

Pengaruh Penerapan Absensi *Fingerprint* dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Perhotelan

Antal Azizul Yamin, Mgs.M.Farhan Bintang Ramadhan, Iksan Ramadhan, Meike Revita Liza, Tasya Febriyanti, Edo Abyuhdani, Irma Idayati, Hardi Mulyono

Universitas Bina Insan Kota LubukLinggau

azizulyamin810@gmail.com, irmaidayati@univbinainsan.ac.id

ABSTRACT

This research aims to examine the effect of implementing a fingerprint attendance system and providing incentives on employee performance in the hotel industry. The fingerprint attendance system is used to increase accuracy and efficiency in managing employee working time, while incentives function as motivation that can encourage increased work morale and productivity. This research uses a quantitative approach with a survey method involving employees at several hotels as respondents. The data collected was analyzed using multiple regression analysis to see the extent to which these two variables influence employee performance. The research results show that implementing a fingerprint attendance system has a significant effect on increasing punctuality and operational efficiency, while providing incentives is proven to increase motivation and job satisfaction which leads to better performance. Overall, implementing fingerprint attendance and providing incentives simultaneously can improve employee performance in the hotel industry. These findings suggest that hotel management needs to integrate an effective attendance system and appropriate incentive strategies to maximize productivity and service quality.

Keywords: *Fingerprint attendance, incentives, employee performance, hospitality, motivation, productivity.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh penerapan sistem absensi *fingerprint* dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di industri perhotelan. Sistem absensi *fingerprint* digunakan untuk meningkatkan akurasi dan efisiensi dalam pengelolaan waktu kerja karyawan, sementara insentif berfungsi sebagai motivasi yang dapat mendorong peningkatan semangat kerja dan produktivitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan karyawan di beberapa hotel sebagai responden. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda untuk melihat sejauh mana kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem absensi *fingerprint* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan ketepatan waktu dan efisiensi operasional, sementara pemberian insentif terbukti meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja yang berujung pada kinerja yang lebih baik. Secara keseluruhan, penerapan absensi *fingerprint* dan pemberian insentif secara bersamaan dapat meningkatkan kinerja karyawan di industri perhotelan. Temuan ini menyarankan bahwa manajemen hotel perlu mengintegrasikan sistem absensi yang efektif dan strategi insentif yang tepat guna memaksimalkan produktivitas dan kualitas pelayanan.

Kata Kunci: Absensi *fingerprint*, insentif, kinerja karyawan, perhotelan, motivasi, produktivitas.

PENDAHULUAN

Pemerintahan Indonesia, terus berupaya meningkatkan pertumbuhan ekonomi dalam negeri dengan mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang salah satu diantaranya pemberian kemudahan dalam proses pengurusan ijin usaha perusahaan. Hal ini tentu saja membuka peluang bagi para investor yang memiliki modal, baik dari dalam negeri maupun investor dari luar negeri untuk menanamkan modalnya di Indonesia, sehingga hal tersebut mengakibatkan pertumbuhan ekonomi yang semakin pesat di Indonesia.

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia mendorong tumbuh kembangnya sektor industri dan perdagangan khususnya di bidang jasa. Sektor pariwisata berkontribusi lebih besar dibandingkan sektor lainnya dengan meningkatnya pelaksanaan pembangunan objek-objek pariwisata. Kondisi tersebut menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan sejenis, yang menuntut perusahaan untuk menerapkan strategi yang tepat, guna mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam menghadapi persaingan. Menghadapi persaingan tersebut tentu saja perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia yang efektif. (2021 Wulandari Titah Palupi, n.d.)

Karyawan adalah sumber daya manusia dan aset utama yang mempunyai peran yang penting yang dimiliki oleh perusahaan (Putri & Hidayat, 2022). Disamping terdapat teknologi dan perkembangan sistem informasi yang sangat canggih, namun tetap diperlukannya kinerja karyawan untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan (Annisa et al., 2023).

Penerapan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) telah mengalami perkembangan pesat dalam beberapa dekade terakhir. Salah satu teknologi yang semakin banyak digunakan dalam pengelolaan kehadiran karyawan adalah sistem absensi *fingerprnt*. Sistem ini memanfaatkan sidik jari sebagai identifikasi biometrik yang unik, sehingga memastikan keakuratan dan keamanan dalam proses pencatatan waktu kedatangan dan kepulangan karyawan. Di sektor perhotelan, yang terkenal dengan tingkat operasional yang tinggi dan kebutuhan untuk menjaga kualitas layanan secara konsisten, penerapan teknologi absensi *fingerprnt* menjadi salah satu langkah strategis dalam meningkatkan efisiensi dan disiplin kerja karyawan. Sebagai salah satu industri yang sangat bergantung pada tenaga kerja, perhotelan membutuhkan sistem yang dapat memonitor waktu kehadiran karyawan dengan tepat dan mengurangi potensi kecurangan atau manipulasi data absensi. Penggunaan absensi *fingerprnt*, yang tidak dapat dipalsukan dan lebih akurat dibandingkan dengan metode manual, memberikan solusi yang lebih praktis dan efektif dalam mengelola kehadiran karyawan. Selain itu, sistem ini juga mengurangi risiko human *error* yang sering terjadi dalam penggunaan sistem absensi tradisional, seperti pencatatan manual atau penggunaan kartu absensi yang rentan terhadap penyalahgunaan.

Meskipun penerapan teknologi ini dapat meningkatkan efisiensi administrasi,

tantangan yang dihadapi oleh banyak hotel adalah bagaimana mengoptimalkan penerapannya agar dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Pengelolaan absensi yang tepat tidak hanya berfokus pada aspek kehadiran, tetapi juga berhubungan dengan motivasi dan komitmen karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penerapan sistem absensi *fingerprint* harus diimbangi dengan kebijakan lain, seperti pemberian insentif, untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana penerapan sistem absensi *fingerprint* di industri perhotelan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta bagaimana hal tersebut dapat dioptimalkan dengan pemberian insentif yang tepat. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen hotel dalam merancang kebijakan yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, motivasi sangat penting agar karyawan dapat bekerja efektif. Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi adalah dengan memenuhi kebutuhan karyawan, seperti gaji yang layak, lingkungan kerja yang kondusif, pengakuan terhadap kerja keras, kepemimpinan yang adil dan bijaksana, serta memberikan insentif yang sesuai dengan pengembangan karir mereka. Insentif ini penting untuk mendorong karyawan agar selalu bekerja dengan produktivitas tinggi sesuai dengan kemampuan mereka. Jika produktivitas dan semangat kerja karyawan menurun, pemberian insentif diperlukan untuk mendukung peningkatan kinerja mereka. (2021 Wulandari Titah Palupi, n.d.)

METODE PENELITIAN

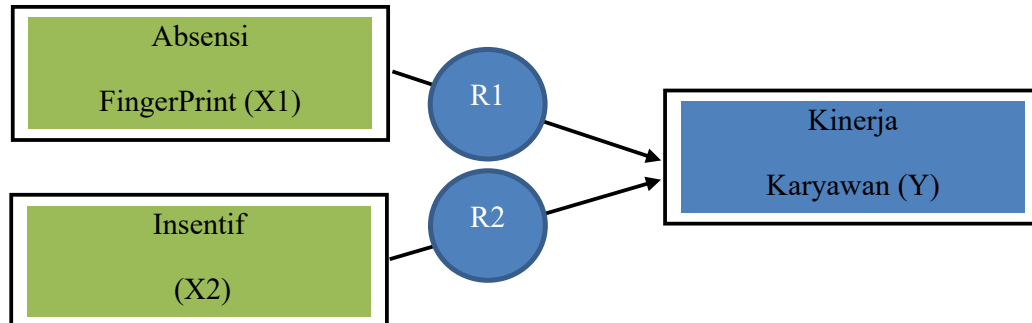
Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Systematic Literature Review (SLR), yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi literatur yang relevan dengan topik penelitian. Proses dimulai dengan penentuan kriteria pencarian yang jelas, meliputi *database* yang digunakan, kata kunci yang relevan, dan periode publikasi artikel. Artikel yang ditemukan kemudian disaring berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi, yaitu hanya mempertimbangkan studi yang memiliki kualitas metodologi yang baik dan relevansi dengan topik yang diteliti. Setiap artikel yang terpilih dianalisis secara mendalam untuk mengidentifikasi temuan utama, metodologi yang digunakan, serta kontribusinya terhadap pengembangan bidang tersebut. Hasil dari *review* ini kemudian disintesis untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai tren dan kesenjangan dalam literatur yang ada.

RQ1. Apakah Pengaruh Absensi *Fingerprint* Berpengaruh Pada Kinerja Karyawan di Perhotelan?

RQ2. Apakah pengaruh Insentif Berpengaruh Pada Kinerja Karyawan di Perhotelan?

Kerangka Analisis

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu di atas, maka didapat kerangka pemikiran sebagai berikut :Absensi *Fingerprint* (X1)



Gambar 1. Kerangka Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

RQ1. Apakah Pengaruh Absensi *Fingerprint* Berpengaruh Pada Kinerja Karyawan di Perhotelan?

Tabel 1. Pengaruh Absensi *Fingerprint* Berpengaruh Pada Kinerja Karyawan

No	Judul dan penulis	Metode penelitian	Hasil pembahasan
1.	Hubungan Penerapan Absen <i>Finger Print</i> Dengan Kinerja Karyawan Divisi <i>Housekeeping</i> Pada Hotel Royal Amaroossa Bogor Penulis : Wulandari Titah Palupi Dewi Atika, Angka Priatna.	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian <i>verifikatif</i> dan deskriptif dengan metode penelitian <i>explanatory survey</i> yang bertujuan untuk menguji hipotesis dan menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antara variabel penerapan absen <i>finger print</i> dengan kinerja karyawan Hotel Royal Amaroossa Bogor.	Berdasarkan rata-rata nilai tanggapan responden mengenai variabel penerapan absen <i>finger print</i> yaitu sebesar 87,61%. sehingga dapat disimpulkan penerapan absen <i>finger print</i> karyawan untuk karyawan divisi <i>housekeeping</i> sangat baik hingga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Pengaruh Absensi <i>Fingerprint, Punishment</i> Dan Disiplin Kerja	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam	Berdasarkan hasil perhitungan uji t secara spesifik

	<p>Terhadap Kinerja Karyawan UD. Meubel Lancar Jaya Abadi Penulis: Mohammad Kevin Arga Prasetya, Udik Jatmiko, Dadang Afrianto</p>	<p>penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, seperti kuesioner ke karyawan yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner. Data sekunder adalah sumber data yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen, yaitu berkaitan dengan struktur organisasi, sejarah berdirinya perusahaan dan jumlah karyawan.</p>	<p>dapat dijelaskan bahwa variabel absensi <i>fingerprint</i> memiliki nilai sig t sebesar $0,013 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa absensi <i>fingerprint</i> (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y)</p>
3.	<p>Pengaruh Absensi <i>Fingerprint</i> Terhadap Kinerja Pegawai Penulis: Leonardo Decaprio, Nurkardina Novalia, Santi Puspita</p>	<p>Penelitian ini menggunakan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sumber data : Data Primer, khususnya informasi yang diperoleh secara langsung berdasarkan konsekuensi persepsi dan pertemuan dengan individu yang berhubungan dengan penelitian. Data sekunder atau Informasi tambahan, Yaitu informasi yang bersifat bundaran yang memberikan informasi kepada pengumpul informasi, misalnya dokumentasi, buku harian, artikel, dan sebagainya.</p>	<p>Dari hasil analisis diketahui bahwa koefisien determinasi $R^2 = 0,749$ atau 74,9% sehingga dapat disimpulkan Variabel Absensi <i>Fingerprint</i> (X) mempengaruhi Variabel Kinerja Pegawai (Y).</p>

4.	<p>Pengaruh Absensi <i>Finger Print</i>, Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Penulis: Akbar Maulana, Ahmad Hanfan, Mei Rani Amalia</p>	<p>Metode penelitian deskriptif menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Method Successive Interval (MSI), penelitian ini menggunakan skala data ordinal dan disisi lain alat pemroses data yang diinginkan menggunakan alat analisis regresi linear berganda.</p>	<p>Absensi <i>Finger print</i> Berdasarkan tabel dapat diperoleh <i>thitung</i> hitung sebesar 5,597 dengan nilai Signifikansi sebesar 0,000. Pada penelitian nilai <i>thitung</i> 5,597 < <i>ttabel</i> 1,993, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih besar 0,05 dengan demikian kesimpulannya, Absensi <i>finger print</i> berpengaruh terhadap kinerja.</p>
5.	<p>Dampak Penerapan Sistem Absensi <i>Finger Print</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Penulis: Tapi Rondang Ni Bulan, Teguh Setiawan, Miftahul Jannah Nasution</p>	<p>Penelitian ini mengadopsi pendekatan asosiatif dengan melibatkan minimal dua variabel yang saling berkaitan. Teknik pengumpulan data yang diterapkan mencakup observasi langsung, wawancara mendalam dengan informan terkait, serta pengumpulan dokumen-dokumen pendukung. Analisis data kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan pendekatan regresi.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem absensi sidik jari secara signifikan berdampak positif pada kinerja karyawan</p>
6.	<p>Analisis Pengaruh Absensi <i>Fingerprint</i> Terhadap Disiplin, Motivasi, Dan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Aceh (Pupr Aceh)</p>	<p>Jenis penelitian kuantitatif, yang menggunakan data angket sebagai sumber data yang akan dianalisis dari seluruh pegawai. Teknik pengumpulan data</p>	<p>Terdapat pengaruh yang signifikan dalam penerapan absensi <i>fingerprint</i> terhadap kinerja pegawai.</p>

	Penulis: Rendy Alexandra, Lukman Ahmad, Imilda.	melibatkan beberapa metode, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengumpulkan data langsung melalui proses pengamatan di lapangan dengan menggunakan kuesioner.	
7.	Penerapan Sistem Absensi <i>Fingerprint</i> Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Penulis: Syaiful Anwar, Moh. Kurdi	Variabel yang digunakan dalam penelitian terdapat tiga variabel (dependen, independen dan <i>intervening</i>). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan <i>Path analysis</i> , penggunaan <i>Path analysis</i> digunakan untuk mengetahui pola hubungan antara setiap variabel. Sedangkan model dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui secara langsung pengaruh yang terjadi antara variabel masing-masing dependen, independen dan variabel <i>intervening</i> , baik yang terjadi secara langsung maupun yang tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Putra, 2018).	Terdapat pengaruh penerapan sistem absensi <i>fingerprint</i> terhadap kinerja pegawai.
8.	Analisis Pengaruh Standar Operasional Prosedur, <i>Finger Print</i> dan Tata Letak terhadap Efektivitas Kerja dan Kinerja Pegawai Peneliti: Tabitha Amalia Avanie, Nova Retnowati, Mahmudah Enny	Jenis penelitian: Kuantitatif dengan menggunakan analisis jalur <i>path analysis</i>	<i>Fingerprint</i> sangat berpengaruh signifikan terhadap keefektivitasan kerja karyawan

	Widyaningrum, Mohammad Balafif		
9.	Pengaruh Sistem Absensi <i>Fingerprint</i> Terhadap Kinerja Karyawan Penulis: Hylenearti Hertyana	Jenis penelitian: Kualitatif sumber data: observasi, wawancara dan kuesioner.	Terdapat pengaruh akibat penerapan sistem absensi <i>fingerprint</i> terhadap kinerja karyawan.
10.	Pengaruh Penerapan Sistem Absensi <i>Finger Print</i> dan Kompensasi terhadap Tingkat Efektivitas Kinerja Penulis: Yolanda Agustina Pardede Indah Wahyu Maesarini	Jenis penelitian berupa asosiatif dengan analisa deskriptif kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang dimaksudkan untuk mencari pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penggunaan absensi <i>fingerprint</i> mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 52,9% dan pengaruh variabel lainnya 47,1%
11.	Pengaruh Insentif Dan Penerapan Absensi <i>Fingerprint</i> Terhadap Kinerja Karyawan Penulis: Yasmina Martini, Ulil Amri	Metode penelitian menggunakan kualitatif . Sumber data: primer dan sekunder	Absensi <i>Fingerprint</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan,
12.	Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (<i>Fingerprint</i>) Dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Penulis: Muhammad Asman, Novi Darmalia	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.	Hasil dari uji f menunjukkan bahwa F-hitung adalah 28,889 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih besar dari nilai F tabel yakni 3,25. Dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05\%$. Berdasarkan pengujian hipotesis jika F hitung > F tabel dan tingkat signifikansinya ($0,000 < 0,05$),

			menunjukkan bahwa variabel bebas (Penerapan Absensi Sidik Jari (<i>Fingerprint</i>) dan Disiplin Kerja) secara serempak berpengaruh Positif terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai)
13.	Pengaruh Absensi Sidik Jari (<i>Finger Print</i>) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Penulis: Alifian Nugraha, Nuril Hilal.	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan <i>explanatory</i> . Sumber data primer diperoleh dari hasil kuesioner yang isi oleh karyawan, sedangkan data sekunder diperoleh dari Kantor.	Absensi sidik jari berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
14.	Analisis Penggunaan Sistem Absensi <i>Fingerprint</i> Terhadap Disiplin, Kinerja, Dan Motivasi Pegawai Penulis: Wahyudin, Mochammad Iqbal Rifa'i, Nur Ali Farabi	Pengolahan dan pengujian data dengan metode <i>Technology Acceptance Model (TAM)</i> .	Absensi <i>fingerprint</i> memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.
15.	Meta Analisis Pengaruh Absensi <i>Fingerprint</i> Terhadap Disiplin Dan Kinerja Karyawan Penulis: Elis, Agus Munandar	Metode penelitian ini merupakan meta-analisis yang merangkum dan menganalisis kembali hasil penelitian atau publikasi ilmiah sebelumnya.	Absensi sidik jari efektif dalam meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan.

RQ2. Apakah pengaruh Insentif Berpengaruh Pada Kinerja Karyawan di Perhotelan?

Tabel 2. Berpengaruh Pada Kinerja Karyawan di Perhotelan

No	Judul dan penulis	Metode penelitian	Hasil pembahasan
1	Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Peningkatan Prestasi	Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh

	Kerja Karyawan pada Hotel Golden Bay Batam Penulis: Siti Maghfiro, Diamon Sembiring, Yulia	dengan jenis data ordinal	positif dan signifikan
2	Pengaruh Pelatihan Kerja Jaminan Sosial dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan Grace Hotel Bengkulu Penulis: Slamet Anjoni dan Ratnawili	Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis data primer	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Pengaruh Insentif, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Eden Hotel Kuta Bali Penulis: Kadek Jeni Andini Putri, Ni Nyoman Suryani, Putu Pradiva Putra Salain	Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, studi dokumentasi dan kuesioner	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin baik insentif semakin baik pula kinerja karyawan
4	Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel NDC Resort & SPA Manado Penulis: Moren Vindi Anthonie, Tinneke M.Tumbel, Sofia A.P Sambul	Metode yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data wawancara dan kuesioner	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif mempengaruhi prestasi kerja karyawan berdasarkan uji t
5	Pengaruh Insentif, Fasilitas Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Jaya Surakarta Penulis: Prima Prihatini, Anggun Ayu Salianti, Destina	Metode pengumpulan data yang dilakukan melalui kuesioner dan observasi lapangan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

	Paningrum		
6	<p>Pengaruh Insentif Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan Hotel Timeshare dengan Variable Mediasi Kepuasan Kerja</p> <p>Penulis: Ni Luh Dita Priliani, Ida Ayu Putri Wulandari, Irenne Hanna H. Sihombing</p>	<p>Metode yang digunakan kuantitatif dengan pengumpulan data berupa wawancara dan penyebaran kuesioner</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
7	<p>Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Komune Kabupaten Gianyar di Masa Pandemi Covid-19</p> <p>Penulis: Putu Gede Denny Herlambang, Ni Ketut Sukanti, Ni Wayan Nanik Wahyuni</p>	<p>Metode yang digunakan yaitu analisis statistik inferensial serta data yang dikumpulkan dari observasi, wawancara dan kuesioner</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan</p>
8	<p>Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Perhotelan Bintang 3 di Provinsi Lampung)</p> <p>Penulis: Antonius Panji Utomo, Fitra Dharma, Widya Rizki Eka Putri</p>	<p>Metode yang digunakan yaitu data primer dari sumber asli secara langsung dengan penyebaran kuesioner untuk pengumpulan data</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bahkan setelah termediasi oleh kepuasan kerja</p>
9	<p>Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan <i>Organisational</i></p>	<p>Metode yang digunakan yaitu kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa gaji dan insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap</p>

	<i>Citizenship Behavior</i> (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar Penulis: M. Ikhwan Maulana Haeruddin	kuesioner	kinerja karyawan
10.	Pengaruh Pengawasan Manajer Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Alpha Pekanbaru) Penulis: Kurnia Hariyani, Kasmirudin	Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Sumber data: 1. Primer :Data yang diperoleh dari hasil wawancara langsung dengan karyawan ataupun data berupa pernyataan karyawan serta hasil pengisian kuesioner. 2. Data Sekunder: Data mengenai tingkat kehadiran, data mengenai jumlah karyawan, sejarah, struktur organisasi dan data lain yang berbentuk laporan atau tabel	Pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Alpha Pekanbaru.
11.	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Pada Karyawan Perhotelan Di Bandar Lampung) Peneliti: Diska Amalia	Penelitian ini menggunakan teknik metode <i>survey</i> dengan menyebarkan kuesioner sehubungan dengan permasalahan yang diteliti. Metode <i>survey</i> merupakan metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden. Sedangkan penelitian ini mengambil sampel	Dari hasil analisis data diperoleh bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

		secara bertujuan (<i>purposive sampling</i>) yang dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi berdasarkan suatu kriteria tertentu (Hartono, 2005).	
12.	Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi pada Karyawan Hotel Grand Pujon View Kabupaten Malang) Penulis: Harli Yogi Kusuma, Heru Susilo Gunawan, Eko Nurtjahjono	<i>Explantory Research</i> sebagai jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yang digunakan peneliti. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur (<i>path</i>)	Nilai sebesar 0,401 dari penjumlahan pengaruh langsung 0,293 dan pengaruh tidak langsung 0,108 dengan nilai probabilitas $(0,037) < 0,05$ yang menunjukkan pengaruh signifikan variabel Insentif material (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
13.	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis <i>Timeshare</i> Hotel : Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Karma Royal Bali Penulis: Wayan Muliana, Irene Hanna H. Sihombing, Putu Utama	Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu teknik analisis deskriptif dan teknik analisis inferensial. Pengumpulan data: observasi, wawancara dan kuesioner.	Menunjukkan hasil pengaruh pemberian insentif yang positif terhadap kinerja karyawan
14.	Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Duri Penulis: Sudarmin Manik, Nova Syafrina	Jenis penelitian: kualitatif Sumber data: primer dan sekunder	Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: Dari hasil <i>output</i> SPSS di atas nilai $R=0,980$, hal ini berarti secara simultan insentif dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja

			karyawan. Sedangkan nilai Adjusted R square 0,960, hal ini berarti secara simultan insentif dan kepuasan kerja memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja sebesar 96%.Sedangkan dari hasil Uji t atau uji hipotesis bahwa secara parsial variabel insentif dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
15.	Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel NDC Resort & SPA Manado Penulis: Moren Vindi Anthonie Tinneke M. Tumbel Sofia A.P Sambul	Metode penelitian Kuantitatif, dengan Teknik Pengumpulan Data di kumpulkan dengan dua macam cara yaitu : wawancara dan kuesioner. Teknik Analisis Data yang digunakan yaitu: Analisis Regresi Linier Sederhana	Berdasarkan hasil koefisien korelasi $r = 0.886$ menjelaskan bahwa Insentif dan Prestasi Kerja mempunyai hubungan yang sempurna. Sedangkan hasil perhitungan melalui analisis regresi yaitu persamaan $Y = 2.134 + 1.260X$, interpretasi persamaan tersebut artinya apabila Insentif dinaikkan 1 skala akan menyebabkan peningkatan variabel Y sebesar 1.260 skala.

Berdasarkan tabel di atas sebagai berikut:

Menurut Wirawan (2015) menyatakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kualitas pekerjaan, kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapihan;
2. Kuantitas pekerjaan, kemampuan karyawan menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya atau dalam kurun waktu tertentu.
3. Keterampilan kerja, penguasaan karyawan mengenai prosedur (metode/

- teknik/tata cara/peralatan) pelaksanaan tugas-tugas jabatannya.
4. Kerja sama, yaitu kemampuan karyawan untuk membina hubungan dengan karyawan lain dalam rangka menyelesaikan tugas.
 5. Disiplin kerja, yaitu kesediaan pegawai dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas.
 6. Integritas, karyawan dapat mempertahankan norma-norma sosial. Etika dan memegang teguh antara pelaksanaan dan prinsip-prinsip etika.
 7. Tanggung jawab, kesediaan karyawan untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan atau kelalaian kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.

Sumber daya yang berkualitas bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawannya, guna mencapai tujuan perusahaan yang akan dicapai. Dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan yaitu faktor kemampuan, faktor motivasi, faktor individu, faktor lingkungan sosial, dan disiplin kerja. (Mangkunegara, 2010)

Nugroho (2009) menyatakan bahwa absensi adalah daftar kehadiran karyawan yang berisi jam datang dan jam pulang serta alasan atau keterangan kehadirannya. Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau institusi. Mangkunegara (2014) mengungkapkan bahwa “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pada penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, penelitian pertama diperkuat oleh Nani (2020) menyatakan dalam penelitiannya bahwa terdapat hubungan yang positif antara penerapan absen *fingerprint* dengan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Helmi (2015), hasil penelitian menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara variabel X dan Variabel Y, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara penerapan absen sidik jari dengan kinerja karyawan.

Kinerja dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Menurut Hasibuan mengemukakan bahwa Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Insentif menurut Flippo dalam Hasibuan *Incentive is defined as the adequate and equitable remuneration of personnel for their contribution to organizational objectives*).

Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli di atas dapat penulis simpulkan,

bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang karyawan. Di mana pada prinsipnya pemberian insentif menguntungkan kedua belah pihak. Perusahaan mengharapkan adanya kekuatan atau semangat yang timbul dalam diri penerima insentif yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dalam arti lebih produktif agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terpenuhi sedangkan bagi karyawan sebagai salah satu alat pemuas kebutuhannya

KESIMPULAN

Berikut adalah kesimpulan mengenai pengaruh absensi *fingerprint* dan insentif terhadap kinerja karyawan di industri perhotelan:

1. Absensi *Fingerprint*:

Sistem absensi *fingerprint* memberikan pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan. Dengan teknologi ini, kehadiran karyawan tercatat secara akurat dan *real-time*, sehingga mengurangi potensi manipulasi data kehadiran. Disiplin waktu yang lebih baik secara langsung berkontribusi pada peningkatan efisiensi kerja dan pelayanan kepada tamu, yang merupakan aspek penting dalam industri perhotelan.

2. Insentif:

Pemberian insentif, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, memiliki peran penting dalam memotivasi karyawan. Insentif memberikan apresiasi terhadap kinerja, yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan meningkatkan produktivitas. Insentif juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pelayanan.

3. Sinergi Kedua Faktor:

Kombinasi antara absensi *fingerprint* yang mendukung kedisiplinan dan insentif yang memotivasi karyawan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Karyawan yang merasa dihargai dan diawasi secara adil cenderung memberikan kinerja terbaiknya, yang penting untuk menjaga standar layanan yang tinggi di sektor perhotelan.

Secara keseluruhan, absensi *fingerprint* dan insentif saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Implementasi yang baik dari kedua faktor ini dapat membantu perusahaan perhotelan mencapai target operasional dan meningkatkan kepuasan pelanggan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjoni, S. (n.d.). Pengaruh pelatihan kerja, jaminan sosial dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan Grage Hotel Bengkulu.
- Antesa, M. D., & Rahim, F. (2022). Penerapan sistem absensi finger print untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan Emersia Hotel & Resort Batusangkar. *i-Tourism: Jurnal Pariwisata Syariah*, 1(2), 82. <https://doi.org/10.31958/i-tourism.v1i2.5377>
- Anthonie, M. V., Tumbel, T. M., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan Hotel NDC Resort & SPA Manado. *Jurnal Manajemen*, 2(1).
- Dewi, S. A., & Garniwa, I. (2007). Hubungan insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Kuningan. *JOM Fisip*, 4(2), 25–23.
- Fadila, R., & Septiana, M. (2019). Pengaruh penerapan sistem absensi finger print terhadap disiplin pegawai pada Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam. *Journal of Business Administration*, 3(1).
- Mazura, M. (2012). Pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Studi kasus pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(1), 19–27.
- Mazura, M. (2012). Pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Studi kasus pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(1), 19–27.
- Mazura, M. (2012). Pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Studi kasus pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(1), 19–27.
- Mazura, M. (2012). Pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Studi kasus pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(1), 19–27.
- Mustofa, G. (2017). Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi pada agen PT. Jiwasraya Kantor Cabang Malang Kota. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(2), 139–164.
- Natalia, S. S. (2015). Pengaruh insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bandar Teguh Abadi di Pekanbaru. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 130–138.
- Oktaria, M. R. A. (2022). Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi pada agen PT. Jiwasraya Kantor Cabang Malang Kota. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*, 11(1).
- Palupi, W. T. (n.d.).
- Prihatini, P., Putri, A. A. S., & Paningrum, D. (2022). Pengaruh insentif, fasilitas kerja,

dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sahid Jaya di Surakarta. *Jurnal Manajemen*, 1(1).

Putri, K. J. A., Suryani, N. N., & Salain, P. P. P. (2022). Pengaruh insentif, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali. *Jurnal Manajemen*, 3(1).

Sari, I. R. (2019). Pengaruh upah, insentif dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Ringroad Mojosongo Surakarta. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 1–17.

Yulinda, A. T. V. M. (2021). Pengaruh jaminan sosial dan insentif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 437–446.

Zaputri, A. R., Rahardjo, K., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh insentif material dan non-material terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan produksi cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(2), 174–181.