Almufi Jurnal Sosial dan Humaniora (ASH)
Website: http://almufi.com/index.php/ASH
Email: almufi.ash@gmail.com

Pengaruh Motivasi Eksternal dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Tembaga Hotel Timika

INFO PENULIS

Marliani Toding
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jambatan Bulan
marlianitoding476@gmail.com

Rulan L. Manduapessy
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jambatan Bulan
Rulanmanduapessy01@gmail.com

INFO ARTIKEL

ISSN: 3046-8507
Vol. 2, No. 1, Maret 2025
http://almufi.com/index.php/ASH

© 2025 Almufi All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Toding, M., & Manduapessy, R. L. (2025). Pengaruh Motivasi Eksternal dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Tembaga Hotel Timika. *Almufi Jurnal Sosial dan Humaniora, 2* (1), 50-57.

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan pengaruh motivasi eksternal dan pengawasan terhadap kinerja karyawan Grand Tembaga Hotel Timika serta untuk mengetahui perbedaan motivasi eksternal kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan Grand Tembaga Hotel Timika. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan komparatif, metode deskriptif yaitu suatu metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang sedangkan metode komparatif yaitu bertujuan untuk melihat apakah objek-objek (bukan variabel) di dalam suatu penelitian mempunyai perbedaan yang signifikan atau tidak. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Instrument analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat analisis chi square k sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi eksternal dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Grand Tembaga Hotel Timika.

Kata kunci: Motivasi Eksternal, Pengawasan, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to describe the influence of external motivation and supervision on the performance of employees of Grand Tembaga Hotel Timika and to determine the differences between external work motivation and work supervision on the performance of employees of Grand Tembaga Hotel Timika. The research method used is a descriptive and comparative method, the descriptive method is a method in researching the status of a group of people, an object, a set of conditions, a system of thought or a class of events in the present while the comparative method aims to see whether objects (not variables) in a study have significant differences or not. In this study, the data collection methods used were observation, questionnaires, interviews, and documentation. The data analysis instrument in this study was carried out using the chi square k sample analysis tool. The results of the study showed that the variables of external motivation and supervision influenced the performance of employees of Grand Tembaga Hotel Timika.

Keywords: External Motivation, Supervision, Employee Performance

A. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling berharga yang dimiliki organisasi yang harus dirawat dan dikembangkan. SDM berperan penting di dalam menunjang kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini disebabkan karena SDM merupakan roda atau penggerak kelancaran arus sistem perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pemberdayaan SDM merupakan suatu cara yang dilakukan guna membentuk kualitas kerja dan karakter karyawan. Dengan adanya pemberdayaan tersebut maka karyawan akan unggul dalam setiap hasil kerjanya, disamping itu juga akan terlihat lebih *inovatif* dan *produktif* dalam mengambil setiap langkah sehingga mampu menghasilkan kemampuan berkompeten yang mampu membaca setiap resiko yang akan dihadapi perusahaan kedepannya, untuk itu perusahaan harus memberikan *reward* pada karyawan yang mempunyai hasil kinerja yang baik.

Menurut Prabu (Mulyadi dan Marliana 2010:32), kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja yang baik mampu menciptakan suatu terobosan yang dapat membawa karyawan melangkah kearah yang lebih maju. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilihat dari segi seberapa besar tingkat pencapaian yang telah dicapai semasa bekerja, inisiatif yang dilakukan pada saat bekerja, sifat loyalitas dan kerjasama dalam kelompok, disiplin atau kepatuhan selama bekerja serta kesadaran akan pengembangan diri selama bekerja. Untuk menunjang semua kualitas kerja diatas maka, di perlukan motivasi untuk meningkatkan minat dan kreatifitas karyawan dalama melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi yang dibutuhkan yaitu motivasi yang bersifat merangkul dan membangun.

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang baik secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi dapat dibedakan atas dua bagian diantaranya motivasi eksternal dan motivasi internal.

Motivasi Eksternal adalah pemberian motivasi disertai dengan bimbingan yang dapat membawa karyawan ke arah yang lebih baik. Maka diharapkan kinerja karyawan terus menerus mengalami peningkatan demi menunjang kemajuan perusahaan.

Motivasi Internal adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seorang karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan demi meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya. Motivasi internal sangat dibutuhkan pada masing-masing kariawan sehingga kinerjanya memberikan dampak yang positif.

Untuk itu jika ditinjau dari segi pemberian motivasi kerja, perusahaan PT Grand Tembaga Hotel lebih cenderung ke motivasi eksternal. Motivasi eksternal tersebut dapat ditinjau dari beberapa aspek diantaranya: pemberian gaji, kondisi kerja yang baik, dan supervisi yang baik. Disamping pemberian motivasi untuk menunjang kinerja, pengawasan juga perlu dilakukan untuk mengontrol pelaksanaan kinerja karyawan. Dimana pengawasan yang diberikan perusahaan PT Grand Tembaga Hotel dapat dibedakan atas pengawasan secara langsung dan tidak langsung.

Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan dengan cara mendatangi dan melakukan pemeriksaan ditempat terhadap objek yang diawasi. Misalnya pimpinan perusahaan meninjau secara langsung proses kerja karyawannya dan melakukan penilaian secara langsung terhadap hasil kerja. Sedangkan pengawasan tidak langsung adalah pengawasan yang dilakukan tanpa mendatangi objek yang diawasi, misalnya pemantauan seluruh kegiatan karyawan melalui media perantara seperti HT, CCTV, telpon, laporan pembukuan dan lain sebagainya.

Secara umum pengawasan merupakan suatu usaha yang digunakan pimpinan guna meninjau setiap gerak gerik atau keputusan-keputusan yang diperbuat oleh setiap karyawan. Pengawasan juga dilakukan untuk mengukur sejauh mana keberhasilan motivasi yang telah diberikan. Apakah dipergunakan dengan baik atau malah sebaliknya.

Saydam (Kadarisman 2014:186) pengawasan adalah tindakan mengontrol jalannya suatu pekerjaan yang dilakukan, supaya prosesnya sesuai dengan hasil yang diinginkan. Pengawasan sangat penting dilakukan guna menjauhkan karyawan dari hal-hal buruk seperti penyimpangan-penyimpangan atau kecurangan-kecurangan yang sering kali terjadi jika tidak mendapatkan perhatian atau pengawasan yang serius. Untuk itu pengawasan dihadirkan untuk melatih karyawan bekerja secara jujur sehingga hasil yang dicapai memberikan manfaat bagi perusahaan maupun untuk karyawan itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melakukan sebuah penelitian pada Perusahaan PT Grand Tembaga Hotel untuk mengukur tingkat pemberian motivasi dan

pengawasannya. Untuk itu judul yang akan dijadikan penelitian adalah "Pengaruh Motivasi Eksternal dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Tembaga Hotel Timika".

1.Tinjauan Pustaka

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Rivai (Mulyadi dan Marliana 2010:27) bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Prabu (Mulyadi dan Marliana 2010:32), kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara dalam Rahmawati, istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Agustina, 2017:6).

Mangkunegara (Muhammad Deni, 2018:34) mendeskripsikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk aktifitas dan kebijakan di dalam serangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Berbeda dengan Simamora (Muhammad Deni, 2018:34-35) mengemukakan bahwa kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan namun kinerja diukur dari segi hasil. Kinerja karyawan adalah tingkat para karyawan mencapai persyaratan kerjaan.

B. Pengertian Motivasi

Handoko, motivasi (*motivation*) berasal dari kata latin yaitu "*Movere*" yang berarti "menggerakkan" (*to move*). Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan. Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan (Fachreza, dkk., 2018:117).

Hasibuan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasaan (Fachreza, dkk., 2018:117).

Mangkunegara, motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif (Fachreza, dkk, 2018:117).

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dari luar maupun dari dalam diri Karyawan Grand Tembaga Hotel Timika untuk melakukan suatu kegiatan guna mencapai tujuan tertentu.

Ketika orang menerima tanggung jawab, semua menjadi lebih baik: kualitas, *produktivitas*, *relationship* dan kerjasama Herzberg mengemukakan teori dua faktor, yaitu (1) *Hygiene Factors* yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas *supervise*, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. Dalam hal ini *Hygiene Factors* disebut juga Motivasi Eksternal; (2) *Motivation Factors* yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. *Motivation Factors* juga disebut Motivasi Internal.

Teori motivasi klasik yang diungkapkan Frederick Taylor dalam Alimuddin (Sapa, 2018: 10-21) menyatakan bahwa pekerja termotivasi semata-mata karena uang. Konsep ini menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang diterima dirasa selalu sedikit atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Kesimpulan yang dapat dikutip dari teori Herzberg adalah motivasi karyawan terbagi atas dua jenis yakni *Hygine Factors* (Motivasi Eksternal) dan *Motivation Factors* (Motivasi Internal).

C. Pengertian Pengawasan

Kadarisman (2014: 171-172), Pengawasan (*controlling*) sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan seseorang, agar proses pekerjaan tersebut sesuai dengan hasil yang diinginkan.

Kontrol atau pengawasan adalah fungsi di dalam manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan semua unit/satuan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan atau pegawai yang melaksanakan sesuai dengan tugas pokok masing-masing. Dengan demikian, pengawasan oleh pimpinan khususnya yang berupa pengawasan melekat, merupakan kegiatan manajerial yang dilakukan dengan maksud agar tidak terjadi penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan. Suatu penyimpangan atau kesalahan terjadi atau tidak selama dalam pelaksanaan pekerjaan tergantung pada tingkat kemampuan dan keterampilan para pegawai.

Para pegawai yang selalu mendapat pengarahan atau bimbingan dari atasan, cenderung melakukan kesalahan atau penyimpangan yang lebih sedikit dibandingkan dengan pegawai yang tidak memperoleh bimbingan. Jadi, di sinilah perlunya pengembangan pegawai melalui pengawasan atau dengan kata lain, pengawasan dalam konteks pengembangan. Sasaran pengembangan adalah agar tidak terjadi penyimpangan (*deviasi*) dalam pelaksanaan pekerjaan, atau dengan kata lain bahwa pengawasan adalah fase untuk menilai apakah sasaran-sasaran yang ditetapkan telah tercapai dengan memuaskan atau tidak. Dalam kaitan ini, proses manajemen telah diselesaikan apabila pengawasan telah dilaksanakan. Dalam pengawasan tersebut erat kaitannya dengan persoalan-persoalan membandingkan kejadian-kejadian dengan rencana-rencana yang sebelumnya dibuat serta koreksi-koreksi yang perlu dilakukan apabila kejadian-kejadian dalam kenyataan ternyata menyimpang daripada rencana-rencana.

D. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. (Suranto, 2014:28-29)

Suharto dan Cahyono, serta Hakim (Suranto, 2014:28-29) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Rivai menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian ada hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

E. Hubungan Pengawasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kalau kita kaitkan hubungan pengawasan dengan kinerja karyawan yaitu dari pelaksanaan/implementasi pengawasan dalam penyelenggaraan manajemen pada suatu organisasi, dimana pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijaksanaan yang telah ditentukan, hal ini dilakukan untuk mencegah penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi dalam perjalanan menuju tercapainya tujuan organisasi baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Pengawasan berfungsi untuk pencapaian tujuan organisasi harus sesuai dengan perencanaan, sedangkan kinerja yaitu hasil kerja dari para karyawan baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas atau beban kerja yang harus diselesaikan. (Djadjuli, 2017:570).

B. Metodologi

Untuk mengetahui motivasi, pengawasan, dan kinerja karyawan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan komparatif. Menurut Nasir (2018:1), metode deskriptif adalah suatu metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Jadi metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan Grand Tembaga Hotel Timika.

Sedangkan untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan metode kompartif. Metode komparatif bertujuan untuk melihat

apakah objek-objek (bukan variabel) di dalam suatu penelitian mempunyai perbedaan yang signifikan atau tidak.

C. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil analisis motivasi kerja. Hasil analisis upah/gaji, kondisi kerja yang baik, dan supervisi yang baik berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Pengaruh upah/gajiterhadap kinerja karyawan adalah sebesar nol koma lima puluh dua persen yang menyatakan kurang setuju, sedangkan pada indikator kondisi kerja yang baik sebesar nol koma delapan puluh tiga persen, dan pada indikator supervisi yang baik sebesar nol koma enam puluh enam persen.
b. Hasil analisis pengawasan. Hasil analisis pengawasan langsung dan tidak langsung secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada indikator pengawasan langsung adalah sebesar nol koma empat puluh tujuh persen sedangkan pada indikator pengawasan tidak langsung sebesar nol koma empat puluh satu persen.
c. Hasil analisis kinerja karyawan pada indikator tingkat pencapaian sebesar nol koma lima puluh tiga persen, inisiatif kerja sebesar nol koma sembilan puluh tiga persen, loyalitas dan kerjasama dalam kelompok sebesar nol koma lima puluh tiga persen, disiplin atau kepatuhan sebesar nol koma tujuh puluh dua persen, kesadaran akan pengembangan diri nol koma empat puluh tiga persen.
d. Hasil motivasi yang paling berpengaruh adalah kondisi kerja yang baik yaitu sebesar nol koma delapan puluh tiga persen, pengawasan langsung berpengaruh sebesar nol koma empat puluh tuju persen sedangkan pengawasan tidak langsung sebesar nol koma empat puluh satu persen.

Pembahasan

a. Motivasi Kerja

Motivasi (*motivation*) adalah hasil dari sejumlah proses yang sifatnya internal maupun eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan.

Motivasi kerja menunjukkan bahwa pada indikator upah atau gaji sebesar 0,52% karyawan menyatakan kurang setuju terhadap upah yang diberikan. Dampak yang ditimbukan adalah pemberian gaji tidak merata dikalangan karyawan serta tidak sesuai dengan tugas pokok yang telah dikerjakan. Disamping itu juga sistem pengupahan yang dilakukan perusahaan Grand Tembaga Hotel Timika tidak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang berlaku di kota Timika.

Kebijakan pemberian kompensasi yang berupa gaji/upah haruslah memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya dalam menentukan besarnya gaji/upah haruslah mengikuti aturan yang telah ditetapkan seperti mengikuti sistem pengupahan yang ada di daerah tempat bekerja serta sistem pengupahannya harus merata kepada setiap karyawan sesuai dengan usaha dan kemampuan yang dimilikinya.

Indikator kondisi kerja yang baik tingkat pencapaiannya sebesar 0,83% yang menyatakan setuju. Dampak yang ditimbulkan yaitu tersediannya sarana prasarana sesuai dengan apa yang dibutuhkan untuk mencapai produktivitas yang ditargetkan oleh perusahaan.

Tersedianya fasilitas yang memadai artinya bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelengkapan kerja yang mutakhir, meskipun tidak baru tetapi tetap merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Indikator supervisi yang baik sebesar 0,66% yang menyatakan setuju. Dampak yang di timbulkan yaitu dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab pimpinan selal.memberikan motivasi secara menyeluruh tanpa membeda-bedakan karyawan

Supervisi dapat meningkatkan efektifitas kerja. Peningkatan efektifitas kerja ini erat hubungannya dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan bawahan, serta semakin terbinanya hubungan dan suasana kerja yang lebih harmonis antara atasan dan bawahan.

b. Pengawasan Kerja

Pengawasan (*controlling*) adalah kegiatan yang dilakukan guna mengendalikan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan seseorang, agar proses pekerjaan tersebut sesuai dengan hasil akhir yang diinginkan.

Dari hasil analisis pengawasan langsung sebesar 0,47% karyawan yang menyatakan setuju. Dampak yang ditimbulkan dari pengawasan langsung adalah karyawan merasa

tertekan dikarenakan pimpinan melakukan pengawasan secara ketat dan terus menerus.

Pengawasan Langsung adalah tindakan pengawasan yang dilakukan dengan cara mendatangi serta melakukan pemeriksaan ditempat yang akan diawasi. Untuk itu pengawasan langsung sebaiknya dilakukan secara profesional dan melibatkan koordinator masing-masing devisi tanpa harus melibatkan pimpinan secara langsung agar karyawan tidak merasa canggung dan gugup pada saat bekerja.

Sedangkan hasil analisis pengawasan tidak langsung menunjukkan bahwa 0,41% karyawan menyatakan sangat setuju. Dampak yang ditimbulkan dari pengawasan tidak langsung tersebut adalah kinerja karyawan turut serta diawasi oleh rekan kerjanya sendiri kemudian dilaporkan kepada pimpinan.

Pengawasan yang bersifat tidak langsung yaitu pengawasn yang dilakukan tanpa mendatangi objek atau sasaran yang hendak diawasi akan tetapi tetap memantau kinerjanya melalui media perantara.

Sebaiknya sistem pengawasan tidak langsung yang dilakukan pimpinan harus bersifat profesional yaitu harus melalui koordinator masing-masing devisi tanpa harus melibatkan atau mengistimewakan beberapa karyawan untuk memantau kinerja rekan kerjanya sendiri.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah salah suatu hal terpenting yang digunakan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan sebuah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan demikian hasil analisis kinerja karyawan indikator tingkat pencapaian yaitu sebesar 0,53% yang menyatakan setuju. Dampak yang ditimbulkan dari tingkat pencapaian tersebut yaitu karyawan mampu bekerja mencapai atau melebihi target.

Indikator inisatif tingkat pencapaiannya sebesar 0,93% yang menyatakan setuju. Dampak yang ditimbulkan yaitu karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab tanpa mendapatkan perintah dari atasan.

Inisiatif yang tinggi merupakan suatu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus di beri tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

Indikator loyalitas dan kerjasama dalam kelompok yaitu sebesar 0,53% yang menyatakan setuju. Dampak yang ditimbulkan yaitu karyawan mampu bekerjasama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Maka dari itu loyalitas dan kerjasama dalam kelompok hanya dapat tercapai apabila diperoleh manfaat bersama bagi semua pihak yang terlibat didalamnya. Apabila suatu pihak di rugikan dalam proses kerjasama, maka kerjasama tidak lagi terpenuhi. Dalam upaya mencapai keuntungan atau manfaat bersama dari kerjasama, perlu komunikasi yang baik antara semua pihak dan pemahaman terhadap tujuan bersama.

Indikator disiplin atau kepatuhan tingkat pencapaiannya sebesar 0,72% yang menyatakan setuju. Dampak yang ditimbulkan yaitu pada saat bekerja karyawan mematuhi nilai-nilai yang diterapkan oleh perusahaan Grand Tembaga Hotel Timika.

Disiplin kerja merupakan sifat seorang pegawai secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu.

Indikator kesadaran akan pengembangan diri tingkat pencapaiannya sebesar 0,43% yang menyatakan setuju. Dampak yang ditimbulkan adalah pada saat bekerja karyawan akan senantiasa menuangkan ide-ide dan kreativitasnya.

Kesadaran akan pengembangan diri sendiri tertuang di dalam kemampuan seseorang untuk mengetahui kekuatan, kelemahan, dorongan, nilai, dan dampaknya pada orang lain serta perhatian terus menerus terhadap batin seseorang, merefleksikan diri, pikiran mengamati dan menggali pengalaman, termasuk emosi.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

a. Pada indikator motivasi kerja yang paling berpengaruh adalah pemberian upah atau gaji yang tidak sesuai dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan pemberian upah/gaji yang tidak sesuai dengan ketentuan pemerintah RI tentang UMK (Upah Minimum Kabupaten).
b. Indikator pengawasan langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan pengawsan yang dilakukan pimpinan sangat ketat dan mengekang karyawan.
c. Indikator pengawasan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan pengawasan yang dilakukan pimpinan melalui media perantara seperti *cctv (closed circuit television)* laporan kerja karyawan bahkan melalui karyawan tertentu untuk menawasi kinerja rekan kerjanya sendiri.
d. Pada indikator kinerja karyawan baik itu tingkat pencapaian, inisiatif, loyalitas dan kerjasama dalam kelompok, disiplin atau kepatuhan, dan kesadaran akan pengembangan diri telah dilaksanakan oleh karyawan dengan baik dimana dibuktikan dengan hasil analisis bahwa kinerja karyawan di Grand Tembaga Hotel Timika adalah berada pada kategoti tinggi.

E. Saran

Dari hasil penelitian maka adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti antara lain:

a. Pemberian motivasi pada indikator upah atau gaji tidak sesuai dengan kinerja karyawan untuk itu sebaiknya perusahaan Grand Tembaga Hotel memberlakukan pemberian upah yang sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten) yang berlaku di kota Timika.
b. Bagi pimpinan perusahaan, pengawasan yang dilakukan secara langsung sebaiknya dilakukan secara professional guna menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram.
c. Bagi karyawan, meskipun kinerjanya diawasi secara langsung maupun tidak langsung sebaiknya tetap meningkatkan *skill* serta menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.
d. Pengawasan tidak langsung sebaiknya melibatkan masing-masing koordinator devisi demi membantu ketertiban kerja.
e. Kinerja karyawan berada pada posisi tinggi, baik itu tingkat pencapaian, inisiatif, loyalitas dan kerjasama dalam kelompok, disiplin atau kepatuhan, dan kesadaran akan pengembangan diri, untuk itu pencapain ini harus dipertahankan serta ditingkatkan demi kemajuan bersama.

F. Referensi

Agustina. (2017). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Presepsi Pada Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pesert Pra Magang di Institut Pertambangan Nemangkawi Timika Papua." Skripsi Sarjana, Program Studi Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan STIE Jambatan Bulan, Timika.

Amdoni, S. (2021). PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP PENINGKATAN KEDISPLINAN KERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR TAMAN NASIONAL KERINCI SEBLAT: AMDONI, S. AP. *Jurnal Administrasi Nusantara Maha*, *3*(5), 12-25.

Deni, M. (2018). "Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik," *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, vol.*16,.

Djadjuli, R. Didi. "Pelaksanaan Pengawasan Oleh Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai," *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara,* vol. 4.

Fachreza, S. M., Majid, M. S. A. (2018). "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh," *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, *vol. 2*, Hal.116-122.

Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada,.

Mulyadi, H., & Marliana, N. (2010)." Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Weaving PT. Adetex Cabang Banjaran KAB. Bandung," *Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis, vol.* 9, Hal. 40-51.

Saefudin, N. F. (2021). "Pengaruh *Corporate Culture* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga." Skripsi Sarjana, Program Studi Perbankan Syariah. Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN PROF Saifuddin Zuhri, Purwokerto.

Sapa, R. D. (2018). "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Timika." Skripsi Sarjana, Program Studi Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan STIE Jambatan Bulan, Timika.

Septiawan, B. (2018). Ahmad Mudasyir. "Analisis Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di CV. Bahrul Maghfiroh Kota Malang," *Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi, vol.* 11, Hal.64.

Silitonga, S. E. P. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja.* Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.

Siregar, M. H. (2017). "Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Pusat Sumatera Utara." Skripsi Sarjana, Program Studi Ekonomi Islam dan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Hal.47.

Sugiono. (2015). *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta,.

Surajiyo, Nasruddin, Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Suranto. (2014). "Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko Dan Muara Bungo." Skripsi Magister, Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka, Jakarta.