). Leadership effectiveness: Trust and transformational leadership as mediators of leader-member exchange and work outcomes. *The Leadership Quarterly*, 22(2), 259-270.
- Weber, M. (1978). *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. University of California Press.