

**ANALISIS PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI
(*FINGERSPOT*) DAN *SERVICE CHARGE* TERHADAP
DISIPLIN KERJA KARYAWAN
DI HOTEL LE GRANDE BALI ULUWATU**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh

PUTU PRITA PRAMESTI GERALDINE

NIM 2115744081

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2025

**ANALISIS PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI
(*FINGERSPOT*) DAN *SERVICE CHARGE* TERHADAP
DISIPLIN KERJA KARYAWAN
DI HOTEL LE GRANDE BALI ULUWATU**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Oleh
PUTU PRITA PRAMESTI GERALDINE
NIM 2115744081**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menguji dampak penerapan sistem absensi berbasis teknologi sidik jari (*Fingerspot*) dan pemberian *service charge* terhadap tingkat kedisiplinan tenaga kerja di Hotel Le Grande Bali Uluwatu. Objek penelitian meliputi seluruh tenaga kerja Hotel Le Grande Bali Uluwatu yang berjumlah 183 orang. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan desain cross-sectional dengan menyebarkan kuesioner secara online melalui platform Google Forms. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*, dimana jumlah responden yang dilibatkan dalam penelitian ini berjumlah 65 orang. Karakteristik penelitian ini tergolong dalam penelitian eksplanatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengolahan data penelitian menggunakan aplikasi SPSS untuk menganalisis korelasi antar variabel penelitian. Strategi pengumpulan data yang dilakukan meliputi penyebaran kuesioner, studi kepustakaan, dan observasi langsung. Informasi yang terkumpul akan dianalisis dalam bentuk angka yang bersifat kuantitatif. Metode analisis yang digunakan terdiri dari Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen, Analisis Statistik Deskriptif, Pengujian Asumsi Klasik, dan Pengujian Hipotesis. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai korelasi antara penerapan sistem absensi sidik jari dan alokasi *service charge* terhadap tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah penerapan Absensi Sidik Jari (*Fingerspot*) dan *Service Charge* memberikan kontribusi yang positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap disiplin kerja karyawan di Hotel Le Grande Bali Uluwatu.

Kata Kunci: Absensi Sidik Jari (*Fingerspot*) , *Service Charge*, Disiplin Kerja Karyawan

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRACT

This study was conducted to examine the impact of the implementation of an attendance system based on fingerprint technology (Fingerspot) and the provision of service charges on the level of discipline of workers at Le Grande Bali Uluwatu Hotel. The object of the study includes the entire workforce of Le Grande Bali Uluwatu Hotel, which consists of 183 employees. The data collection process was conducted using a cross-sectional design by distributing questionnaires online through the Google Forms platform. The sampling method applied the Proportionate Stratified Random Sampling technique, where the number of respondents involved in this research amounted to 65 people. The characteristics of this research are classified as explanatory research using a quantitative approach. Research data processing utilizes the SPSS application to analyze the correlation between research variables. The data collection strategy applied includes distributing questionnaires, reviewing literature, and direct observation. The information collected will be analyzed in a numerical format that is quantitative in nature. The analysis method used consists of Instrument Validity and Reliability Test, Descriptive Statistical Analysis, Classical Assumption Testing, and Hypothesis Testing. The outcome of this research is expected to be able to provide a comprehensive picture of the correlation between the application of the fingerprint attendance system and the allocation of service charges to the level of employee discipline. The conclusion of this research is that the application of Fingerprint Attendance (Fingerspot) and Service Charge makes a positive and significant contribution influence partially or simultaneously regarding the work discipline of employees at Le Grande Bali Uluwatu Hotel.

Keywords: *Fingerprint Attendance (Fingerspot), Service Charge, Employee Work Discipline*

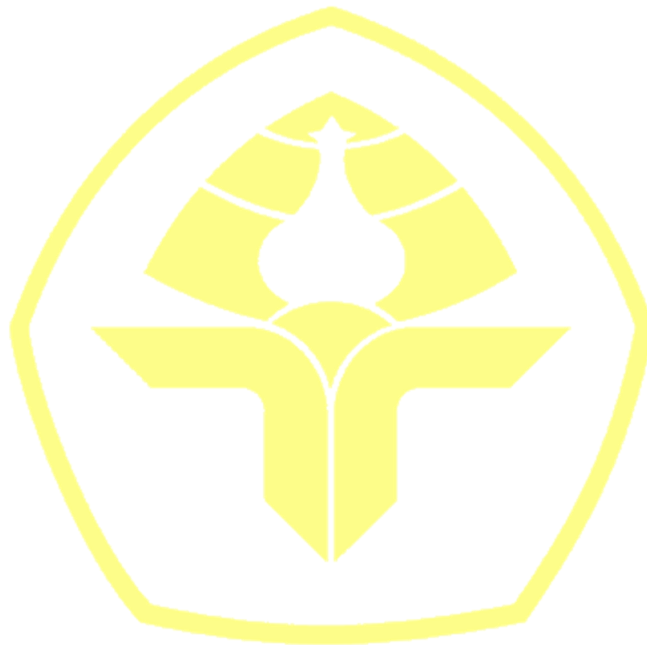
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

KULIT MUKA.....	i
JUDUL PROYEK AKHIR.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.5 Sistematika Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 Telaah Teori.....	15
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2 Teori Dua Faktor Herzberg (<i>Two Factor Theory</i>).....	23
2.1.3 Absensi Sidik Jari (<i>Fingerspot</i>)	31
2.1.4 <i>Service Charge</i>	39
2.1.5 Disiplin Kerja.....	44
2.2 Penelitian Terdahulu.....	52
2.3 Kerangka Konseptual	71
2.3.1 Hipotesis Penelitian	72
BAB III METODE PENELITIAN	79
3.1 Tempat Penelitian.....	79

3.2	Populasi dan Sampel	81
3.2.1	Populasi.....	81
3.2.2	Sampel	81
3.2.3	Teknik Sampling	82
3.3	Variabel Penelitian.....	83
3.3.1	Variabel Independen	84
3.3.2	Variabel Dependen	85
3.3.3	Skala Pengukuran	88
3.4	Sumber Data.....	89
3.4.1	Data Primer	89
3.4.2	Data sekunder	90
3.5	Jenis Penelitian.....	90
3.5.1	Penelitian Kuantitatif.....	90
3.6	Metode Pengumpulan Data	91
3.6.1	Kuesioner.....	92
3.6.2	Observasi	92
3.6.3	Studi Pustaka.....	93
3.7	Teknik Analisis Data	93
3.7.1	Uji Instrumen.....	93
3.7.2	Statistik Deskriptif.....	96
3.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	97
3.7.3	Analisis Regresi Linear Berganda	99
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		103
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	103
4.1.1	Sejarah Perusahaan	103
4.1.2	Bidang Usaha.....	105
4.1.3	Struktur Organisasi	114
4.2	Hasil Analisis dan Pembahasan.....	126
4.2.1	Hasil Analisis	127
4.2.2	Pembahasan Hasil Penelitian	160
4.3	Implikasi Hasil Penelitian	173

4.3.1 Implikasi Teoritis	173
4.3.2 Implikasi Praktis	176
BAB V PENUTUP	179
5.1 Simpulan.....	179
5.2 Saran.....	181
DAFTAR PUSTAKA.....	184
LAMPIRAN.....	190
RIWAYAT HIDUP PENELITI.....	232



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	52
Tabel 3.1 Tabel Sample Karyawan Hotel Le Grande Bali Uluwatu	83
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	86
Tabel 4.1 Jenis Kamar di Hotel Le Grande Bali Uluwatu.....	106
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Variabel (X_1).....	127
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Variabel (X_2).....	128
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Variabel (Y).....	129
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	130
Tabel 4.6 Kriteria Pengukuran Deskripsi Variabel Penelitian	131
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Variabel X_1	132
Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Variabel X_1	136
Tabel 4.9 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Variabel X_2	140
Tabel 4.10 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	145
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	147
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	150
Tabel 4.13 Hasil Uji Heterokedastisitas	151
Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	153
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	155
Tabel 4.16 Hasil Uji T (Parsial).....	156
Tabel 4.17 Hasil Uji F (Simultan).....	159
Tabel 4.18 Rekap Absensi Karyawan Periode Oktober 2024 - April 2025.....	162

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

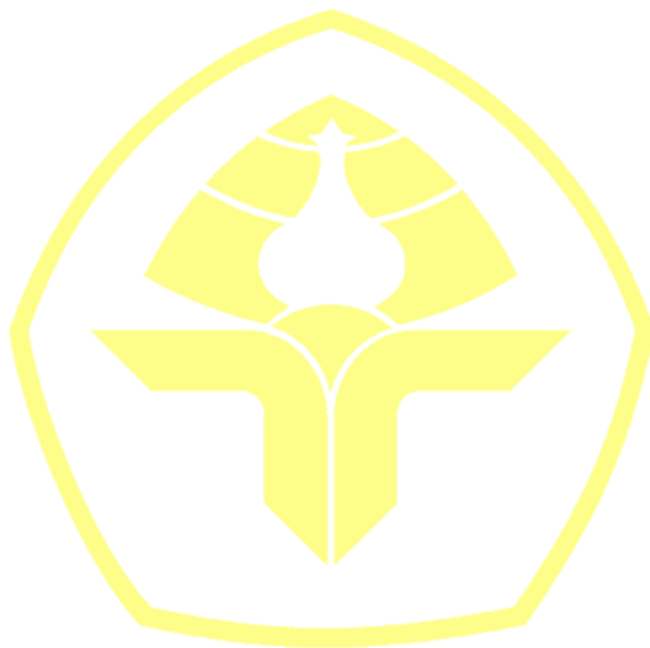
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Sistem Absensi Sidik Jari (Fingerspot)	31
Gambar 2.2 Konsep dan Fungsi Sistem Absensi Sidik Jari (Fingerspot)	32
Gambar 2. 3 Kerangka Konseptual	71
Gambar 4.1 <i>Deluxe Room</i>	106
Gambar 4.2 <i>Deluxe Pool View</i>	107
Gambar 4.3 <i>Deluxe Pool Access</i>	107
Gambar 4.4 <i>One Bedroom Suite</i>	108
Gambar 4.5 <i>One Bedroom Suite Pool View</i>	108
Gambar 4.6 <i>One Bedroom Suite Pool Access</i>	109
Gambar 4.7 <i>Two Bedroom Suite Pool Access</i>	109
Gambar 4.8 <i>Grand Café Restaurant</i>	110
Gambar 4. 9 <i>D'Bar</i>	110
Gambar 4.10 <i>The Ulu Gym</i>	111
Gambar 4. 11 Kolam Renang.....	111
Gambar 4.12 <i>Tennis Court</i>	112
Gambar 4.13 <i>Golf</i>	112
Gambar 4.14 <i>Grand Sakinah Meeting Room</i>	113
Gambar 4.15 <i>Le Spa</i>	113
Gambar 4.16 <i>Wedding Venue</i>	114
Gambar 4.17 Struktur Organisasi di Le Grande Bali Uluwatu Hotel	114
Gambar 4.18 Histogram Uji Normalitas	148
Gambar 4.19 P-Plot Hasil Uji Normalitas.....	149
Gambar 4.20 Scatter Plot Uji Heterokedasitas.....	152
Gambar 4.21 <i>Service Charge</i> October 2024 – April 2025	166

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Konsultasi Bimbingan Asli Dosen Pembimbing 1	190
Lampiran 2. Surat Permohonan Pengambilan Data Penelitian	192
Lampiran 3. Kuisioner Penelitian	193
Lampiran 4. Kuisioner Penelitian Google Form Identitas Responden	198
Lampiran 5. Karakteristik Responden.....	206
Lampiran 6. Tabulasi Jawaban Absensi Sidik Jari (X_1)	209
Lampiran 7. Tabulasi Jawaban Service Charge (X_2).....	211
Lampiran 8. Tabulasi Jawaban Kuisioner Disiplin Kerja Karyawan	213
Lampiran 9. Uji Validitas Absensi Sidik Jari (Fingerspot) (X_1)	216
Lampiran 10. Service Charge (X_2)	216
Lampiran 11. Uji Validitas Disiplin Kerja Karyawan (Y).....	217
Lampiran 12. Uji Reabilitas Absensi Sidik Jari Fingerspot (X_1)	218
Lampiran 13. Uji Reabilitas Service Charge (X_2).....	218
Lampiran 14. Uji Reabilitas Disiplin Kerja (Y).....	218
Lampiran 15. Hasil Uji Statistik Deskriptif	218
Lampiran 16. Hasil Uji Normalitas.....	219
Lampiran 17. Uji Multikolinearitas.....	219
Lampiran 18. Uji Heterokedasitas.....	220
Lampiran 19. Uji Regresi Linear Berganda	220
Lampiran 20. Uji Koefisien Determinasi	220
Lampiran 21. Uji T Parsial.....	221
Lampiran 22. Uji F Simultan	221
Lampiran 23. r tabel	222
Lampiran 24. t tabel	223
Lampiran 25. f tabel.....	224
Lampiran 26. Poster HRD Edukatif.....	225
Lampiran 27. Desain HR Mini Dashboard	226
Lampiran 28. Letter of Acceptance (LOA) SINTA 4 Jurnal Maneksi	227
Lampiran 29. Surat Keterangan Penggunaan Karya Mahasiswa	228

Lampiran 30. Dokumentasi Penggunaan Karya Mahasiswa oleh HRD Le Grande Bali Uluwatu	231
--	-----



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi, kemajuan industri pariwisata semakin mendorong persaingan dan inovasi dalam layanan perhotelan (Rahayu, Kamumu, & Wijanarko, 2020). Pariwisata memiliki peran penting dalam membangun citra suatu negara di tingkat internasional (Rahayu, Kamumu and Wijanarko, 2020). Pariwisata merupakan salah satu sektor utama dalam perekonomian yang mencakup berbagai industri pendukung seperti transportasi, penerbangan, restoran, dan perhotelan (Rahayu, Kamumu and Wijanarko, 2020). Di Bali, sektor perhotelan memiliki peran strategis sebagai salah satu kontributor terbesar terhadap pendapatan daerah dan devisa negara.

Berdasarkan data dari Okezone Finance (2025), jumlah kunjungan wisatawan mancanegara mencapai hampir 5,8 juta orang selama periode Januari sampai November 2024. Pencapaian ini menunjukkan kenaikan signifikan sebesar 20,7% jika dibandingkan dengan rentang waktu serupa di tahun 2023. Data tersebut menggambarkan adanya tren industri pariwisata yang mengalami pertumbuhan konsisten dan positif, sekaligus menegaskan bahwa industri perhotelan di Bali berkembang pesat dengan tingginya jumlah hotel berbintang dan tingkat hunian

yang terus meningkat setiap tahunnya. Persaingan antarhotel, terutama hotel berbintang lima, semakin ketat dalam memberikan layanan terbaik bagi wisatawan domestik maupun mancanegara (Rahayu, Kamumu and Wijanarko, 2020).

Dalam industri perhotelan, kualitas pelayanan menjadi faktor utama yang menentukan daya saing suatu hotel. Salah satu elemen krusial dalam administrasi tenaga kerja ialah membangun serta menjaga kedisiplinan kerja yang optimal pada seluruh pegawai. Menurut Muryani et al. (2022), sasaran primer dari manajemen SDM adalah untuk merekrut, membina, dan memelihara tenaga kerja yang kompeten dalam rangka menunjang realisasi target organisasi. Ruang lingkup manajemen SDM mencakup aktivitas perencanaan, rekrutmen, pendidikan serta pengembangan kapasitas, sistem imbalan, dan evaluasi prestasi kerja.

Disiplin kerja tidak hanya menjadi Pondasi utama dalam menjaga stabilitas operasional organisasi tetapi juga berperan sebagai landasan dalam membangun produktivitas dan kualitas kinerja yang konsisten. Tenaga kerja yang memiliki disiplin kerja optimal biasanya menunjukkan kepatuhan lebih besar pada peraturan, norma, serta mekanisme kerja perusahaan sehingga mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan tepat waktu, hasil yang memuaskan, dan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Malombeke *et al.*, 2024), disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap berbagai aspek, seperti jam

kerja yang telah ditetapkan, keteraturan dalam melaksanakan tugas-tugas, serta penerapan norma-norma etika yang berlaku di lingkungan kerja.

Disiplin karyawan dalam sebuah instansi atau hotel memiliki peran penting, selain faktor disamping aspek tenaga kerja yang kompeten serta berkomitmen tinggi, berdedikasi tinggi, untuk mendukung kemajuan instansi atau hotel tersebut (Rahayu, Kamumu & Wijanarko, 2020). Sumber daya manusia yang baik akan berkontribusi terhadap keberhasilan rencana kerja yang telah disusun. Dengan demikian, dibutuhkan pendekatan yang akurat dan efisien guna mengoptimalkan kinerja karyawan secara optimal, terutama dalam sektor jasa, dengan menekankan pada peningkatan disiplin kerja karyawan (Rahayu, Kamumu and Wijanarko, 2020).

Di Hotel Le Grande Bali Uluwatu, disiplin kerja diwujudkan melalui kepatuhan terhadap SOP perusahaan, termasuk dalam aspek grooming, kebersihan, dan etika kerja. Karyawan diwajibkan menjaga penampilan profesional dengan mengenakan seragam rapi, *name tag*, serta mematuhi aturan terkait rambut, aksesoris, dan kebersihan diri. Selain itu, mereka juga harus hadir tepat waktu agar operasional hotel berjalan lancar. Ketidaksiplinan dalam bekerja dapat berdampak negatif, baik pada individu maupun organisasi. Individu yang tidak disiplin berisiko mengalami penurunan kredibilitas dan produktivitas, sementara bagi organisasi, hal ini dapat mengganggu alur kerja, menurunkan efisiensi, dan bahkan memicu konflik di antara karyawan. Oleh karena itu, disiplin kerja tidak hanya menjadi elemen kunci dalam meningkatkan kinerja individu tetapi juga

faktor utama dalam menjaga stabilitas dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan (Arnisah and Siregar, 2022)

Untuk mengatasi tantangan kedisiplinan, berbagai strategi telah dikembangkan, salah satunya adalah penerapan teknologi absensi berbasis sidik jari (*Fingerspot*). Teknologi ini memanfaatkan pola unik pada sidik jari setiap individu yang tidak dapat diwariskan dan bersifat permanen, seperti dijelaskan oleh (Saputra, Efendi and Fatimah, 2024). Absensi Sidik jari (*Fingerspot*) tidak hanya memastikan kehadiran karyawan tercatat secara akurat, tetapi juga mendorong mereka untuk lebih disiplin dalam mematuhi jadwal kerja dan tanggung jawabnya. Selain memberikan kontrol yang lebih baik terhadap kehadiran, sistem ini juga membantu perusahaan dalam mengurangi potensi kecurangan yang mungkin terjadi dalam pencatatan absensi manual.

Hotel Le Grande Bali Uluwatu telah menggunakan sistem absensi sidik jari (*Fingerspot*) sejak pertama kali beroperasi pada tahun 2008. Akan tetapi, sejalan dengan kemajuan teknologi dan bertambahnya tuntutan terhadap sistem absensi yang lebih produktif, pada Oktober 2024 hotel ini melakukan pembaruan sistem dengan mengimplementasikan sidik jari (*Fingerspot*) terbaru yang lebih efektif. Pergantian ini dilakukan karena sistem sebelumnya memiliki keterbatasan, terutama dalam efisiensi dan proses pengunduhan data. Ketika HRD melakukan rekapitulasi dan karyawan secara bersamaan melakukan absensi, sering terjadi hambatan yang menyebabkan proses rekap data terhambat dan karyawan harus menunggu untuk bisa absen, sehingga menciptakan ketidakefisienan dalam pengelolaan kehadiran (Human Resources Departemen, 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh (Maningke, Setiawati & Harahap, 2020) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tabalong menunjukkan bahwa sistem absensi sidik jari efektif dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, dengan tingkat efektivitas mencapai 62%. Hasil ini menegaskan bahwa teknologi modern dapat menjadi solusi yang signifikan dalam pengelolaan disiplin di tempat kerja. Selain itu, sistem ini juga memberikan rasa keadilan, karena kehadiran karyawan tercatat secara otomatis tanpa campur tangan manusia, sehingga mengurangi kemungkinan bias.

Absensi *fingerprint* memiliki berbagai keuntungan yang mendukung efektivitas manajemen kehadiran karyawan (Gifelem, Mangantar and Uhing, 2021) Sebagaimana dijelaskan oleh (Gifelem, Mangantar and Uhing, 2021), absensi memiliki hubungan erat dengan penerapan disiplin di setiap perusahaan atau instansi, yang mencerminkan seberapa besar komitmen pegawai terhadap aturan dan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Dengan sistem ini, data absensi dapat langsung dikoneksikan dengan perhitungan insentif, seperti bonus transportasi dan *service charge*, sehingga memberikan bukti aktual yang lebih terpercaya. Selain itu, penggunaan sidik jari (*Fingerspot*) mengurangi risiko kecurangan, meningkatkan akurasi pencatatan, dan mempermudah administrasi kepegawaian (Gifelem, Mangantar and Uhing, 2021). Keandalan sistem ini menjadikannya pilihan utama dalam meningkatkan kedisiplinan dan produktivitas tenaga kerja. (*Fingerspot*)

Dalam industri perhotelan, pegawai memperoleh insentif berupa *service charge*, yang diberikan sebagai penghasilan tambahan di luar gaji pokok. *Service charge* diperoleh dari biaya layanan yang dibebankan kepada tamu dan kemudian

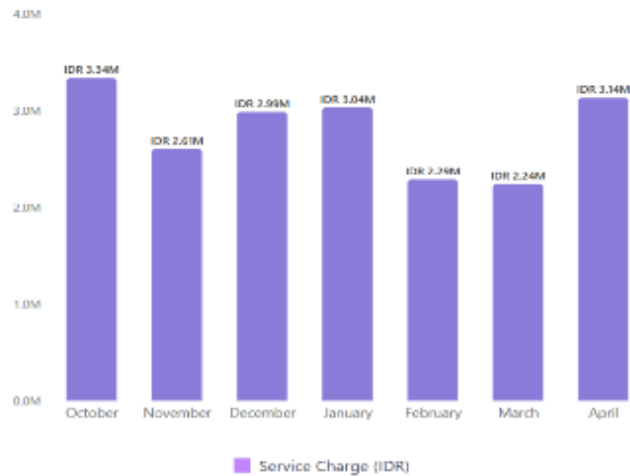
didistribusikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas pelayanan mereka. Sebagian besar hotel menerapkan sistem pembagian *service charge* sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus menjaga kualitas layanan yang diberikan. Meskipun demikian, efektivitas *service charge* dalam meningkatkan disiplin karyawan masih menjadi topik yang menarik untuk diteliti, terutama dalam kaitannya dengan sistem manajemen yang diterapkan oleh masing-masing hotel (Ichsan, 2020)

Selain berfungsi sebagai insentif finansial, *service charge* juga dapat berperan sebagai motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Ketika karyawan merasa puas dengan jumlah *service charge* yang diterima, membuat karyawan lebih terdorong untuk bekerja optimal, meningkatkan produktivitas, serta menjaga kualitas pelayanan (Mursanto & Merra, 2023). Namun, apabila sistem pembagiannya tidak dilakukan secara adil dan transparan, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berujung pada penurunan disiplin kerja. Grafik berikut menunjukkan fluktuasi *service charge* dalam beberapa bulan terakhir yang dapat berdampak pada kepuasan dan disiplin kerja karyawan.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Service Charge Le Grande Bali Uluwatu

Period: October 2024 - April 2025



Gambar 1.1 Grafik Service Charge Hotel Le Grande Bali Uluwatu

Sumber: Data *Human Resources* Le Grande Bali Uluwatu

Berdasarkan data dari *Human Resources* Hotel Le Grande Bali dalam beberapa bulan terakhir, nominal *service charge* di Hotel Le Grande Bali Uluwatu mengalami fluktuasi. Pada Oktober 2024, *service charge* tercatat sebesar Rp3.340.967, kemudian menurun pada November 2024 menjadi Rp2.608.867. Memasuki Desember 2024, angka ini kembali meningkat menjadi Rp2.988.791 dan stabil dengan jumlah yang sama pada Januari 2025 lalu terdapat penurunan pada Februari 2025 Rp2.251.257.98 selanjutnya Maret 2025 Rp2.244.882.93 namun di Bulan April *service charge* mengalami peningkatan yang sangat pesat yakni Rp3.140.335,88. Variasi ini menunjukkan adanya dinamika dalam pemberian *service charge*, yang dapat dipengaruhi oleh tingkat okupansi hotel, kebijakan manajemen, serta faktor eksternal lainnya (*Human Resources Departemen*, 2025).

Disiplin kerja tidak hanya menjadi tolok ukur keberhasilan individu, tetapi juga merupakan indikator penting bagi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tingkat kedisiplinan karyawan berpengaruh terhadap kualitas layanan yang diberikan kepada tamu serta efisiensi operasional hotel (Rahayu, Kamumu and Wijanarko, 2020) Namun, salah satu tantangan yang dihadapi oleh manajemen hotel adalah bagaimana memastikan kedisiplinan karyawan tetap terjaga, terutama dalam sistem kerja yang memiliki jam operasional panjang dan melibatkan berbagai divisi (Arnisah & Siregar, 2022)

Berdasarkan data Hotel Le Grande Bali Uluwatu, jumlah karyawan yang menerima *service charge* bervariasi tergantung pada kebijakan pembagian dan kondisi operasional hotel.

Berikut adalah tabel jumlah karyawan dalam beberapa bulan terakhir:

Tabel 1.1 Rekap Absensi Karyawan Le Grande Bali Uluwatu

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Kehadiran Karyawan	Tingkat Kehadiran
Oktober 2024	174	150	95,4%
November 2024	177	155	94,9%
Desember 2024	175	150	94,2%
Januari 2025	180	162	96,6%
Februari 2025	183	168	97,2%
Maret 2025	183	170	97,8%
April 2025	183	172	98,3%

Sumber: Data *Human Resources* Le Grande Bali Uluwatu

Jumlah karyawan di Hotel Le Grande Bali Uluwatu mengalami sedikit fluktuasi dalam beberapa bulan terakhir. Pada Oktober 2024, terdapat 174

karyawan dengan jumlah hadir 150 orang dengan persentase 95,4%. Angka ini meningkat menjadi 177 karyawan dengan kehadiran 155 orang pada November 2024, kemudian sedikit menurun menjadi 175 karyawan kehadiran 150 orang persentase 94,2 % pada Desember 2024. Memasuki Januari 2025 jumlah karyawan meningkat menjadi 180 orang 162 kehadiran, Bulan Februari hingga April jumlah karyawan stabil 183 orang, Bulan Februari 2025 dengan kehadiran 168 orang, Bulan Maret 2025 dengan kehadiran 170 orang , Bulan April kehadiran 172 orang, Perubahan ini mencerminkan dinamika tenaga kerja di hotel, yang dapat dipengaruhi oleh faktor operasional, kebijakan rekrutmen, serta tingkat retensi karyawan, tingkat capaian okupansi hunian hotel sesuai musim *low* atau *high season*.

Penerapan sistem absensi sidik jari (*Fingerspot*) di Hotel Le Grande Bali Uluwatu merupakan langkah strategis dalam meningkatkan efisiensi dan kedisiplinan karyawan. Sebelumnya, sistem absensi masih bersifat campuran, yaitu menggunakan metode manual berupa kertas dan tanda tangan, serta sistem sidik jari. Namun, sistem lama tersebut memiliki keterbatasan, terutama saat proses rekapitulasi data oleh HRD dilakukan secara bersamaan dengan waktu karyawan melakukan absensi. Hal ini sering menyebabkan gangguan teknis yang membuat karyawan harus menunggu proses rekap selesai, sehingga keterlambatan absensi pun tidak dapat dihindari. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, perusahaan akhirnya beralih ke sistem absensi sidik jari secara penuh, yang mampu mencatat kehadiran secara *real-time* dan lebih akurat. Penerapan sistem ini juga

mempermudah pengawasan serta mendukung penciptaan budaya kerja yang lebih disiplin.

Selain itu, sebagai bentuk penghargaan terhadap kinerja dan kedisiplinan karyawan, sistem *service charge* juga diterapkan sebagai insentif tambahan. *Service charge* memiliki fungsi strategis dalam mendorong motivasi kerja serta membentuk tanggung jawab individu terhadap tugas dan waktu kerja. Apabila diterapkan secara adil dan transparan, *service charge* dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta memperkuat loyalitas mereka terhadap perusahaan. Untuk itu, penelitian ini akan menganalisis sejauh mana sistem absensi sidik jari mampu memperkuat manajemen kedisiplinan, serta bagaimana pemberian *service charge* dapat menjadi insentif yang berkontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja. Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, kombinasi antara teknologi absensi yang modern dan sistem insentif berbasis kinerja ini memiliki potensi besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan produktif.

Alasan pemilihan Hotel Le Grande Bali Uluwatu ini juga karena adanya belum adanya penelitian yang secara khusus meneliti aspek sumber daya manusia (HRD) di hotel ini. Sejauh ini, penelitian yang dilakukan di hotel tersebut lebih banyak berfokus pada bidang pemasaran dan strategi *marketing*, sementara aspek manajemen karyawan adalah hal yang penting untuk diteliti, terutama yang berkaitan dengan kedisiplinan dan sistem insentif, masih jarang dikaji. Oleh karena itu, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat akademik dan praktis, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia di industri perhotelan,

sekaligus berkontribusi pada peningkatan efektivitas manajemen SDM dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

1.2 Rumusan Masalah

Mengenai rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana penerapan absensi sidik jari (*Fingerspot*) berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di Hotel Le Grande Bali Uluwatu?
- b. Bagaimana penerapan *service charge* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di Hotel Le Grande Bali Uluwatu?
- c. Bagaimana penerapan absensi sidik jari (*Fingerspot*) dan *service charge* berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan di Hotel Le Grande Bali Uluwatu?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui pengaruh penerapan absensi sidik jari (*Fingerspot*) terhadap disiplin kerja karyawan di Hotel Le Grande Bali Uluwatu.
- b. Untuk mengetahui pengaruh *service charge* terhadap disiplin kerja karyawan di Hotel Le Grande Bali Uluwatu.
- c. Untuk mengetahui pengaruh penerapan absensi sidik jari (*Fingerspot*) dan *service charge* secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan di Hotel Le Grande Bali Uluwatu.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Memberikan referensi baru dalam literatur manajemen sumber daya manusia dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang menyoroti peran teknologi dan penerapan disiplin kerja dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Mahasiswa

Penelitian berpotensi dijadikan referensi akademik bagi mahasiswa yang tertarik dalam bidang manajemen perhotelan, sumber daya manusia, dan studi disiplin kerja. Dengan memahami strategi peningkatan kedisiplinan karyawan, tidak hanya memperluas wawasan mahasiswa tentang praktik manajemen di industri hotel, tetapi juga dapat menjadi referensi awal dalam menyusun penelitian lanjutan seputar disiplin kerja di sektor jasa.

2) Bagi Hotel Le Grande Bali Uluwatu

Hasil penelitian ini memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen Hotel Le Grande Bali Uluwatu dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Pendekatan seperti absensi sidik jari (*Fingerspot*) dan sistem *service charge* dapat diterapkan untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan serta meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan disiplin kerja yang lebih baik, diharapkan kualitas layanan hotel meningkat, sehingga kepuasan tamu

dapat terjaga dan citra hotel semakin positif serta menambah literatur penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia yang belum pernah diteliti di Hotel Le Grande Bali Uluwatu.

3) Bagi Jurusan Administrasi Bisnis

Bagi Jurusan Administrasi Bisnis, penelitian dirujuk sebagai bahan ajar atau referensi serta penelitian dalam mata kuliah yang berkaitan dengan bisnis pariwisata dan sumber daya manusia. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat mendukung pengembangan kurikulum yang lebih relevan dengan kebutuhan industri, sehingga lulusan yang dihasilkan memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya disiplin kerja dalam dunia perhotelan.

1.5 Sistematika Penelitian

Adapun sistematika penelitian dalam penelitian ini disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dipaparkan latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi hasil penelitian yang diharapkan, serta sistematika penulisan yang digunakan sebagai panduan dalam penyusunan penelitian secara menyeluruh.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini dipaparkan kajian pustaka yang meliputi landasan teoritis mengenai variabel yang diteliti, kajian empiris dari hasil penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran yang menghubungkan antarvariabel, serta hipotesis yang disusun sebagai dugaan awal dalam menjawab masalah penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini dipaparkan metode penelitian, termasuk populasi dan sampel, data yang digunakan, teknik pengambilan sampel, formulasi dan variabel penelitian, serta metode analisis data yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan hasil penelitian beserta pembahasannya, yang mencakup deskripsi umum mengenai khalayak sasaran, temuan dari analisis data, serta ulasan implikasi hasil penelitian terhadap teori, praktik, dan kebijakan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab penutup memuat kesimpulan dari hasil penelitian yang menjawab rumusan masalah, disertai dengan rekomendasi yang diajukan serta diberikan untuk pihak-pihak yang berkepentingan berdasarkan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini menyajikan daftar pustaka digunakan dalam penelitian, meliputi buku, jurnal, artikel, serta berbagai sumber lain relevan dengan topik kajian.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (*Fingerspot*) dan *Service Charge* terhadap Disiplin Kerja Karyawan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Absensi Sidik Jari (*Fingerspot*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan, ditunjukkan oleh nilai koefisien beta (β) sebesar 0,699 dan 0,000 ($p < 0,05$), hitung sebesar $9,311 > t\text{-tabel } 1,999$. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan 1 satuan pada variabel Absensi Sidik Jari (*Fingerspot*) akan meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan sebesar 0,699 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Pengaruh yang kuat ini terjadi karena sistem absensi sidik jari secara langsung mengatur dan memantau kehadiran karyawan setiap hari, sehingga menciptakan rasa tanggung jawab dan keterikatan terhadap aturan kerja. Dengan demikian, Absensi Sidik Jari (*Fingerspot*) menjadi variabel dengan pengaruh paling kuat dalam penelitian ini.
2. *Service Charge* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, dengan koefisien beta (β) sebesar 0,286 dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$),

hitung sebesar $3,148 > t\text{-tabel } 1,999$, Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan 1 satuan pada variabel *service charge* akan meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan sebesar 0,286 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Meskipun signifikan, pengaruhnya tidak sekuat Absensi Sidik Jari. Hal ini disebabkan karena *Service Charge* lebih bersifat sebagai motivasi finansial jangka menengah yaitu hanya setiap bulan sekali atau periodik yang pengaruhnya tidak seintens kontrol harian seperti absensi. Oleh karena itu, dalam model ini, *Service Charge* dikategorikan sebagai variabel dengan pengaruh yang tidak kuat, namun tetap berperan positif.

3. Penerapan absensi sidik jari (*Fingerspot*) dan *Service Charge* secara simultan, mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan yang sangat kuat terhadap Disiplin Kerja, Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 364,684 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,960 yang mengindikasikan hubungan yang sangat kuat antara penerapan absensi sidik jari dan *service charge* dengan disiplin kerja karyawan. nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,922. Ini menunjukkan bahwa sebesar 92,2% perubahan dalam Disiplin Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya 7,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, peneliti memberikan beberapa saran yang dapat diimplementasikan untuk lebih mengoptimalkan penerapan sistem absensi sidik jari (*Fingerspot*) dan *service charge* dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di Hotel Le Grande Bali Uluwatu.

a. Penguatan Absensi Sidik Jari (*Fingerspot*)

Dalam upaya mengoptimalkan kinerja absensi sidik jari (*Fingerspot*) di Hotel Le Grande Bali Uluwatu, manajemen perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap infrastruktur teknologi yang ada. Pemeliharaan rutin Absensi Sidik Jari (*Fingerspot*) menjadi kunci utama untuk memastikan kinerja yang optimal dan mencegah terjadinya gangguan teknis yang dapat menghambat proses absensi karyawan. Oleh karena itu, diperlukan jadwal pemeliharaan preventif yang terstruktur dan konsisten untuk menjaga stabilitas sistem. Untuk meningkatkan efektivitas Absensi Sidik Jari (*Fingerspot*), integrasi dengan aplikasi mobile menjadi langkah inovatif yang perlu dipertimbangkan. Karena absensi sidik jari (*Fingerspot*) ini sistem baru maka masih dilakukan pengembangan Absensi Sidik Jari (*Fingerspot*) yang terintegrasi dengan aplikasi mobile yang terintegrasi dengan sistem Absensi Sidik Jari (*Fingerspot*) akan memungkinkan karyawan untuk melakukan monitoring kehadiran secara *real-time*, melihat riwayat absensi, dan mengakses informasi terkait jadwal kerja dari mana saja. Untuk

meningkatkan efektivitas Absensi Sidik Jari (*Fingerspot*), integrasi dengan aplikasi mobile menjadi langkah inovatif yang perlu dipertimbangkan. Aplikasi mobile yang terintegrasi dengan Absensi Sidik Jari (*Fingerspot*) akan memungkinkan karyawan untuk melakukan monitoring kehadiran secara *real-time*, melihat riwayat absensi, dan mengakses informasi terkait jadwal kerja dari mana saja.

b. Pengelolaan *Service Charge*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *service charge* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan di Hotel Le Grande Bali Uluwatu. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar manajemen Hotel Le Grande Bali Uluwatu disarankan untuk mengembangkan sistem komunikasi yang transparan dan komprehensif terkait pengelolaan serta distribusi dana *service charge*. Transparansi ini dapat diwujudkan melalui penyediaan platform digital yang mudah diakses, seperti aplikasi internal atau portal khusus, yang memungkinkan setiap karyawan melihat secara *real-time* rincian perhitungan dan alokasi *service charge* berdasarkan kinerja, kehadiran, dan kontribusi individu. Selain itu, manajemen perlu menyelenggarakan sosialisasi secara rutin untuk menjelaskan formula pembagian *service charge*, kriteria evaluasi yang digunakan, serta faktor-faktor yang memengaruhi besaran yang diterima oleh masing-masing karyawan. Dengan adanya sistem komunikasi yang terbuka dan akuntabel, karyawan akan memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai mekanisme *service charge* dan merasa diperlakukan secara adil. Hal ini pada gilirannya

akan meningkatkan motivasi, rasa memiliki, serta kedisiplinan kerja secara berkelanjutan.

c. **Peningkatan Absensi Sidik Jari (*Fingerspot*) dan *Service Charge* secara simultan**

Mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa 7,8% variasi disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain di luar absensi sidik jari (*Fingerspot*) dan *service charge*, Hotel Le Grande Bali Uluwatu perlu segera mengidentifikasi dan menerapkan faktor pendukung tambahan yang spesifik dan terukur. Manajemen disarankan mengadakan pelatihan *soft skills* yang mencakup manajemen waktu, komunikasi, penanganan keluhan, dan etika kerja profesional, dengan sistem evaluasi *pre-test* dan *post-test*. Departemen HRD juga perlu menjalankan program mentoring terstruktur selama tiga bulan untuk karyawan baru, serta menyusun *career path* dengan kriteria promosi yang transparan berdasarkan kehadiran, kinerja, dan pelatihan. Untuk mendukung disiplin kerja secara berkelanjutan, hotel juga perlu mengimplementasikan program *employee wellness* yang mencakup fasilitas istirahat yang nyaman, medical *check-up* rutin, dan layanan konseling psikologis, karena kondisi fisik dan mental yang baik berkontribusi positif terhadap kedisiplinan dan kinerja operasional hotel.

DAFTAR PUSTAKA

- Andjarwati, T., Budiarti, E., Susilo, K. E., Yasin, M., & S. (2021) *Statistik Deskriptif*. Cetakan Pe. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Ardiansyah, Risnita and Jailani, M. S. (2023) 'Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif', *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), pp. 1–9. doi: 10.61104/ihsan.v1i2.57.
- Arnisah, R. and Siregar, S. (2022) 'Peningkatan Kedisiplinan Kerja Dalam Memaksimalkan Kinerja Pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara', *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(1), pp. 147–157. doi: 10.47467/elmal.v4i1.1308.
- Artina Mayunita and Kania Ratnasari (2023) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Department Food and Beverage Di Hotel 101 Urban Kelapa Gading Jakarta Utara', *Seminar Nasional Pariwisata dan Kewirausahaan (SNPK)*, 2, pp. 244–251. doi: 10.36441/snpk.vol2.2023.123.
- Azizah, S. N., Permatasari, B. and Suwarni, E. (2022) 'Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung', *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*, 2(1), pp. 67–77. Available at: <http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/smart/issue/archive>.
- Fina, A. F. and Amilia Tresnawati (2024) 'Analisis Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Garmen Jaya (Cardinal)', *JEMSI (Jurnal*

Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, 10(4), pp. 2249–2254. doi: 10.35870/jemsi.v10i4.2572.

Ghozali, I. (2020) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 9. UNDIP Pres.

Gifelem, K., Mangantar, M. and Uhing, Y. (2021) ‘Analisis Efektivitas Penerapan Model Absensi Fingerprint Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong Analysis of the Effectiveness of the Application of the Fingerprint Attendance Model in Improving the’, *900 Jurnal EMBA*, 9(2), pp. 900–906.

Human Resources Departemen (2020) ‘Peraturan Perusahaan Hotel Le Grande Bali Uluwatu’, in. Badung.

Human Resources Departemen (2025) *Service Charge Report*.

Ichsan, M. (2020) *Pengaruh Pemberian Insentif Service Charge dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Monty Boga Tama*. Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Jehoshaphat Tanujayaputra Budiharjo, S. S. and Program (2019) ‘Analisis Hubungan Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Swiss-Belinn Tunjungan Surabaya’, *Springer International Publishing*, (2019), 13-29, pp. 13–29.

Madonna Maningke, Budi Setiawati and Ahmat Harahap (2020) ‘Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Dalam Rangka Meningkatkan Disiplin Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tabalong’, *Japb*, 3(1), pp. 213–225. Available at: <https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/249>.

Malombeke, D A *et al.* (2024) ‘Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik (Fingerprint), Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin

Kerja Karyawan Pada Fellow Coffee’, *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(01), pp. 556–567. Available at: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/53937%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/53937/45477>.

Muhammmad, B. (2022) *Analisis Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Studi Pada Pengadilan Agama Banjarmasin Kelas Ia. Kalimantan*. Universitas Islam Kalimantan MAB.

Mursanto Mursanto and Meira Meira (2023) ‘Pengaruh Pemberian Motivasi Dalam Bentuk Service Charge Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Fave Hotel A. Yani Banjarmasin)’, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(4), pp. 292–300. doi: 10.54066/jmbe-itb.v1i4.748.

Muryani, E., Sulistiarini, E. B., Prihatiningsih, T. S., Ramadhana, M. R., Heriteluna, M., Maghfur, I., ... & Purnomo, A. (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pe. Edited by Hayat. Unisma Pres.

Namira, Y. U., Syamsurizal, & Purniwarti, T. (2023) ‘Pengaruh Insentif Service Charge dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada The Acacia Hotel Jakarta’, *Seminar Nasional Riset Terapan Administrasi Bisnis & MICE XII*.

Netty Laura (2017) ‘THE EFFECT OF LEADERSHIP AND THE IMPLEMENTATION OF THE FINGERPRINT ABSENCE MODEL ON WORK PRODUCTIVITY WITH WORK DISCIPLINE AS A MODERATING VARIABLE OF AUTOMOTIVE COMPANIES IN INDONESIA’, *Journal of Management and Business*, Vol. 16, N.

Ngurah, G. *et al.* (2022) ‘Pengaruh Efektivitas Penerepan Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Pegawaai Dimediasi Disiplin Kerja’, *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(1), pp. 46–56.

- Nwoye, C. I. (2016) 'Enhancing Attendance Management in Firms and Industries Using Fingerprint Biometric Recognition Technique.', *Journal of Mobile Computing & Application*, 3(1), pp. 15–22.
- Okezone Finance (2025) *Industri Hotel Jakarta dan Bali Untung Besar di 2024*. Available at: <https://economy.okezone.com/read/2025/02/05/470/3110937/industri-hotel-jakarta-dan-bali-untung-besar-di-2024>.
- Priliani, N. L. D., Widawati, I. A. P. and Sihombing, I. H. H. (2021) 'Pengaruh Insentif Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan Hotel Timeshare dengan Variabel Mediasi Kepuasan Kerja', *Jurnal Bisnis Hospitaliti*, 10(2), pp. 137–148. doi: 10.52352/jbh.v10i2.529.
- Purwanto, S., Supangat, S., Esterina, M., Souhoka, S., Chandra, F., Hariputra, A., ... & Arianto (2024) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by S. Y. Sari. Agam: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Putra, K. G. A. D., Wimba, I. G. A. and Sanjaya, P. K. A. (2022) 'Pengaruh Absensi Biometrik (Fingerprint), Motivasi Kerja dan Kompensasi Financial Terhadap Disiplin Kerja', *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(4), pp. 985–999.
- Rachmawati, N. R., & Novaria, R. (2023) 'Pemberian Reward Dan Punishment Sebagai Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Pengadilan Negeri Sidoarjo Kelas Ia Khusus', *Prosiding Simposium Nasional Administrasi Publik (SIAP)*, pp. 200–206.
- Rahayu, S. D., Kamumu, N. and Wijanarko, S. (2020) 'Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Food & Beverage Service di Hotel Sintesa Peninsula Manado', *Jurnal Hospitaliti*, 2(1), pp. 139–147.
- Rajagukguk, N. S. (2022) *Tinjauan Perbandingan Perlakuan Insentif Pajak bagi Mobil Listrik di Indonesia, Thailand dan Norwegia dari Aspek Pajak Tidak*

Langsung, Repositori Digital PKN STAN. Politeknik Keuangan Negara STAN. Available at: [http://eprints.pknstan.ac.id/1591/%0Ahttp://eprints.pknstan.ac.id/1591/5/06.Bab II_Natanael SM Rajagukguk_2301190232.pdf](http://eprints.pknstan.ac.id/1591/%0Ahttp://eprints.pknstan.ac.id/1591/5/06.Bab%20II_Natanael%20SM%20Rajagukguk_2301190232.pdf).

Raymond, Siregar, D. L., Indrawan, M. G., & Sukma, M. (2023) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by S. Kasman. Padang: CV Gita Lentera.

Rochendi, T. (2022) 'The Role of Fingerprint System on Work Discipline at CV Bangun Jaya', *Interdisciplinary Social Studies*, 1(5), pp. 603–609. doi: 10.55324/iss.v1i5.127.

Safuan Safuan and Luqman Assaffat (2022) 'Perancangan Sistem Informasi Kehadiran Mahasiswa Menggunakan Fingerprint Dan Php Di Program Studi Informatika Universitas Muhammadiyah Semarang', *Jurnal Publikasi Ilmu Komputer dan Multimedia*, 1(2), pp. 171–180. doi: 10.55606/jupikom.v1i2.726.

Saputra, D. N., Novita Listyaningrum, S. H., Leuhoe, Y. J., Apriani, S. S., Asnah, S. P., & Rokhayati, T. (2022) *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. Feniks Muda Sejahtera.

Saputra, A. H., Efendi, Y. and Fatimah, J. (2024) 'Perancangan Dan Implementasi Sistem Kehadiran Dosen Menggunakan Teknologi Fingerprint Pada Stti Niit I-Tech', *Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 4(1), pp. 214–227. doi: 10.46306/sm.v4i1.89.

Suale, Y., Kamil, N. M., Musah, M. B., Zakari, M., & Farah, A. M. (2023) 'The Impact of Biometric Time and Attendance System on Workforce Management Outcomes: The Moderating Role of Managerial Commitment in the Service Sector in Northern Ghana', *International Journal of Business and Technology Management*, pp. 442–455. doi: 10.55057/ijbtm.2023.5.3.37.

Sugiyono (2023) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edited by Sutopo. Bandung: Alfabeta.

Sutianingsih and Handayani, T. K. W. (2021) ‘Effect of Work Motivation, Work Discipline and Perception of Organizational Support on Employee Performance in Manyaran Sub-District Office’, *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(4), pp. 435–451. Available at: <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>.

Wirawan, I. K. N. A., Haris, I. A. and Suwendra, I. W. (2019) ‘PENGARUH KEBIJAKAN INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Study Kasus Pekerja Daily Worker Sheraton Hotel Kuta Badung)’, *Jurnal Pendidikan ...*, 11(2), pp. 583–594. Available at: <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/21592>.

Xin, C. J., Ismail, F., & Khan, M. A. (2021) ‘Employee Discipline Management: How to Pursue Disciplinary Actions Effectively and Legally in the Workplaces.’, *JOURNAL OF TECHNO SOCIAL*, pp. 54-58.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI