



**HUBUNGAN PENERAPAN ABSEN *FINGER PRINT* DENGAN
KINERJA KARYAWAN DIVISI *HOUSEKEEPING* PADA HOTEL
ROYAL AMAROOSA BOGOR**

Skripsi

Dibuat:

Wulandari Titah Palupi

021116110

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

JANUARI 2021

**HUBUNGAN PENERAPAN ABSEN *FINGER PRINT* DENGAN
KINERJA KARYAWAN DIVISI *HOUSEKEEPING* PADA
HOTEL ROYAL AMAROOSA BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)

Ketua Program Studi

(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)


**HUBUNGAN PENERAPAN ABSEN FINGER PRINT DENGAN
KINERJA KARYAWAN DIVISI HOUSEKEEPING PADA
HOTEL ROYAL AMAROOSA BOGOR**

Skripsi

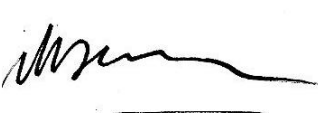
Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari : Jum'at Tanggal : 29 / Januari / 2021

Wulandari Titah Palupi
021116110


Menyetujui,
Ketua Sidang,


(Ketut Sunatra, Ak., MM., CA., PIA)

Ketua Komisi Pembimbing


(Dewi Atika, SE., MSi)

Anggota Komisi Pembimbing


(Angka Priatna, SE., MM)

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Wulandari Titah Palupi

NPM : 021116110

Judul Skripsi/Tesis Desertasi : Hubungan Penerapan Absen *Finger Print* Dengan Kinerja Karyawan Divisi *Housekeeping* Pada Hotel Royal Amaroossa Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir Skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 02 Januari 2021



Wulandari Titah Palupi
021116110

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, 2021
Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizing Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

ABSTRAK

WULANDARI TITAH PALUPI. NPM. 021116208. Hubungan Penerapan Absen *Finger Print* Dengan Kinerja Karyawan Divisi *Housekeeping* Pada Hotel Royal Amaroossa Bogor. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Di bawah Bimbingan Ketua Komisi Pembimbing DEWI ATIKA dan Anggota Komisi Pembimbing ANGKA PRIATNA. Tahun 2021.

Sektor pariwisata berkontribusi lebih besar dari pada sektor lainnya dengan ditandai 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.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *verifikatif* dan deskriptif dengan metode penelitian *explanatory survey* yang bertujuan untuk menguji hipotesis dan menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antara variabel penerapan absen *finger print* dengan kinerja karyawan Hotel Royal Amaroossa Bogor. Unit analisis dalam penelitian ini adalah unit populasi, yaitu mencakup seluruh karyawan divisi *house keeping* pada Hotel Royal Amaroossa Bogor yang berjumlah 35 orang. Metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Probability Sampling* dengan menggunakan teknik sensus (semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian) yang terdapat pada perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi *housekeeping* yang berjumlah 35 orang karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan absen *finger print* sangat dibutuhkan oleh karyawan pada divisi *housekeeping* untuk mengetahui bagaimana tingkat ketaatan karyawan kepada perusahaan, mengingat kondisi yang sedang dihadapi oleh Hotel Royal Amaroossa adalah menurunnya jumlah kunjungan baik dari kunjungan wisatawan mancanegara ataupun kunjungan wisatawan domestik yang berdampak pada pendapatan perusahaan menjadi menurun. Karyawan divisi *Housekpeeing* sangat dibutuhkan keberadaannya dalam memberikan pelayanan kepada semua tamu yang datang ke Hotel Amaroossa, Hasil obervasi penulis menunjukkan pada saat jam kerja ada karyawan yang tidak *stanby* di area, kondisi tersebut tentunya mempengaruhi operasional Hotel disaat membutuhkan karyawan tersebut untuk menyelesaikan pekerjaannya di lapangan selain itu masih tigginya jumlah karyawan datang terlambat dari tahun ke tahun yang berpengaruh terhadap penilaian kinerja karyawan, oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi untuk meminimalisir kondisi karyawan yang membiasakan diri datang terlambat untuk mampu memasuki lingkungan kerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan. Hasil peneltian ini menunjukkan bahwa penerapan absensi *finger print* memiliki hubungan dengan keeratan hubungan yang rendah dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini bahwa menurunnya hasil penilaian kinerja diseban oleh faktor lain diluar penerapan absen *finger print* karena kontribusi variabel penerapan absen *finger print* hanya 8,06% dan sisanya 91,93% dipenagruhi oleh faktor lain diluar penerapan absen *finger print*.

Kata Kunci : *Penerapan Absen Finger Print, Kinerja Karyawan.*

KATA PENGANTAR

Ucapan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas segala nikmat yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Hubungan Penerapan Absen *Finger Print* Dengan Kinerja Karyawan Divisi *Housekeeping* Pada Hotel Royal Amaroossa Bogor”**.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini penulis melibatkan banyak pihak serta meminta bimbingan untuk menyelesaikan penelitian ini, serta dukungan materi dan non materi yang telah diberikan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik, maka dari itu ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada :

- a. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak.,MM.,CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
- b. Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak.,MM.,CA Selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan periode 2020/2025.
- c. Ibu Dewi Atika SE.,MSi. Selaku ketua komisi pembimbing
- d. Terima kasih kepada dosen pembimbing saya Bapak Angka Priatna, SE., MM. Selaku anggota komisi pembimbing.
- e. Terima kasih kepada seluruh Dosen Universitas Pakuan Fakultas Ekonomi yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan ilmu dan pengalamannya.
- f. Kepada seluruh staf TU yang senantiasa membantu dan memberikan informasi.
- g. Kepada Kedua orang tua tercinta
- h. Terima kasih kepada teman-teman Manajemen Ekstensi 2016 yang pernah berjaung bersama dalam menyelesaikan kuliah di Pakuan.
- i. Ucapan terima kasih kepada teman dan sahabat tercinta yang tidak dapat disebutkan namanya atas dukungan dan motivasi yang diberikan.

Penulis sangat menyadari dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan masukannya dari semua pihak yang bersifat membangun. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan.

Bogor, 08 Desember 2020

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------------------------------|
| JUDUL | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG | Error! Bookmark not defined. |
| LEMBAR PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN | Error! Bookmark not defined. |
| LEMBAR PELIMPAHAN HAK CIPTA | Error! Bookmark not defined. |
| LEMBAR HAK CIPTA..... | v |
| ABSTRAK | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| BAB I..... | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah | 9 |
| 1.2.1 Identifikasi Masalah | 9 |
| 1.2.2 Perumusan Masalah | 9 |
| 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian | 10 |
| 1.3.1 Maksud Penelitian | 10 |
| 1.3.2 Tujuan Penelitian | 10 |
| 1.4 Kegunaan Penelitian | 10 |
| 1.4.1 Kegunaan Akademis | 10 |
| 1.4.2 Kegunaan Praktis | 10 |
| BAB II..... | 11 |
| TINJAUAN PUSTAKA | 11 |
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 11 |
| 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 11 |

| | | |
|--------------------------|---|-----------|
| 2.1.2 | Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia | 11 |
| 2.1.3 | Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 13 |
| 2.2 | Absensi <i>Finger Print</i> | 15 |
| 2.2.1 | Pengertian Absensi <i>Fingert Print</i> | 15 |
| 2.2.2 | Tujuan Penggunaan Absen <i>Finger Print</i> | 16 |
| 2.2.3 | Keunggulan dan Kekurangan Mesin Absensi <i>Finger Print</i> | 17 |
| 2.2.4 | Indikator Abseni <i>Finger Print</i> | 18 |
| 2.3 | Kinerja Karyawan..... | 19 |
| 2.3.1 | Pengertian Kinerja..... | 19 |
| 2.3.2 | Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan | 20 |
| 2.3.3 | Tujuan dan Manfaat Kinerja | 22 |
| 2.3.4 | Indikator Kinerja Karyawan..... | 23 |
| 2.3.5 | Penilaian Kinerja Karyawan..... | 24 |
| 2.3.6 | Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan | 24 |
| 2.3.7 | Metode Penilaian Kinerja Karyawan | 25 |
| 2.4 | Penelitian sebelumnya dan Kerangka Pemikiran | 27 |
| 2.4.1 | Penelitian Sebelumnya | 27 |
| 2.4.2 | Kerangka Pemikiran..... | 29 |
| BAB III | | 32 |
| METODE PENELITIAN | | 32 |
| 3.1 | Jenis Penelitian..... | 32 |
| 3.2 | Obyek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian | 32 |
| 3.2.1 | Obyek Penelitian | 32 |
| 3.2.2 | Unit Analisis..... | 32 |
| 3.2.3 | Lokasi Penelitian | 32 |
| 3.3 | Jenis dan Sumber Data Penelitian | 32 |
| 3.3.1 | Jenis Data | 32 |
| 3.2 | Sumber Data Penelitian..... | 33 |
| 3.4 | Operasionalisasi Variabel..... | 33 |
| 3.5 | Metode Penarikan Sampel..... | 34 |
| 3.6 | Metode Pengumpulan Data | 34 |
| 3.7 | Uji Kualitas Data..... | 36 |

| | |
|---|----|
| 3.7.1 Uji Validitas | 36 |
| 3.7.2 Uji Reliabilitas | 38 |
| 3.8 Metode Pengolahan Dan Analisis Data..... | 39 |
| 3.8.1 Analisis Deskriptif | 39 |
| 3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi <i>Rank Spearman</i> | 40 |
| 3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi | 41 |
| 3.8.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi | 41 |
| BAB IV | 44 |
| HASIL PENELITIAN..... | 44 |
| 4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian | 44 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat Hotel Royal Amaroossa Bogor | 44 |
| 4.1.2 Struktur Organisasi Pada Divisi <i>Housekeeping</i> Hotel Royal Amaroossa Bogor | 44 |
| 4.1.3 Profil Responden..... | 47 |
| 4.2 Analisis Data | 51 |
| 4.2.1 Penerapan Absen <i>Finger Print</i> Pada Divisi <i>Housekeeping</i> | 51 |
| 4.2.2 Kinerja Karyawan Divisi <i>Housekeeping</i> Pada Hotel Royal Amaroossa Bogor | 59 |
| 4.2.3 Hubungan Penerapan Absen <i>Finger Print</i> Dengan Kinerja Karyawan Divisi <i>Housekeeping</i> | 68 |
| 4.3 Pembahasan dan Interpretasi Penelitian | 71 |
| BAB V..... | 73 |
| SIMPULAN DAN SARAN | 73 |
| 5.1 Simpulan..... | 73 |
| 5.2 Saran | 73 |

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1. 1 Jumlah Wisatawan Kota Bogor Tahun 2017-2019 | 3 |
| Tabel 1. 2 Daftar dan Alamat Hotel Berbintang di Kota Bogor | 3 |
| Tabel 1. 3 Jumlah Karyawan Hotel Royal Amaroossa Bogor Tahun 2019-2020..... | 4 |
| Tabel 1. 4 Rata-Rata Tingkat Hunian Hotel Royal Amaroossa Tahun 2017- 2019..... | 5 |
| Tabel 1. 5 Standar Penilaian Kinerja Pada Karyawan Hotel Amaroossa Bogor..... | 5 |
| Tabel 1. 6 Rata –Rata Hasil Penilaian Kinerja Pada Karyawan Hotel Royal Amaroossa Bogor Tahun 2019..... | 6 |
| Tabel 1. 7 Rekapitulasi Daftar Hadir Karyawan pada Hotel Royal Amaroossa Bogor Periode 2017-2019 | 7 |
| Tabel 1. 8 Pra Survey Mengenai Penerapan Absen <i>Finger Print</i> | 8 |
| Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya | 27 |
| Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel..... | 33 |
| Tabel 3. 2 Skala Likert | 35 |
| Tabel 3. 3 Kriteria Interpretasi Skor Tanggapan Responden | 40 |
| Tabel 3. 4 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi . | 41 |
| Tabel 4. 1 Jawaban responden mengenai Penerapan absen finger print memberikan kemudahan untuk melakukan absen masuk dan absen keluar | 51 |
| Tabel 4. 2 Jawaban responden mengenai karyawan sangat terbantu dengan penerapan Finger print yang disediakan oleh pihak Hotel Royal Amaroossa..... | 52 |
| Tabel 4. 3 Jawaban responden mengenai Penerapan absen finger print membantu perekaman data kehadiran karyawan menjadi cepat | 52 |
| Tabel 4. 4 Jawaban responden mengenai karyawan menilai perekaman data absen dengan <i>finger print</i> cepat dan akurat..... | 53 |
| Tabel 4. 5 Jawaban responden mengenai tingkat keakuratan dengan menggunakan absen <i>finger print</i> sangat tinggi..... | 54 |
| Tabel 4. 6 Jawaban responden mengenai karyawan tidak bisa melakukan kecurangan dalam melakukan absen masuk dan absen keluar | 55 |
| Tabel 4. 7 Jawaban responden mengenai karyawan tidak dapat memanipulasi absen masuk ataupun absen keluar..... | 55 |
| Tabel 4. 8 Jawaban responden mengenai penerapan absen <i>Finger Print</i> membantu karyawan <i>Housekeeping</i> mencapai target pekerjaan..... | 56 |
| Tabel 4. 9 Jawaban responden mengenai kehadiran karyawan housekeeping sangat membantu pencapaian target Hotel Royal Amaroossa dalam meningkatkan jumlah kunjungan | 57 |
| Tabel 4. 10 Jawaban responden mengenai penerapan absen <i>Finger print</i> membantu karyawan mencapai kinerja yang baik | 57 |
| Tabel 4. 11 Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Penerapan Absen <i>Finger Print</i> | 58 |

| | |
|--|----|
| Tabel 4. 12 Jawaban responden mengenai pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap karyawan pada divisi Housekeeping sesuai dengan SOP pada Hotel Royal Amaroossa..... | 59 |
| Tabel 4. 13 Jawaban responden mengenai setiap karyawan mampu menghasilkan kualitas pekerjaan yang maksimal | 60 |
| Tabel 4. 14 Jawaban responden mengenai kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan divisi housekeeping sesuai dengan yang diharapkan | 61 |
| Tabel 4. 15 Jawaban responden mengenai jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan..... | 61 |
| Tabel 4. 16 Jawaban responden mengenai setiap karyawan mampu mencapai jumlah pekerjaan berdasarkan target yang diberikan oleh atasan | 62 |
| Tabel 4. 17 Jawaban responden mengenai setiap karyawan berusaha menghasilkan kuantitas pekerjaan dengan makismal..... | 63 |
| Tabel 4. 18 Jawaban responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu | 63 |
| Tabel 4. 19 Jawaban responden mengenai setiap karyawan tidak membutuhkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan..... | 64 |
| Tabel 4. 20 Jawaban responden mengenai setiap karyawan berusaha untuk mempercepat menyelesaikan pekerjaan | 65 |
| Tabel 4. 21 Jawaban responden mengenai setiap karyawan mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi di dalam pekerjaannya..... | 65 |
| Tabel 4. 22 Jawaban responden mengenai setiap karyawan pada divisi <i>Housekeeping</i> mampu bekerja secara mandiri..... | 66 |
| Tabel 4. 23 Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan | 67 |
| Tabel 4. 24 Hasil Perhitungan <i>Rank Speraman</i> | 68 |
| Tabel 4. 25 Pedoman interpretasi koefisien korelasi rank spearman..... | 68 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|---------------|
| Gambar 1. 1 Rekapitulasi Absensi Karyawan Hotel Royal Amaroossa | Error! |
| Bookmark not defined. | |
| Gambar 3. 1 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis | 43 |
| Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Divisi Housekeeping | 45 |
| Gambar 4. 2 Jenis Kelamin Responden | 47 |
| Gambar 4. 3 Usia Responden | 48 |
| Gambar 4. 4 Usia Responden | 49 |
| Gambar 4. 5 Masa Kerja Responden..... | 50 |
| Gambar 4. 6 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis | 71 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pemerintah Republik Indonesia, terus berupaya mendorong dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional dan mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang salah satu diantaranya pemberian kemudahan dalam proses pengurusan ijin usaha perusahaan. Hal ini tentu saja membawa angin segar untuk 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 perusahaan 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 dari pada sektor lainnya dengan ditandai 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.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi sebagai pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainnya, maka diperlukan pengelolaan yang baik demi kelangsungan organisasi untuk mencapai tujuan yang sesuai yang diharapkan. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada individu-individu serta lingkungan di mana ia berada. Dibentuk suatu organisasi tentunya mempunyai tujuan yang sudah ditetapkan dan merupakan kewajiban setiap anggota organisasi untuk mencapainya sebagaimana yang telah disepakati bersama. Hasil yang dicapai oleh organisasi berhubungan dengan kinerja pegawai yang ada di dalamnya.

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting bagi perusahaan, oleh karena itu diperlukan upaya pengelolaan yang maksimal dan optimal demi mencapai keberhasilan. Suatu organisasi harus mampu mencapai tujuan sesuai yang yang di harapkan dan sesuai visi dan misi yang sudah direncanakan. Sumber daya manusia di bentuk salah satunya oleh sifat dan karakter yang ada pada individu-individu dan lingkungan di dalam perusahaan atau di luar perusahaan. Dibentuk suatu organisasi tentunya mempunyai tujuan yang sudah di tetapkan dan merupakan kewajiban setiap anggota organisasi untuk mencapai sebagaimana yang telah di sepakati bersama. Hasil yang di raih oleh sebuah organisasi berhubungan dengan kinerja para karyawan yang berada di dalam perusahaan.

Mangkunegara (2016) kinerja merupakan hasil akhir secara kualitas dan kuantitas dari tanggung jawab yang dibebankan perusahaan kepada karyawan. Hasil akhir tersebut bisa bernilai peningkatan atau penurunan. Perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan agar dapat mengendalikan karyawan serta dapat mengambil kebijakan dari hasil evaluasi penilaian kinerja tersebut. Salah satu kebijakan yang diambil oleh perusahaan terkait kinerja karyawan adalah memberikan pelatihan bagi karyawan yang mengalami penurunan kinerja atau dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu memberikan kinerja terbaik kepada perusahaan. Kinerja yang baik yang diberikan oleh karyawan tentu akan berdampak kepada citra perusahaan karena memiliki aset terbaik dengan memiliki karyawan yang mampu bekerja sesuai dengan apa yang menjadi harapan perusahaan. Perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja sekurang-kurangnya satu tahun sekali untuk mengetahui perkembangan setiap karyawan yang bekerja. Aspek penilaian kinerja dapat dilihat dari berbagai indikator salah satunya adalah absensi karyawan.

Nugroho (2012) 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 organisasi. Cahyana (2012), menyatakan bahwa pencatatan absensi karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (*Human Resources Management*). Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang karyawan dapat menentukan prestasi kerja seseorang, gaji/upah, produktivitas, dan kemajuan instansi/lembaga secara umum. Pada alat pencatatan absensi karyawan yang konvensional memerlukan banyak intervensi karyawan bagian administrasi SDM maupun kejujuran karyawan yang sedang dicatat kehadirannya. Hal ini sering memberikan peluang adanya manipulasi data kehadiran apabila pengawasan yang kontinyu pada proses ini tidak dilakukan semestinya.

Saat ini Kota Bogor merupakan salah satu kota yang menawarkan berbagai objek wisata yang sangat menarik baik wisata kuliner, wisata fashion atau wisata seperti museum, kebun raya bogor dan masih banyak lagi, hal tersebut tentu akan menarik perhatian para wisatawan local, wisatawan nasional serta wisatawan mancanegara untuk berkunjung dan berlibur ke Kota Bogor. Berikut merupakan jumlah wisatawan yang datang ke Kota Bogor:

Tabel 1. 1 Jumlah Wisatawan Kota Bogor Tahun 2017-2019

| Tahun | Wisatawan Domestik | Wisatawan Mancanegara | Total (orang) |
|-------|--------------------|-----------------------|---------------|
| 2017 | 5.982.813 | 202.187 | 6.185.000 |
| 2018 | 7.573.402 | 392.585 | 7.965.987 |
| 2019 | 8.709.412 | 451.473 | 9.160.885 |

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat, 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah wisatawan domestik pada tahun ke tahun terus mengalami kenaikan serta jumlah wisatawan mancanegara mengalami kenaikan yang terus menerus dari tahun ke tahun. Pada tahun 2017 jumlah wisatawan domestik dan wisatawan mancanegara mencapai 6.185 juta, pada tahun 2018 jumlah wisatawan mencapai 7.965 juta dan pada tahun 2019 jumlah wisatawan domestik dan mancanegara mencapai 9.160 juta. Hal ini tentu akan berdampak terhadap pertumbuhan ekonomi di Kota Bogor dengan meningkatnya industri jasa yang berdiri. Salah satunya adalah industri jasa penginapan atau hotel.

Pertumbuhan industri perhotelan di Kota Bogor terus mengalami perkembangan yang semakin pesat. Beberapa pemain utama hotel berbintang di Kota Bogor semakin eksis dalam memperkenalkan bisnisnya dengan memberikan berbagai promo menarik, beberapa pemain hotel berbintang di kota Bogor adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 2 Daftar dan Alamat Hotel Berbintang di Kota Bogor

| No | Nama Hotel | Alamat |
|----|----------------------------|--|
| 1 | Hotel Royal Amarossa Bogor | Bogor Tengah, Jl. Otto Iskandardinata No.84, RT.04/RW.02, Baranangsiang, Kec. Bogor Tim., Kota Bogor, Jawa Barat 16143 |
| 2 | Hotel Grand Savero | Jl. Raya Pajajaran No.27, RT.03/RW.08, Babakan, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat |
| 3 | The 101 Hotel Suryakencana | Jalan Suryakencana Kota Bogor Jawa Barat |
| 4 | Royal Padjajaran Hotel | Jl. Raya Pajajaran No.12, RT.02/RW.04, Babakan, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat |
| 5 | Hotel Santika Bogor | Botani Square Bogor, Jl. Raya Pajajaran, RT.04/RW.05, Tegallega, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, |
| 6 | ASTON Bogor Hotel & Resort | Jl. Dreded Jl. Pahlawan, RT.05/RW.12, Mulyaharja, Kec. Bogor Sel., Kota Bogor, Jawa Barat |
| 7 | Swiss-Belhotel Bogor | Jl. Salak No.38-40, RT.03/RW.04, Babakan, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat |

Sumber: disarbud Kota Bogor, diolah 2020

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan beberapa hotel berbintang di Kota Bogor yang memiliki persaingan antara hotel satu dengan yang lainnya. Menghadapi persaingan tersebut pihak hotel memiliki berbagai macam strategi dalam mengelola kondisi bisnisnya dalam menghadapi tantangan.

Hotel Royal Amaroossa merupakan salah satu hotel berbintang di Kota Bogor, letaknya yang sangat strategis di tengah pusat kota Bogor, dekat dengan mall Botani Square Mall dan dekat pula dengan Kebun Raya Bogor atau tempat wisata lainnya. Persaingan yang begitu ketat antar bisnis hotel membuat Hotel Royal Amaroossa melakukan berbagai upaya, salah satunya adalah upaya yang dilakukan dalam mengelola karyawan. Bagaimana karyawan dapat memberikan kontribusi nyata terhadap perusahaan dengan bekerja berdasarkan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Berikut merupakan jumlah karyawan yang bekerja di Hotel Royal Amarooss Bogor, disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. 3 Jumlah Karyawan Hotel Royal Amaroossa Bogor Tahun 2019-2020

| No | Departemen | Jumlah Karyawan |
|----|-----------------------------------|-----------------|
| 1 | <i>Human Resource Development</i> | 4 |
| 2 | <i>Accounting</i> | 3 |
| 3 | <i>Sales & Marketing</i> | 6 |
| 4 | <i>Purchasing</i> | 5 |
| 5 | <i>Enginereeing</i> | 7 |
| 6 | <i>House Keeping</i> | 35 |
| 7 | <i>Security</i> | 7 |
| 8 | <i>Food And Bevarage Kitchen</i> | 25 |
| | Jumlah | 92 |

Sumber: Amaroossa Hotel , 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan jumlah karyawan yang bekerja pada Hotel Ammaroossa Bogor yang berjumlah 92 orang dari berbagai divisi. Hotel Ammaroossa dalam mendapatkan keuntungan yaitu dengan mendapatkan tingkat kunjungan yang tinggi, namun demikian persaingan yang begitu ketat menjadikan hambatan salah satunya adalah persaingan harga dengan hotel berbintang lainnya, persaingan dalam memberikan layanan kepada pelanggan dan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi Hotel Amaroossa dalam mendapatkan tingkat hunian kamar oleh para wisatawan domestik dan wisatawan mancanegara. Tingkat hunian kamar merupakan salah satu tolak ukur dalam melihat jasa keberhasilan perhotelan, hal tersebut dikarenakan tingkat hunian kamar pada suatu jasa perhotelan menunjukkan volume penerimaan tamu dari hotel tersebut pada suatu periode.

Kamar Amaroossa Royal yang bernuasa *gold* di sertai dengan fasilitas yang *exclusive* dan amenities yang lengkap yaitu *comfortable bed with luxury pillow, flat LCD dengan TV kabel, Hot & Cold Water, Coffee & Tea, Free Internet Access, Individual AC, Safe Deposit Box, Bathuob, Pantry, Living room, hairdryer, mini bar*. Terdiri dari 3 Tipe kamar yang berbeda diantaranya , *deluxe* 56 kamar dengan luas 27m² kemudian Executive seluas 33 m² dengan total 48 kamar dan *junior Suite* sebanyak 8 kamar dengan luas 48 m². Berikut merupakan tingkat hunian Hotel Royal Amaroossa pada periode 2017-2019 disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. 4 Rata-Rata Tingkat Hunian Hotel Royal Amaroossa Tahun 2017-2019

| No | Jenis Kamar | Jumlah Kamar | Rata-Rata Tingkat Hunian 2017 (%) | Rata-Rata Tingkat Hunian 2018 (%) | Rata-Rata Tingkat Hunian 2019 (%) |
|----|----------------|--------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| 1 | Deluxe Room | 56 | 60 | 50 | 40 |
| 2 | Executive Room | 48 | 20 | 19 | 15 |
| 3 | Junior Suite | 8 | 15 | 17 | 15 |
| | Jumlah | 112 | 95 | 86 | 70 |

Sumber: Hotel Amaroossa , diolah 2020

Tabel di atas menunjukkan tingkat hunian hotel royal Amaroossa tahun 2017-2019. Pada tahun 2017 tingkat hunian mencapai rata-rata 95% dari jumlah kamar yang tersedia, pada tahun 2018 tingkat hunian mencapai rata-rata 86% jumlah kamar yang tersedia dan pada tahun 2019 mencapai 70% mengalami penurunan yang sangat signifikan. Dari tahun ke tahun mengalami penurunan tingkat hunian oleh karena itu pihak Hotel Royal Amaroossa melakukan evaluasi untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi menurunnya tingkat hunian pada Hotel Amaroossa Bogor salah satunya yaitu dengan mengadakan penilaian kinerja karyawan untuk mengetahui apakah karyawan telah bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Tabel 1. 5 Standar Penilaian Kinerja Pada Karyawan Hotel Amaroossa Bogor

| Interval | Kategori |
|----------|------------|
| 90-100 | Luar Biasa |
| 80-89 | Baik |
| 60-79 | Cukup Baik |
| < 50 | Buruk |

Sumber: Data Sekunder, 2020

Tabel 1. 6 Jumlah Karyawan Yang Mendapat Nilai di bawah Standar PT Hotel Royal Amaroossa Bogor Tahun 2019- 2020

| No | Departemen | Jumlah Karyawan | Standar Penilaian Perusahaan | Sep-Feb | Persentase | Feb-Sep | Persentase |
|----|-----------------------------------|-----------------|------------------------------|---------|------------|---------|------------|
| | | | | 2019 | (%) | 2020 | (%) |
| 1 | <i>Human Resource Development</i> | 4 | 80-89 Biak | - | - | - | - |
| 2 | <i>Accounting</i> | 3 | | - | - | - | - |
| 3 | <i>Sales & Marketing</i> | 6 | | 2 | 33 | - | - |
| 4 | <i>Purchasing</i> | 5 | | 1 | 20 | - | - |
| 5 | <i>Enginereeing</i> | 7 | | 3 | 42,85 | 1 | 14,28 |
| 6 | <i>House Keeping</i> | 35 | | 18 | 51,42 | 20 | 57 |
| 7 | <i>Security</i> | 7 | | 1 | 20 | 2 | 28,57 |
| 8 | <i>Food And Bevarage Kitchen</i> | 25 | | | | | |
| | Jumlah | 92 | | | 25 | 27 | 23 |

Sumber: Hotel Royal Amaroossa, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa Hotel Amaroosa melakukan penilaian kepada karyawan dua kali dalam satu tahun terhitung periode September-Februari dan Februari-September. Standar nilai yang ditetapkan oleh perusahaan adalah 80-90 dengan kategori nilai baik, dapat dilihat bahwa tabel di atas menunjukkan nilai karyawan yang mendapatkan di bawah standar perusahaan dan dapat dilihat dari tabel tersebut departemen yang tidak memiliki penilaian di bawah standar yang sudah ditentukan oleh karyawan adalah divisi *human resource management* dan departemen *accounting*. Departemen yang memiliki penilaian kinerja karyawan di bawah standar terbanyak adalah departemen *house keeping* mencapai 51,42% dari jumlah karyawan 35 orang dan pada periode Februari-September 2020 jumlah karyawan yang mendapatkan nilai di bawah standar meningkat menjadi 57%. Hal ini tentu akan mengganggu terhadap operasional Hotel dalam melayani pengunjung yang datang, mengingat departemen *house keeping* memiliki peranan penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan. Pada penelitian ini penulis memilih departemen *House Keeping* yang akan dijadikan unit sebagai analisis.

Divisi Housekeeping memiliki tanggung jawab atas kebersihan, keindahan dan kenyamanan termasuk persyaratan kesehatan yang ada di hotel, baik kamar-kamar tamu maupun *dipublic area*. Disamping itu, yang tidak kalah pentingnya adalah seluruh karyawan yang melayani, baik dalam keramah tamahan, penampilan, maupun tingkat intelegensi. Tanggung jawab *housekeeping* dapat dikatakan mulai

dari pengurusan tentang bahan-bahan yang terbuat dari seperti taplak meja (*table cloth*), sperai, sarung bantal, gordena, menjaga kerapian dan kebersihan ruangan beserta perlengkapan lainnya, sampai pada program pengadaan/penggantian peralatan dan perlengkapan, serta memelihara seluruh ruangan hotel.

Permasalahan yang sedang dihadapi oleh divisi *Housekeeping* adalah tingginya jumlah karyawan yang datang terlambat, pulang sebelum waktunya sehingga sangat mengganggu terhadap operasional pelayanan Hotel, padahal perusahaan telah menyediakan absen *finger print* untuk memantau karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada di dalam perusahaan, Untuk departemen *housekeeping* sendiri jadwal kerja di bagi menjadi tiga shift yaitu shift pagi, siang dan malam agar staf house keeping selalu berada di dalam Hotel selama 24 jam oleh Karen itu pihak hotel menetapkan shift untuk departemen *housekeeping*. Absen *finger print* dilakukan

Sistem absensi merupakan salah satu bentuk pengawasan kedisiplinan yang sudah sejak lama diterapkan oleh organisasi perusahaan. Sistem absensi yang diterapkan oleh organisasi perusahaan berbeda-beda, ada yang menggunakan absen manual, seperti absen kehadiran, absen panggil sampai absen dengan memasukan kertas ke dalam mesin absen. Namun sistem absensi manual memiliki beberapa kelemahan diantaranya absensi mudah dititipkan dan dimanipulasi sehingga menimbulkan pelanggaran terhadap disiplin kerja karyawan. Hotel Royal Amaroossa menerapkan system absensi dengan menggunakan sidik jari atau *finger print* untuk mengetahui tingkat absensi karyawan secara efektif dan real. Berikut merupakan hasil rekapitulasi daftar hadir karyawan *divisi Housekeeping* pada Hotel Royal Amaroossa Bogor disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. 7 Rekapitulasi Kehadiran Karyawan Divisi *Housekeeping* pada Hotel Royal Amaroossa Bogor Tahun 2019

| No | Bulan | Hari Kerja | Jumlah Karyawan | Tidak Hadir | % | Telambat | % | Mendahului | % |
|----|-----------|------------|-----------------|-------------|------------|-------------|----------|------------|------------|
| | | | | 1 | Januari | 26 | 35 Orang | 52 | 5,4 |
| 2 | Februari | 24 | 34 | 4,0 | 96 | 11,4 | | 24 | 2,8 |
| 3 | Maret | 26 | 44 | 4,8 | 137 | 15,0 | | 28 | 3,0 |
| 4 | April | 24 | 60 | 7,1 | 140 | 16,6 | | 20 | 2,0 |
| 5 | Mei | 25 | 63 | 6,6 | 120 | 13,7 | | 17 | 1,9 |
| 6 | Juni | 27 | 55 | 5,8 | 54 | 5,7 | | 19 | 2,0 |
| 7 | Juli | 25 | 54 | 6,1 | 75 | 8,5 | | 30 | 3,2 |
| 8 | Agustus | 26 | 33 | 3,6 | 87 | 9,5 | | 29 | 3,1 |
| 9 | September | 26 | 65 | 7,1 | 55 | 6 | | 30 | 3,2 |
| 10 | Oktober | 26 | 67 | 7,3 | 110 | 12 | | 23 | 2,5 |
| 11 | November | 26 | 68 | 7,4 | 120 | 13,1 | | 34 | 3,7 |
| 12 | Desember | 26 | 50 | 5,4 | 135 | 14,8 | | 44 | 4,8 |

Sumber: Hotel Amaroossa, 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan rekapitulasi absensi karyawan divisi *Housekeeping* pada tahun 2019. Hasil rakap menunjukan bahwa absensi karyawan

mmeiliki kondisi yang fluktuatif. Dapat dilihat pada tabel jumlah karyawan yang tidak hadir di tahun 2019 dengan jumlah terbanyak ada di bulan November dengan persentase sebesar 7,4%, kemudian pada tabel yang menunjukkan keterlambatan karyawan dapat dilihat jumlah karyawan paling banyak datang terlambat berada pada bulan April dengan persentase sebesar 16,6% sedangkan untuk karyawan yang mendahului pulan dengan jumlah karyawan terbanyak berada pada Desember dengan persentase 4,8%. Semakin tingginya tingkat absensi karyawan pada divisi *housekeeping* maka akan mempengaruhi terhadap pelayanan kinerja hotel dalam melayani seluruh pelanggan yang datang menginap. Pihak *management* hotel harus menyadari akan kondisi ini agar dapat segera diantisipasi dan diberikan solusi yang efektif. Keberadaan absen *Finger print* seharusnya dapat membantu karyawan dalam mematuhi aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut adalah survey yang dilakukan kepada karyawan departemen *Housekeeping* untuk melengkapi data pada penelitian ini, hasil pras survey disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. 8 Pra Survey Mengenai Penerapan Absen *Finger Print*

| No | Pertanyaan | Setuju | Tidak Setuju |
|----|---|--------|--------------|
| 1 | Apakah absen finger print memudahkan karyawan dalam melakukan absen dengan tepat waktu? | 10 | 0 |
| 2 | Apakah Proses perekaman absen finger frint sangat cepat? | 10 | 0 |
| 3 | Dengan adanya finger frint absen tidak dapat dimanipulasi? | 10 | 10 |
| 4 | Keberdaan finger print memebrikan dampak kepada pencapaian tujuan perusahaan? | 0 | 10 |
| 5 | Karyawan merasa puas dengan disediakannya absen finger print? | 5 | 5 |
| 6 | Dengan adanya finger frint dapat meningkatkan tanggung jawab karyawan di dalam bekerja untuk masuk tepat waktu? | 5 | 5 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel pra survey di atas menunjukkan pertanyaan yang diberikan kepada 10 orang karyawan dengan jumlah pertanyaan enam butir yang mewakili bahwa penerapan absen *finger print* pada Hotel Royal Amarossa dengan banyaknya jawaban sangat setuju dari karyawan bahwa penerapan absen *finger print* membantu karyawan dalam melakukan absensi secara digital dan akurat. Akan tetapi dengan keberadaan absen finger print masih terdapat karyawan yang yang telat datang tidak sesuai jam kerja.

Fenomena di atas menunjukkan masih tingginya tingkat absensi karyawan di Hotel Royal Amaroossa hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya evaluasi sejak dini agar permasalahan tersebut bisa segera teratasi, Pihak manajemen hotel yaitu bagian sumber daya manusia telah menerapkan absensi dengan menggunakan *finger print* hal ini ditujukan untuk meminimalisir adanya kecurangan jika menggunakan absen manual, dan untuk memantau karyawan dalam memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan di perusahaan. Tetapi penggunaan *finger print* tersebut belum efektif karena masih banyak karyawan yang melanggar.

Berdasarkan pemaparan di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian “ **Hubungan Penerapan Absen *Finger Print* Dengan Kinerja Karyawan Divisi *Housekeeping* Hotel Amaroossa Bogor**”

1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Menurunnya tingkat hunian pada Hotel Royal Amaroossa Bogor dari tahun ke tahun.
2. Hasil penilaain kinerja karyawan menunjukkan bahwa divisi *Housekeeping* memiliki jumlah karyawan yang mendapatkan nilai di bawah standar perusahaan.
3. Tingkat absensi karyawan masih tinggi dan melebihi batas ketentuan perusahaan.

1.2.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana penerapan absen *Finger Print* pada Hotel Royal Amaroossa Bogor?
2. Bagaimana kinerja karyawan divisi *house keeping* pada hotel Royal Amaroossa Bogor?
3. Apakah terdapat hubungan antara penerapan *absen Finger Print* dengan kinerja karyawan divisi *house keeping* pada Hotel Royal Amaroossa Bogor?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini di maksud untuk menganalisis keterkaitan/hubungan antara penerapan absen *finger print* dengan kinerja karyawan pada Hotel Royal Amaroossa Bogor. Menyimpulkan hasil penelitian, serta memeberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan yang ada di dalam perusahaan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan absen *Finger Print* pada Hotel Royal Amaroossa Bogor.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan divisi *house keeping* pada hotel Royal Amaroossa Bogor?
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara penerapan absen *Finger Print* dengan kinerja karyawan divisi *house keeping* pada Hotel Royal Amaroossa Bogor?

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Akademis

Kegunaan akademis Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan serta diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang seusai dengan penelitian ini.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis pada penelitian ini adalah hasil dari penelitian ini dapat dijadikan informasi bagi pihak Hotel Royal Amaroossa serta dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marwansyah (2012), MSDM merupakan pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, *recruitmen* dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Menurut Hasibuan (2013) menyatakan bahwa “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantuterwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”

Menurut Mangkunegara (2015) manajemen sumberdaya manusia merupakan sesuatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2013) “*Human Resource Management is the process of acturing, training, apprasing, and compensating employees, and of attending their labor relation, health and safety, and fairness concerns.*” Menurut Armstrong (2015). menyatakan bahwa “*Human Resource Management is a strategic, intergrated and coherent approach to the employment, development and well-being of the people working in a organizations*”

Berdasarkan pengertian yang sudah dikemukakan oleh para ahli di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Cushway dalam Sutrisno (2016), tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Menurut Notoadmodjo, Soekidjo (2015), “Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan”. Berikut 4 tujuan manajemen sumber daya manusia yang lebih operasional, yaitu:

1. Tujuan Masyarakat (*Societal Objective*), Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan- tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada ditengah- tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat dan keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.
2. Tujuan Organisasi (*Organization Objective*). Untuk menganah bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*) perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya disuatu organisasi diadakan untuk melayani bagian- bagian lain organisasi tersebut.
3. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)
Untuk memelihara (*maintain*) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.

4. Tujuan Personel (*Personel Objective*) Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan (*maintain*) terhadap karyawan itu.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan diantaranya adalah memberi dukungan, menangani berbagai situasi, menyediakan media komunikasi serta bertindak sebagai pemelihara standar organisasional.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan
Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
3. Pengarahan
Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan
Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan
Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi
Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian.

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan.

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Sunyoto (2015) diantaranya:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

b. Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan faktor-faktor fisik.

c. Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.

d. Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan.

Sedangkan perekrutan, seleksi dan penempatan berkaitan penarikan, pemeliharaan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.

b. Pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer.

c. Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

d. Integrasi

Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Untuk itu perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

e. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerjasama dan kemambuan bekerja karyawan tersebut

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat. Proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian dan pemecatan.

Dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia memiliki berbagai fungsi salah satunya adalah fungsi kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pemberhentian, kedisiplinan dan pengembangan tenaga kerja yang berada di dalam lingkungan organisasi.

2.2 Absensi *Finger Print*

2.2.1 Pengertian Absensi *Fingert Print*

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.

Cahyana (2005), menyatakan bahwa pencatatan absensi karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM atau Human Resources Management). Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang karyawan dapat menentukan prestasi kerja seseorang, gaji/upah, produktivitas, dan kemajuan instansi/lembaga secara umum.

Melinda (2015) mengemukakan dalam penelitiannya absensi adalah suatu bukti bahwa seorang pegawai datang dalam bekerja di sebuah kantor atau sekolah. Absensi juga merupakan sebuah penerapan dalam disiplin yang telah di atur masing-masing oleh kantor.

Nugroho (2017), *Finger Print* berasal dari bahasa Inggris yang berarti sidik jari. Sidik jari adalah gurat-gurat yang terdapat di kulit ujung jari. Sidik jari berfungsi untuk memberikan gaya gesek lebih besar agar jari dapat memegang benda lebih berat. Sedangkan Hasibuan (2013) menyatakan mesin absensi sidik jari merupakan mesin absensi yang menggunakan sidik jari sebagai alat ukur, dimana sidik jari tiap-tiap orang tidak ada yang sama, sehingga dengan mesin otomatis ini proses absensi pada pegawai tidak dapat dimanipulasi, dan mampu dengan cepat menghasilkan suatu laporan dengan ketepatan akurasi mendekati 100%.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa absen finger print merupakan suatu bukti bahwa seorang pegawai datang dalam bekerja dengan menggunakan mesin dan sidik jari berfungsi sebagai media nya.

2.2.2 Tujuan Penggunaan Absen *Finger Print*

Erna (2012) Tujuan dari penggunaan sidik jari (*Finger Print*) sebagai mesin absensi yaitu: a. Meningkatkan produktivitas pegawai terhadap organisasi yang berawal dari kedisiplinan atas kehadiran pegawai di tempat kerja.

b. Memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam proses absensi pada kepegawaian dan dapat meningkatkan efisiensi waktu dalam pembuatan laporan absensi bagi unit kerja, khususnya bagian kepegawaian.

c. Meningkatkan sistem paperless pada organisasi yang dimulai dengan sistem absensi sidik jari yang dapat mengurangi biaya dalam materi maupun operasional.

d. Memberikan informasi yang selengkap-lengkapnyanya kepada pimpinan dan bagian kepegawaian yang berhubungan dengan kedisiplinan pegawai berupa absensi kehadiran kerja yang merupakan salah satu dari syarat kerja serta memberikan informasi loyalitas pegawai yang dapat dijadikan dasar dalam penilaian kinerja pegawai.

Menurut Ibramsyah (2013), tujuan dari penggunaan *finger print* sebagai media absensi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas karyawan terhadap organisasi.

2. Memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam proses absensi karyawan dan meningkatkan efisiensi waktu dalam pembuatan laporan absensi unit kerja.
3. Meningkatkan sistem *paperless* pada organisasi, yang dapat mengurangi biaya baik secara materi maupun operasional.
4. Memberi informasi lengkap kepada pimpinan dan bagian karyawan yang berhubungan dengan kedisiplinan karyawan, berupa absensi kehadiran kerja yang merupakan salah satu syarat dasar penilaian kinerja karyawan.

2.2.3 Keunggulan dan Kekurangan Mesin Absensi *Finger Print*

a. Keunggulan mesin absensi sidik jari (*Finger Print*) dan berikut ini adalah beberapa faktor mengapa memilih mesin absensi *Finger Print* sebagai pilihan yang tepat dengan berbagai keunggulan:

- 1) Kenyamanan Dimulai registrasi yang simpel, karyawan tidak perlu repot membawa kartu karyawan maupun kertas atau kartu. Setiap karyawan tidak akan lupa membawa alat absensinya atau jari yang telah di registrasi. Dalam berabsensi kita tidak perlu menekan password atau pin yang merepotkan. Yang kita lakukan hanya menaruh jari kita tepat diatas sensor sidik jari.
- 2) Keamanan Dengan menggunakan absensi sidik jari tingkat keamanan sangat tinggi dikarenakan setiap sidik jari seseorang berbeda-beda. Jadi pengguna tidak bisa menitipkan absensinya seperti yang dilakukan menggunakan absensi tanda tangan.
- 3) Efektivitas Waktu Lihatlah perubahan pertama ketika perusahaan menggunakan absensi sidik jari. Karyawan atau pengguna akan datang lebih tepat waktu beda dengan hari sebelum menggunakan absensi sidik jari. Dalam absensi lebih cepat dari pada amano, *barcode* apalagi tanda tangan manual. Absensi sidik jari pada umumnya mempunyai kecepatan pembacaan 0.5 detik. Absensi sidik jari mempunyai tingkat akurasi yang tinggi. Dalam pendataan dapat terpusat dalam satu database. Dengan absensi sidik jari data dapat terpusat walau diluar kota tanpa menunggu terlalu lama karena dalam pembuatan laporan kita tidak perlu repot merekap maual satu persatu. Semuanya bisa di bilang "*Just Click*". Dengan faktor ini kita bisa meningkatkan produktivitas berdasarkan kedisiplinan kerja karyawan.

4) Efisiensi Biaya

Absensi sidik jari lebih efisien jika dibandingkan dengan identifikasi dengan suara maupun retina mata. Atau dengan amano yang setiap bulannya harus mengeluarkan biaya membeli kertas, tinta maupun perawatan (*maintenance*) yang repot. Dengan absensi sidik jari juga dapat mengurangi kecurangan jam kerja yang bisa saja membuat bangkrut perusahaan.

b. Beberapa kekurangan yang terdapat dalam Finger Print diantaranya:

- 1) Sering terjadi kesalahan dalam proses identifikasi Mesin ini memiliki kelemahan yang pertama yaitu seringnya terjadi kesalahan pada saat pemindaian dikarenakan

scanner tidak bisa mendeteksi sidik jari seseorang bila scanner dalam kondisi kotor karena terdapat banyak sekali bekas sidik jari yang menempel, basah karena sering terkena air atau keringat dari jari seseorang dan scanner terkena cahaya secara langsung sehingga kinerja sistem menurun dan proses identifikasi harus diulang.

2) Membutuhkan perawatan yang rutin Untuk tetap menjaga supaya scanner bisa bekerja dengan maksimal tidak mengalami penurunan sistem, perawatan yang rutin perlu dilakukan agar scanner tetap bersih setiap saat untuk mencegah terjadinya kesalahan. Dalam membersihkannya pun tidak boleh menggunakan air atau lap basah karena masih sangat rentan kerusakan yang disebabkan oleh air.

3) Kinerja scanner kurang maksimal Scanner memiliki kelemahan dimana sistem sensor tidak bisa mendeteksi jari yang basah, terlalu kering, terkelupas, kotor, dan juga tertutup oleh tinta. Oleh karena itu, sebelum melakukan proses identifikasi, jari seseorang harus dalam keadaan bersih dan kering.)

2.2.4 Indikator Absensi *Finger Print*

Berikut merupakan indikator absensi *finger print* menurut Manik (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat enam indikator pada penerapan absen *finger print* adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran sangat penting
2. *Finger print* sangat membantu dalam proses kehadiran
3. *Finger print* mudah digunakan dan dipahami
4. *Finger print* memiliki ketelitian tinggi
5. Proses perekaman data *finger print* menjadi cepat
6. *Finger print* menjaga data terhindar dari manipulasi

Adapun kriteria atau indikator dari pada efektivitas penerapan absen sidik jari menurut Tangkilisan, (2015) yakni diantaranya sebagai berikut :

1. Pencapaian Target
Maksud dari pencapaian target disini diartikan sejauh mana target dapat ditetapkan organisasi dapat terealisasikan dengan baik
2. Kemampuan Adaptasi
3. Keberhasilan suatu organisasi dilihat dari sejauh mana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi baik dari dalam organisasi dan luar organisasi.
4. Kepuasan Kerja
Suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi yang mampu memberikan kenyamanan dan motivasi bagi peningkatan kinerja organisasi.
5. Tanggung Jawab
Organisasi dapat melaksanakan mandat yang telah diembannya sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat sebelumnya dan biasa menghadapi serta menyelesaikan masalah yang terjadi dengan pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah tingkat seberapa jauh keseimbangan

suatu sistem sosial terhadap pencapaian tujuan dan pemanfaatan tenaga manusia.

Pada penelitian ini penulis menggabungkan ke dua indikator yang telah dijelaskan di atas dan indikator yang digunakan pada penelitian ini adalah berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Manik(2017) dan Tangkilisan (2017) adalah sebagai berikut :

1. *Finger print* sangat membantu dalam proses kehadiran
2. Proses perekaman data *finger print* menjadi cepat
3. *Finger print* menjaga data terhindar dari manipulasi
4. Tingkat pencapaian target

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja sangat penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja tinggi. Kinerja juga bisa diartikan sebagai hasil akhir dari suatu proses yang dikerjakan seseorang. Di bawah ini adalah pengertian kinerja menurut para ahli :

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”.

Colquitt (2011) mengungkapkan bahwa “*The value of the set of employee behaviors that contribute, either positively, to organizational goal accomplishment*”.

Robert dan Leonard (2011) mengungkapkan bahwa “*Performance is an important effort that can direct and clarify what should be done*”.

Hasibuan (2013) mengungkapkan bahwa “Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Manullang (2014) mengungkapkan bahwa “Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seseorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing”.

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). (Sedarmayanti, 2011).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil akhir yang sudah dicapai oleh seseorang pagwai dalam melaksanakan tugas a menurut ukuran dan standar yang berlaku pada perusahaan.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dibawah ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Kasmir (2016) :

1. Kemampuan dan Keahlian
Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan;
2. Pengetahuan
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya secara baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rencana Kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaannya secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.
5. Motivasi Kerja
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan pekerjaan dengan baik.
6. Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untukmengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
8. Budaya Organisasi
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara

umum dan serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira dan suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan keputusan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan-perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

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 jaabatannya.
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)

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Dimana kinerja karyawan tersebut juga dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja. Dengan adanya suatu kedisiplinan dari karyawan yang baik, maka kinerja karyawan pun juga akan terlaksana dengan baik pula guna untuk meningkatkan produktivitas serta pencapaian tujuan dari perusahaan, karena disiplin kerja itu mempengaruhi pada kinerja karyawan. (Mangkuprawira, 2012)

2.3.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017) tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kinerja adalah :

1. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok;
2. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta prestasi laten karyawan.
4. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan yang lebih tepat guna.
5. Menyediakan alat atau sarana untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gaji, atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
6. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2015) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 4 (empat) indikator, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Mangkunegara (2015), mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan;

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai masing-masing;

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan;

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Dermawan (2016), indikator kinerja yang harus di kelola dengan baik terkait pengelolaan pegawai yang meliputi:

1. Umpan balik 360 derajat;
2. Absensi;
3. Lamaran dan lowongan;
4. Ketersediaan pelatihan;

5. Kaji banding internal;
6. Efisiensi biaya penyelenggaraan pelatihan;
7. Motivasi dan komitmen;
8. Ide atau saran yang membangun;
9. Produktivitas pegawai.

Pada penelitian ini indikator yang digunakan adalah sesuai dengan yang dikemukakan oleh Robbins (2015), menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kemandirian.

2.3.5 Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2013) “Penilaian kinerja adalah kegiatan manager untuk mengevaluasi perilaku dan kinerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya”.

Menurut Dessler (2013) “Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau dimasa lalu relatif terhadap standar prestasinya”.

Menurut Sedarmayanti (2017) “Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur, digunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran”.

Menurut David (2010) “*Performace appraisal is the process by which organization evaluate individual job performance*”.

Menurut Kasmir (2016) “Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja karyawan dalam jangka waktu atau periode tertentu”.

Menurut definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan adalah kegiatan manager untuk mengevaluasi perilaku dan kinerja karyawan dan dimana proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan.

2.3.6 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

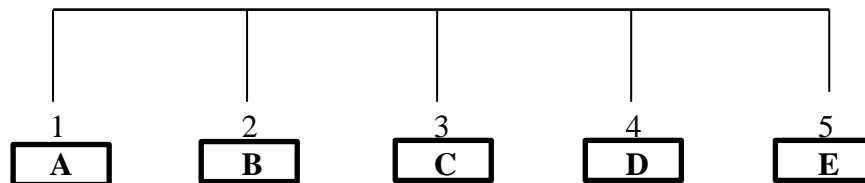
Menurut Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan adalah :

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberi informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

2.3.7 Metode Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017), menyatakan bahwa metode penilaian kinerja pada umumnya dikelompokkan menjadi dua macam, yakni metode penilaian berorientasi masa lalu dan metode penilaian berorientasi masa depan.

1. Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu
 - a. Rating Scale (Skala Peringkat)



Gambar 2. 1 Metode Skala Peringkat

Selain contoh pada gambar metode skala peringkat sebagai ukurannya dapat juga dipakai dengan sebutan : (sangat baik, baik, cukup, sedang, kurang).

- b. Daftar pertanyaan
Penelitian terdiri atas sejumlah pertanyaan yang menjelaskan tingkat perilaku pekerjaan tertentu. Penilaian memilih kata/pernyataan yang menggambarkan karakteristik dan hasil kerja karyawan.
- c. Metode dengan pilihan terarah
Metode ini dirancang untuk meningkatkan objektivitas dan mengurangi subjektivitas dalam penilaian. Salah satu sasaran dasar pendekatan pilihan ini untuk mengurangi dan menyingkirkan kemungkinan berat sebelah penilaian dengan memaksakan pilihan antara pertanyaan deskriptif yang kelihatannya mempunyai hal yang sama.
- d. Metode peristiwa kritis
Metode ini merupakan pemilihan berdasarkan catatan kritis penilaian atas perilaku karyawan, seperti : sangat baik/sangat buruk dalam melaksanakan pekerjaan.
- e. Metode catatan prestasi
Metode ini berkaitan erat dengan peristiwa kritis, yaitu catatan penyempurnaan, banyak digunakan oleh profesional. Misalnya penampilan, kemampuan berbicara, peran kepemimpinan, dan aktivitas lain yang berhubungan dengan pekerjaan.
- f. Skala peringkat, dikaitkan dengan tingkah laku (*behaviorally anchored rating scale= BARS*)
Metode ini merupakan penilaian prestasi kerja untuk satu kurun waktu tertentu dimasa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.

- g. Metode peninjauan lapangan
Metode penilaian ini dilakukan dengan cara penilaian atau pimpinan melakukan terjun langsung ke lapangan untuk menilai kinerja karyawan.
 - h. Tes dan observasi prestasi kerja
Karyawan yang dinilai, diuji kemampuannya melalui ujian tertulis yang menyangkut berbagai hal, seperti pengetahuan prosedur dan mekanisme kerja yang telah ditetapkan dan harus ditaati/melalui ujian praktik yang harus diamati penilai.
 - i. Pendekatan evaluasi komperatif
Metode ini mengutamakan perbandingan prestasi kerja seseorang dengan karyawan lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis.
2. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan
- Metode penilaian berorientasi masa depan menggunakan asumsi karyawan tidak lagi sebagai objek penilaian yang tunduk dan bergantung pada penilaian, tetapi karyawan dilibatkan pada proses penilaian.
- a. *Self Appraisal* (penilaian dari sendiri)
Penilaian yang dilakukan karyawan sendiri dengan harapan karyawan lebih mengenal kekuatan dan kelemahannya sehingga mampu mengidentifikasi aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.
 - b. *Management By Objective* (manajemen berdasarkan sasaran)
Suatu bentuk penilaian dimana karyawan dan penilai bersama menetapkan tujuan/sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang.
 - c. Penilaian secara Psikologis
Penilaian secara psikologis adalah proses penilaian yang dilakukan ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan, seperti : kemampuan intelektual, motivasi, dan lain-lain yang bersifat psikologis.
 - d. *Assessment Center* (Pusat Penilaian)
Assessment Center/Pusat Penilaian adalah penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab lebih besar.

2.4 Penelitian sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

| No | Penulis dan Judul | Variabel | Hasil Penelitian | Publikasi |
|----|---|--|--|---|
| 1 | Anong Nani (2020) Hubungan Penerapan Absensi Finger Print Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sorawolio Kota Baubau | - Penerapan Finger Print - Kinerja Karyawan | Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan absensi finger print pada pegawai Kantor Kecamatan Sorawolio cenderung meningkatkan disiplin terhadap kehadiran pegawai, dengan dukungan adanya data yang tercatat secara detail tentang ketepatan pegawai masuk maupun pulang kantor. Namun dalam penerapan teknologi absensi finger print ini, masih menemui beberapa kendala diantaranya : <ul style="list-style-type: none"> • keterlambatan jam masuk pegawai serta aksesibilitas pegawai jika berkaitan dengan tempat tinggal dan lokasi kegiatan. Sehingga masih sering ditemui adanya pegawai yang sering datang terlambat maupun pulang yang lebih cepat dari jadwal. • Diharapkan melalui hasil kajian ini menjadi bahan koordinasi Camat Sorawolio dengan Pemerintah Kota Baubau untuk dilakukan perbaikan aturan dan sistem kerjanya terhadap pemantauan kedisiplinan pegawai di Kota Baubau. | Jurnal Universitas Muhammadiyah Buton JSIP: Jurnal Studi Ilmu Pemerintahan Volume 1, No 1 Februari 2020 ISSN. 0000-000 |
| 2 | Hasbullah Helmi (2015) Hubungan Penerapan Absen Finger Print Dengan Kinerja Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Balikpapan | - Penerapan Finger Print - Kinerja Karyawan | efektivitas disiplin pegawai yang dinilai melalui penerapan mesin absensi sidik jari di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Balikpapan mampu memberikan gambaran tingkat disiplin pegawai melalui beberapa faktor antara lain, Ketepatan Waktu Masuk Kantor dan Pulang Kantor, Mentaati Aturan yang Berlaku dan Tanggung Jawab pada tugas dan | Jurnal Administrative Reform, Vol.3 No.2 , April - Juni 2015 |

| No | Penulis dan Judul | Variabel | Hasil Penelitian | Publikasi |
|----|--|--|---|---|
| | | | <p>fungsinya, hasil penelitian menyimpulkan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Terdapat hubungan yang positif dan kuat antar ke dua variabel penelitian • Hipotesis diterima Ho ditolak Ha diterima | |
| 3 | <p>Diama (2016) Hubungan Penerapan Sistem Absensi Finger Print Dengan Kinerja Pegawai Pada Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Penerapan absen finger print - Kinerja karyawan | <p>Hasil analisis data menunjukkan bahwa 1) dimensi praktis absensi fingerprint memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Perlu adanya hal-hal yang dipertahankan salah satunya</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sosialisasi kepada pegawai dalam meningkatkan kinerja salah satunya dengan datang tepat waktu • Hasil penelitian menunjukan hubungan yang kuat | <p>Journal of Business Administration Po;iteknik Negeri Batam Vol 3, No.1, Maret 2019, hlm, 53-63 e-ISSN:2548-9909</p> |
| 4 | <p>Febrianti (2016) Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari (Finger Print) Dengan Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta)</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Penerapan Absen Finger Print - Motivasi - Kinerja Karyawan | <p>Hasil penelitian menunjukan bahwa penerapan Program Absensi Finger Print dengan Motivasi Karyawan diperoleh hasil dari r hitung = 0,415 > rtabel = 0,273, atau nilai erat sebesar 0,000 < 0,05 maka H1 diterima. Sehingga,</p> <ul style="list-style-type: none"> • ada hubungan yang erat antara Penerapan Program Absensi Finger Print dengan Motivasi Karyawan. Berdasarkan hasil analisis ini, menunjukkan hipotesis pertama yang menyatakan “Terdapat hubungan erat antara variabel Penerapan Program Absensi Finger Print dengan Motivasi karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta” terbukti kebenarannya. • Hasil penelitian ditunjukkan bahwa | <p>Manajemen SDM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta e-mail : febriapati10@gmail.com</p> |

| No | Penulis dan Judul | Variabel | Hasil Penelitian | Publikasi |
|----|---|---|--|---|
| | | | Hipotesis diterima | |
| 5 | Melvia Nora Elisa Manik (2017) Penerapan Absensi Finger Print Dan Kinerja (Studi Pegawai Non Akademik Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga) | - Penerapan Absensi Finger Print - Kinerja Pegawai | Hasil penelitian menunjukkan penerapan absensi finger print pada disiplin kehadiran pegawai non akademik secara rata-rata memiliki penilaian baik, dimana tanggapan pegawai non akademik terhadap penerapan absensi finger print pada institusi masuk dalam kategori baik, penilaian disiplin pegawai non akademik secara rata-rata memiliki penilaian baik, sedangkan penilaian disiplin pegawai non akademik pada rekan kerja secara rata-rata memiliki penilaian cukup. Hasil penelitian menunjukkan bahwa <ul style="list-style-type: none"> • Penerapan absen finger print sudah efektif • Kinerja karyawan perlu ditingkatkan dengan dilakukan pelatihan pada pegawai non akademik | Jurnal Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga 2017 |

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Hotel Royal Amaroosa merupakan sebuah organisasi atau perusahaan yang didirikan untuk dapat menghasilkan laba yang maksimal, dapat memperkerjakan karyawan dengan memenuhi hak-hak dan kewajibannya. Melihat peluang usaha pertumbuhan akan sektor pariwisata di Kota Bogor menjadikan peluang yang besar untuk hotel Royal Amaroosa menjadi salah satu tempat penginapan berbintang di Kota Bogor, akan tetapi tidak mudah menjadi pilihan utama penginapan bagi para wisatawan yang datang ke Kota Bogor, karena banyak persaingan di industri yang sama yang menawarkan jasa yang sama dengan pelayanan yang berbeda. Tentu hal ini perlu diwaspadai oleh pengelola hotel Royal Amaroosa untuk dapat tumbuh dan bersaing.

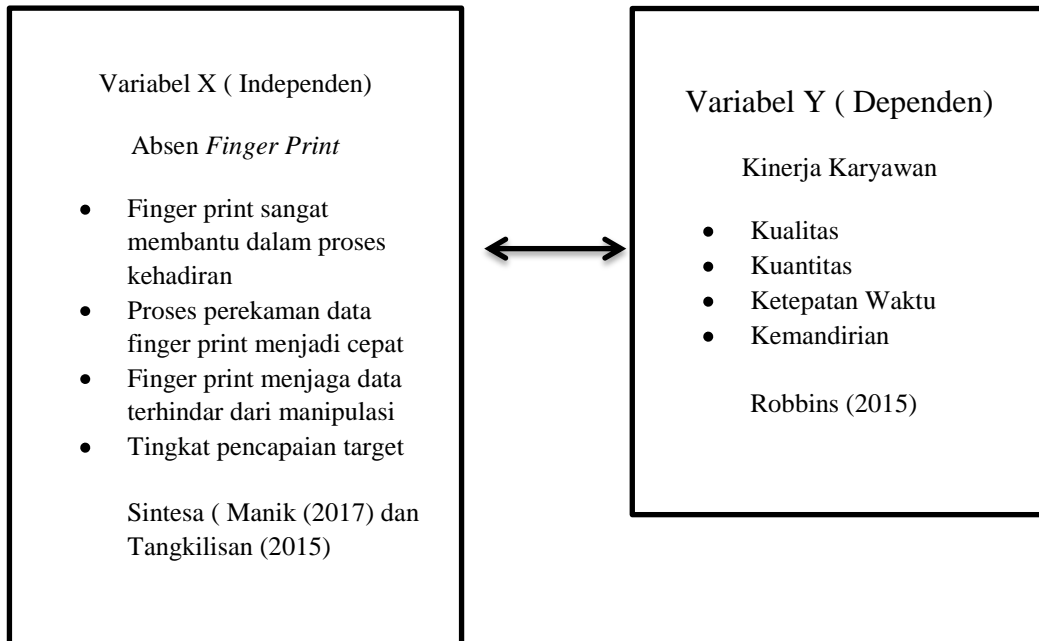
Sumber daya manusia merupakan sumber utama bagi perusahaan, Hotel Royal Amaroosa memiliki karyawan yang bekerja di berbagai unit perusahaan, karyawan-karyawan tersebut akan membantu perusahaan dalam mewujudkan visi-misi, akan tetapi tidak mudah untuk mencapai kondisi tersebut. Berbagai tantangan dihadapi dari mulai ada karyawan yang datang terlambat dan juga masih terdapat karyawan yang memiliki kinerja di bawah rata-rata. Hal tersebut berakibat pada menurunnya kualitas pelayanan kepada pengunjung Hotel Royal Amaroosa. Oleh karena itu perusahaan berinisiatif untuk meminimalisir keadaan dengan menerapkan absen finger

prin, dengan harapan karyawan dapat datang tepat waktu sehingga bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

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 finger print 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.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan di atas, maka penulis membuat konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 2 Konstelasi Penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Hipotesis 1 : Penerapan absen *finger print* pada Hotel Royal Amaroossa cukup baik.
- Hipotesis 2 : Kinerja karyawan divisi *house keeping* pada Hotel Royal Amaroossa cukup baik.
- Hipotesis 3 : Diduga terdapat hubungan yang positif dan kuat antara penerapan absen *finger print* dengan kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *verifikatif* dan deskriptif dengan metode penelitian *explanatory survey* yang bertujuan untuk menguji hipotesis dan menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antara variabel penerapan absen *finger print* dengan kinerja karyawan Hotel Royal Amaroosa Bogor. Penelitian ini disebut penelitian *verifikatif* karena teknik penelitian ini yang digunakan adalah *statistic inferensial* yaitu teknik yang bersifat untuk menganalisis sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

3.2 Obyek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis mengenai hubungan penerapan absen *finger print* dengan kinerja karyawan yang ada di Hotel Royal Amaroosa. Adapun yang menjadi obyek penelitian yang ini adalah penerapan absen *finger print* sebagai variabel X dengan menggunakan indikator *finger print* sangat membantu dalam proses kehadiran, proses perekaman data *finger print* menjadi cepat, *finger print* menjaga data terhindar dari manipulasi, tingkat pencapaian target, kepuasan Kerja, dan tanggung jawab sedangkan untuk variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan dengan menggunakan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kemandirian.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah unit populasi, yaitu mencakup seluruh karyawan divisi *house keeping* pada Hotel Royal Amaroossa Bogor yang berjumlah 35 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah melakukan penelitian untuk memperoleh data yang berasal dari responden (organisasi). Adapun lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah Hotel Royal Amaroosa yang berlokasi di Bogor Tengah, Jl. Otto Iskandardinata No.84, RT.04/RW.02, Baranangsiang, Kec. Bogor Tim., Kota Bogor, Jawa Barat 16143

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data

1. Data Kualitatif

Data kualitatif yaitu data informasi yang berbentuk kalimat verbal bukan berupa simbol angka atau bilangan. Data kualitatif didapatkan melalui suatu proses menggunakan teknik analisis mendalam dan tidak bisa diperoleh secara langsung,

pada penelitian ini data kualitatif berupa informasi mengenai gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, letak geografis perusahaan dan informasi lainnya yang mendukung pada penelitian ini.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif yaitu data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume yang berupa angka-angka atau bilangan. Berdasarkan simbol-simbol angka tersebut perhitungan secara kuantitatif dapat dilakukan untuk menghasilkan suatu kesimpulan data kuantitatif pada penelitian ini berupa hasil penilain kinerja, data mengenai absensi karyawan yang telah direkap oleh perusahaan .

3.2 Sumber Data Penelitian

Data-data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber, yaitu:

1. Data Primer

Data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu individu dalam perusahaan, kelompok individu atau dari perusahaan yang diteliti dengan cara wawancara dan penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dari penelitian yaitu karyawan hotel Royal Amaroosa yang berjumlah 35 orang.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara, seperti: media masa, data yang digunakan peneliti dalam penelitian sebelumnya. Peneliti mencari data dengan mempelajari buku-buku yang relevan dengan topik penelitian, catatan, jurnal dan berupa data-data dari berbagai sumber dokumen atau laporan tertulis lainnya.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan proses analisis maka terlebih dahulu penulis mengklasifikasikan variabel-variabel penelitian. Terdapat dua (2) jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu penerapan absen finger print dan kinerja karyawan.

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Hubungan penerpan absen finger print Dengan Kinerja Karyawan Hotel Royal Amaroosa

| Variabel | Indikator | Ukuran | Skala |
|------------------------|---|---|---------|
| Penerapan Finger Print | finger print sangat membantu dalam proses kehadiran | <ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kemudahan absensi dengan finger print - Membantu proses absensi karyawan | Ordianl |
| | proses perekaman data finger print menjadi cepat | <ul style="list-style-type: none"> - Tingkat perekaman kehadiran cepat - Proses perekaman cepat dan akurat | Ordinal |

| Variabel | Indikator | Ukuran | Skala |
|------------------|---|---|---------|
| | finger print menjaga data terhindar dari manipulasi | <ul style="list-style-type: none"> - Tingkat keakuratan tinggi - Tingkat meminimalisir kecurangan - Tidak dapat dimanipulasi | Ordinal |
| | Pencapaian target | <ul style="list-style-type: none"> - Membantu pencapai target pekerjaan - Tingkat pencapaian target perusahaan - Tingkat pencapaian kinerja karyawan | Ordinal |
| Kinerja Karyawan | Kualitas | <ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan SOP - Setiap karyawan memberikan hasil kerja yang maksimal - Kualitas sesuai dengan yang diharapkan | Ordinal |
| | Kuantitas | <ul style="list-style-type: none"> - Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai - Target kerja yang diberikan tercapai - Menghasilkan kuantitas kerja maksimal | Ordinal |
| | Ketepatan Waktu | <ul style="list-style-type: none"> - Menyelesaikan waktu kerja dengan tepat - Tidak memerlukan tambahan waktu kerja - Mempercepat menyelesaikan pekerjaan | Ordinal |
| | Kemandirian | <ul style="list-style-type: none"> - Mampu menyelesaikan masalah - Mampu bekerja secara mandiri | Ordinal |

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut (Sugiyono 2016), “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diciptakan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Probability Sampling* dengan menggunakan teknik sensus (semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian) yang terdapat pada perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi *housekeeping* yang berjumlah 35 orang karyawan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

1. Data Primer

a. Survey :

1) Wawancara:

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan secara lisan yang menggunakan pertanyaan-pertanyaan kepada responden atau subjek penelitian dan bertujuan untuk memperoleh data yang bersifat kompleks, sensitif atau kontroversial. Wawancara ini ditunjukkan kepada karyawan pada Hotel Royal Amaroosa.

2) Kuesioner:

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis mengenai budaya penerapan absen finger print dan kinerja karyawan. Dimana peneliti membagikan kuesioner secara langsung kepada karyawan Hotel Royal Amaroosa. Kemudian pertanyaan dalam kuesioner tersebut akan diukur dengan menggunakan skala *likert*:

- a) Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah diterapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut juga sebagai variabel penelitian.
- b) Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item *instrument* yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.
- c) Jawaban setiap *instrument* yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuesioner, penulis menggunakan skala *likert* yang dimodifikasi menjadi tabel dibawah ini :

Tabel 3. 2 Skala Likert

| Keterangan | Bobot |
|---------------------|--------------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang Setuju | 3 |
| Tidak setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

b. Observasi :

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung terhadap objek penelitian dan bertujuan untuk memperoleh gambaran secara langsung terhadap pemecahan masalah dengan meneliti catatan perusahaan yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku,

jurnal dan penelitian terhadap serta penyedia data pada Hotel Royal Amaroosa Bogor

3.7 Uji Kualitas Data

Uji Kualitas Data adalah Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner yang merupakan data primer harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliable sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengukur validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dengan skor variabel. Teknik yang dipakai untuk menguji kuesioner dengan menggunakan rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum xy. \quad x \quad y}{n\sum x^2(\sum x)^2 \quad n\sum y^2 - (\sum y)^2}$$

Keterangan:

- r_{hitung} = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Nilai yang diperoleh dari banyak dalam setiap item
- Y = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item
- $\sum X$ = Jumlah nilai dalam distribusi x
- $\sum Y$ = Jumlah nilai dalam distribusi y
- n = Jumlah responden

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dapat dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dinyatakan tidak valid.

Uji validias pada penelitian ini menggunakan nilai keputusan jika $>0,30$ maka item-item pertanyaan dari kuisioner adalah valid tetapi jika nilai $< 0,30$, maka itemitem pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid . berikut merupakan hasil uji validitas pada variabel penerapan absen finger print dan variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Varibael Penerapan Absen Finger Print Dan Kinerja Karyawan

| No | Variabel/ Ukuran | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|---|--|--------------|-------------|------------|
| Penerapan Absen Finger Print (X) | | | | |
| 1 | Penerapan absen finger print memberikan kemudahan untuk melakukan absen masuk dan absen keluar | 0,911 | 0,3061 | Valid |

| No | Variabel/ Ukuran | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|-----------------------------|---|--------------|-------------|------------|
| 2 | Karyawan sangat terbantu dengan penerapan Finger print yang disediakan oleh pihak Hotel Royal Amaroossa | 0,736 | 0,3061 | Valid |
| 3 | Penerapan absen finger print membantu perekaman data kehadiran karyawan menjadi cepat | 0,809 | 0,3061 | Valid |
| 4 | Karyawan menilai perekaman data absen dengan finger print cepat dan akurat | 0,844 | 0,3061 | Valid |
| 5 | Tingkat keakuratan dengan menggunakan absen Finger print sangat tinggi | 0,843 | 0,3061 | Valid |
| 6 | Karyawan tidak bisa melakukan kecurangan dalam melakukan absen masuk dan absen keluar | 0,937 | 0,3061 | Valid |
| 7 | Karyawan tidak dapat memanipulasi absen masuk ataupun absen keluar | 0,902 | 0,3061 | Valid |
| 8 | Penerapan absen Finger Print membantu karyawan Housekeeping mencapai target pekerjaan | 0,709 | 0,3061 | Valid |
| 9 | Kehadiran karyawan housekeeping sangat membantu pencapaian target Hotel Royal Amaroossa dalam meningkatkan jumlah kunjungan | 0,783 | 0,3061 | Valid |
| 10 | Penerapan absen Finger print membantu karyawan mencapai kinerja yang baik | 0,843 | 0,3061 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | | | | |
| 1 | Pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap karyawan pada divisi <i>Housekeeping</i> sesuai dengan SOP pada Hotel Royal Amaroossa | 0,911 | 0,3061 | Valid |
| 2 | Setiap karyawan mampu menghasilkan kualitas pekerjaan yang maksimal | 0,736 | 0,3061 | Valid |
| 3 | Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan divisi housekeeping sesuai dengan yang diharapkan | 0,865 | 0,3061 | Valid |
| 4 | Jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan | 0,675 | 0,3061 | Valid |
| 5 | Setiap karyawan mampu mencapai jumlah pekerjaan berdasarkan target yang diberikan oleh atasan | 0,799 | 0,3061 | Valid |
| 6 | Setiap Karyawan berusaha menghasilkan kuantitas pekerjaan dengan maksimal | 0,852 | 0,3061 | Valid |
| 7 | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu | 0,668 | 0,3061 | Valid |
| 8 | Setiap karyawan tidak membutuhkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan | 0,826 | 0,3061 | Valid |
| 9 | Setiap karyawan berusaha untuk mempercepat menyelesaikan pekerjaan | 0,913 | 0,3061 | Valid |

| No | Variabel/ Ukuran | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|----|---|--------------|-------------|------------|
| 10 | Setiap karyawan mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi di dalam pekerjaannya | 0,806 | 0,3061 | Valid |
| 11 | Setiap karyawan pada divisi Housekeeping mampu bekerja secara mandiri | 0,822 | 0,3061 | Valid |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada variabel penerapan absen finger print dan kinerja karyawan menunjukkan nilai r hitung di atas 0,3061 yang artinya semua instrument variabel X dan Y valid dengan kriteria r hitung > 0,3061.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Dengan *internal consistency*, yaitu dilakukan dengan cara mencobakan instrumen. Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,60$, sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $\leq 0,60$.

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan koefisien reabilitas *Alpha Cronbatch*, yaitu:

$$r_i = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right)$$

Keterangan:

K : Jumlah Instrumen Pertanyaan

$\sum S_i^2$: Jumlah varian dari tiap instrument

S_x^2 : Varian keseluruhan instrumen

Sekumpulan pertanyaan untuk mengukur suatu variable dikatakan reliabel dan berhasil mengukur dimensi variabel yang kita ukur jika koefisiennya minimal 0,6.

Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penerapan Finger Print

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,950 | 10 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,941 | 11 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas pada variabel penerapan *finger print* dan kinerja karyawan menunjukkan nilai *cronbach's alpha* pada variabel 0,950 dan hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai *cronbach's alpha* 0,941. Dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas *cronbach's alpha* > 0,60.

3.8 Metode Pengolahan Dan Analisis Data

Pada sebuah penelitian, analisis merupakan bagian penting yang harus seorang peneliti lakukan untuk memperoleh kesimpulan dari masalah yang diteliti. Analisis merupakan tindakan mengolah data menjadi informasi sehingga hasil penelitian menjadi lebih mudah untuk dipahami. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan yaitu :

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah teknik analisis yang memberikan informasi hanya mengenai data yang di amati dan tidak bertujuan menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang digeneralisasikan terhadap populasi. Caranya adalah sebagai berikut:

1. Editing

Merupakan langkah awal pada tahap pengolahan data. Proses editing ini dimaksudkan untuk mengetahui kelengkapan dan kejelasan data. Proses editing meliputi:

- a. Mensotir kuesioner yang masuk apakah layak diproses atau didrop. Misalnya untuk jawaban yang tidak lengkap;
- b. Memberi nomor kuesioner sebagai kendali;
- c. Memeriksa kelengkapan jawaban dan kejelasan makna jawaban.

2. Scoring

Langkah-langkah untuk pemberian skor atau nilai-nilai pada setiap butir pertanyaan dengan setiap variabel didalam kuesioner.

3. Tabulating

Tahapan lanjutan dalam rangkaian proses analisis data, lewat tabulasi akan segera tampak ringkasan dan susunan dalam bentuk tabel. Sehingga variabel bebas dan variabel terikat yang telah dijawab oleh responden melalui kuesioner dapat diperoleh kemudian data ini siap dianalisis.

4. Rata-rata

Nilai harapan dari suatu perubahan acak, dan ukuran pemusatan dari suatu sebaran probabilitas.

Skor Ideal = Skor Tertinggi x Jumlah Responden

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

Menurut Sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka diperoleh kriteria sebagai berikut :

Tabel 3. 6 Kriteria Interpretasi Skor Tanggapan Responden

| Persentase (%) | Keterangan |
|----------------|-------------------|
| 0-19 | Sangat Tidak Baik |
| 20-39 | Tidak Baik |
| 40-59 | Cukup Baik |
| 60-79 | Baik |
| 80-100 | Sangat Baik |

Sumber: Sugiyono, 2020

3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Analisis koefisien korelasi *Rank Spearman* digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antar variabel *independent* (X) dan variabel *dependent* (Y) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Korelasi *Rank Spearman* digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal dan sumber data antar variabel tidak harus sama :

Berikut rumus korelasi Rank Spearman menurut Sugiyono (2017) :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$\text{Dimana } \sum d_i^2 = \sum [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

Keterangan :

r_s = nilai korelasi rank spearman

n = ukuran sampel

R = ranking

d_i^2 = selisih peringkat setiap data

Tabel 3. 7 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

| Intervasl Koefisien | Tingkat Hubungan |
|---------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0, 399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber: Sugiyono, 2020

3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi di gunakan untuk mengetahui seberapa kuat Penerapan Absen Finger print Variabel X berkontribusi terhadap kinerja karyawan variabel Y. Rumus yang di gunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Nilai Koefisien Korelasi

3.8.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikansi dilakukan dengan mneggunakan rumus di bawah ini:

$$t^h = r \sqrt{\frac{n-2}{r^2-1}}$$

Keterangan :

t_h = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

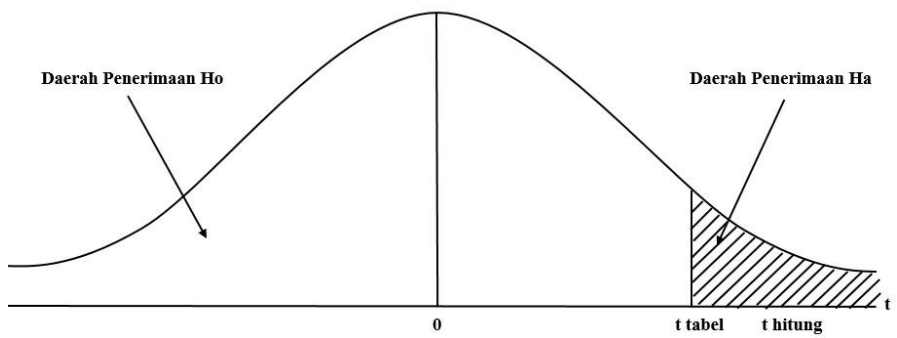
n = Jumlah sampel

Dimana dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. $H_0 (\rho \leq 0)$: Tidak terdapat hubungan yang positif antara penerapan absen finger print dengan kinerja karyawan.
2. $H_0 (\rho > 0)$: Terdapat hubungan yang positif antara penerapan absen finger print dengan kinerja karyawan.

Untuk melakukan pengujian dengan nilai t_{tabel} , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan $df = n - 2$, kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujian adalah :

1. Terima H_0 dan tolak H_a jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya, tidak terdapat hubungan positif antara penerapan absen dengan kinerja karyawan.
2. Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya, terdapat hubungan positif antara penerapan absen finger print dengan kinerja karyawan.



Gambar 3. 1 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Hotel Royal Amaroossa Bogor

Amaroossa Hotels Bogor berdiri pada tahun 2013, sebagai salah satu *brand* berkonsep hotel butik bintang empat, di bawah manajemen KAGUM Hotels, telah mengembangkan ekspansinya dengan menghadirkan Amaroossa Royal, berlokasi di Jl. Otto Iskandardinata No.84, Bogor.

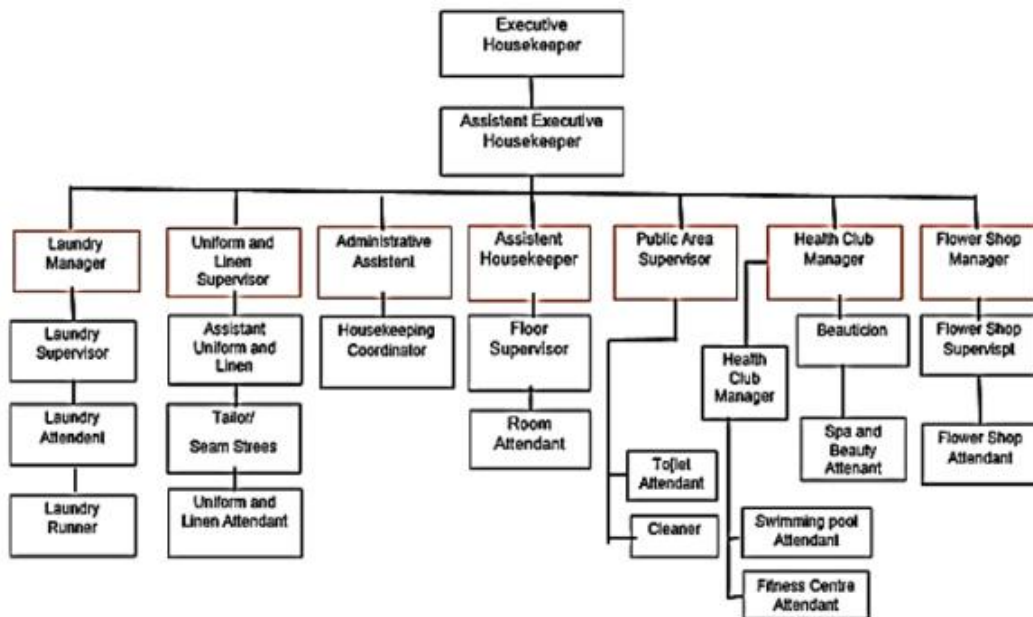
Amaroossa Hotel Royal Bogor adalah hotel bintang 4 terbaik di Bogor, memberikan pengalaman yang luar biasa baik untuk pelancong bisnis maupun rekreasi. Terletak di area yang indah di pusat kota, hotel ini memiliki posisi yang strategis dekat dengan restoran dan kawasan perbelanjaan serta pusat wisata keluarga. Para tamu dapat menikmati akses mudah ke *Giant Botani Square*, Suryakencana (*Chinatown*), Kebun Raya Bogor, dan segala sesuatu yang ditawarkan kota Bogor ya.

Hotel Royal Amaroossa memiliki 112 kamar tidur dengan fasilitas penuh dan fasilitas fantastis, termasuk pusat kebugaran, kolam renang, layanan pijat untuk membantu para pengunjung bersantai setelah hari penuh beraktivitas di kota Bogor. Amaroossa Hotel Royal Bogor adalah pilihan yang cerdas bagi para wisatawan yang berada di Bogor dan menawarkan pengalaman menginap yang menyenangkan setiap saat. Hotel Royal Amaroosa untuk memenuhi kebutuhan bisnis, hotel menyediakan 5 *meeting rooms* berkapasitas hingga 100 *pax*, 2 *function rooms* dengan kapasitas 100 – 200 *pax* dan ballroom yang dapat menampung sampai dengan 350 *pax* dilengkapi perlengkapan dan amenitis sesuai kebutuhan *meeting* sampai perayaan pernikahan.

Harga kamar yang di tawarkan tergantung dari jenis kamar Kamar Amaroossa Royal yang bernuasa Gold di sertai dengan fasilitas yang *exclusive* dan amenities yang lengkap yaitu *Comfortable bed with luxury pillow, flat LCD dengan TV kabel, Hot & Cold Water, Coffee & Tea, Free Internet Access, Individual AC, Safe Deposit Box, Bathuob, Pantry, Living room, hairdryer, mini bar*. Terdapat 3 Tipe kamar yang berbeda diantaranya : *Deluxe* 56 kamar dengan luas 27m² kemudian *Executive* seluas 33 m² dengan total 48 kamar dan *Junior Suite* sebanyak 8 kamar dengan luas 48m².

4.1.2 Struktur Organisasi Pada Divisi *Housekeeping* Hotel Royal Amaroossa Bogor

Berikut merupakan struktur organisasi pada divisi *Housekeeping* di Hotel Royal Amaroossa Bogor adalah sebagai berikut:



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Divisi Housekeeping

Sumber: Hotel Royal Amaroossa, 2020

Berikut merupakan uraian tugas dan tanggung jawab pada setiap bagian yang ada pada divisi Housekeeping pada Hotel Royal Amaroossa adalah sebagai berikut:

- Tugas dan Tanggung Jawab *Executive Housekeeper*

1. Merencanakan program kerja dan anggaran Departemen Tata Graha.
2. Menghubungi Front Office untuk mendapatkan informasi mengenai Today's Expected Arrival List, Guest in The House List, VIP List, dan Expected Departure List, sebelum memulai tugasnya dan kemudian meneruskannya kepada setiap Room Supervisor.
3. Memberi perhatian khusus kepada tamu-tamu VIP
4. Mengkoordinasi bidang kerja seluruh karyawan dalam lingkungan housekeeping.
5. Mengerjakan pemeliharaan dan pencatatan terhadap barang-barang milik hotel yang hilang atau rusak.

- Tugas dan Tanggung Jawab *Assitent Executive Housekeeper*

1. Membantu *Executive Housekeeper* membuat program pelatihan, petunjuk pelaksanaan tugas, dan merencanakan pelaksanaan program pelatihan karyawan.
2. Mengontrol hasil kerja bawahan, yang meliputi disiplin, hasil kerja, dan mutu pekerjaan.
3. Memonitor dan mengontrol situasi kamar yang ada hubungannya dengan check-in, check-out, room change, dan kamar yang harus diperbaiki (out of order)

4. Menghadiri pertemuan (*meeting*) antar pimpinan bagian bila Executive Housekeeper berhalangan hadir.
5. Mengontrol pemakaian alat-alat dan bahan pembersih serta perlengkapan tamu.
 - Tugas dan Tanggung Jawab Supervisor
Bertanggung jawab untuk mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan tugas diseksinya dalam hal pemeliharaan dan pengawasan seluruh inventaris, teknis pelaksanaan tugas serta koordinasi seluruh administrasi sesuai ruang lingkungannya.
 - Tugas dan Tanggung Jawab *Room Boy/ Room Maid/ Room Attendent*
Tugas dan Petugas yang bertanggung jawab khusus atas pemeliharaan inventaris, pembersihan serta pengawasan ruangan kamar-kamar tamu atau yang akan dijual atau yang disewakan kepada tamu.
 - Tanggung Jawab *Houseman*
Petugas yang bertanggung jawab khusus atas pemeliharaan dan pembersihan serta pengawasan ruangan dan inventaris yang berada atau terdapat diluar kamar tamu.
 - Tugas dan Tanggung Jawab *Linen Man/ Attendent*
Petugas yang bertanggung jawab khusus atas peredaran atau pendistribusian atas sirkulasi linen-linen yang ada di hotel.
 - Tugas dan Tanggung Jawab *Laundry Man/ Attendent*
Bertugas dan bertanggung jawab untuk *guest laundry*, cucian pakaian tamu yang ada di hotel dan *uniform laundry*, cucian uniform karyawan hotel dan *linen laundry*, cucian linen-linen yang ada di hotel.
 - Tugas dan Tanggung Jawab *Public Area*
Bagian yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk menjaga kebersihan, kerapian, keindahan dan kenyamanan seluruh hotel, yang keduanya ada di luar gedung atau di dalam bangunan hotel, antara lain Lobby area, toilet, restoran, ruang pertemuan, taman, area parkir dan fasilitas untuk hotel karyawan.
 - Tugas dan Tanggung Jawab *Room Section*
Seorang RA harus merawat kebersihan di kamar, jadi tamu merasa nyaman saat tidur atau istirahat. Selain itu RA juga harus mempersiapkan kebutuhan tamu selama menginap seperti sandal hotel, peralatan mandi, hingga air mineral untuk tamu.
 - Tugas dan Tanggung Jawab *Gardener/ Florest*
Bagian bertanggung jawab untuk menyediakan dan merangkai bunga segar untuk mempercantik dekorasi di hotel.

- Tugas dan Tanggung Jawab Kesehatan dan Spa

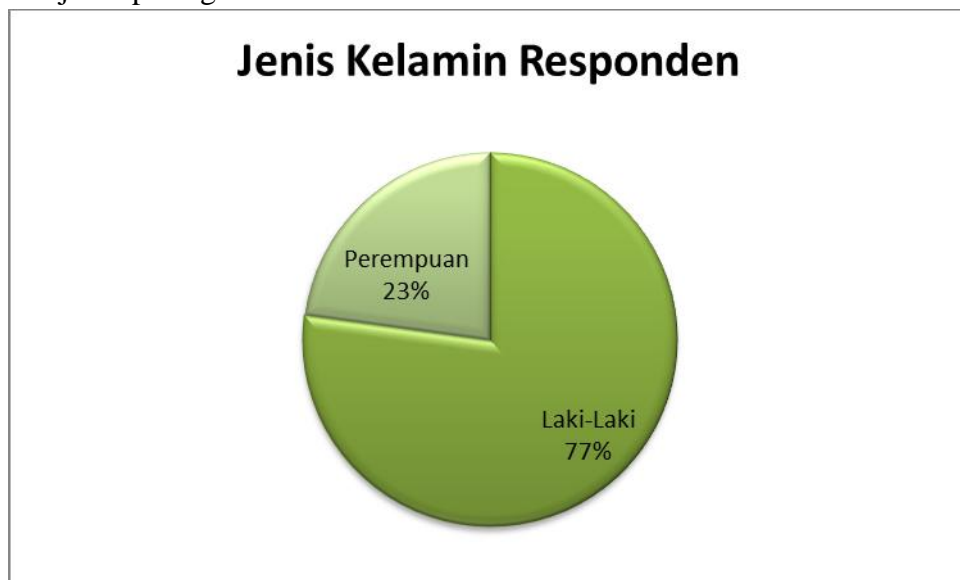
Kesehatan & jasa rekreasi bertanggung jawab atas fasilitas umum yang disediakan oleh hotel untuk tamu seperti spa dan pijat , kebugaran , golf , kolam renang dan banyak lagi.

4.1.3 Profil Responden

Berikut akan digambarkan profil responden yang dilihat dari karaktersistik usia responden, jenis kelamin responden, pendidikan terakhir responden dan masa kerja responden pada Hotel Royal Amaroossa Bogor, hasil pengolahan data disajikan pada tabel di bawah ini:

1. Jenis Kelamin Responden

Berikut merupakan gambaran dari 35 orang responden pada divisi Housekeeping, disajikan pada gambar di bawah ini:



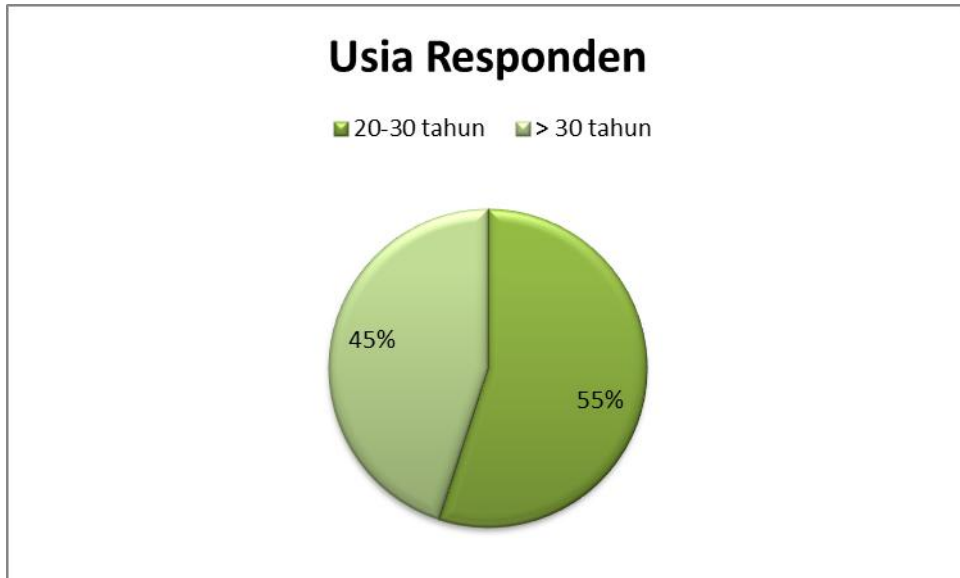
Gambar 4. 2 Jenis Kelamin Responden

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan jumlah responden pada penelitian ini dari total 35 responden, 23% adalah karyawan dengan jenis kelamin perempuan dan sisanya 77% berjenis kelamin laki-laki dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini responden didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 27 orang.

2. Usia Responden

Berikut merupakan gambaran dari 35 orang responden pada divisi Housekeeping, disajikan pada gambar di bawah ini:



Gambar 4. 3 Usia Responden

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan gambar mengenai usia responden, menunjukkan usia responden pada penelitian ini dengan rentan usia 20-30 tahun dan > 30 tahun. Dapat disimpulkan bahwa responden dengan usia 20-30 tahun dengan persentase sebesar 45% dan responden dengan usia > 30 tahun dengan persentase 55%. Jadi responden didominasi oleh karyawan dengan usia 20-30 tahun.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Berikut merupakan gambaran dari 35 orang responden pada divisi Housekeeping, disajikan pada gambar di bawah ini:



Gambar 4. 4 Usia Responden

Sumber: Data Primer, 2020

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan tingkat pendidikan karyawan pada divisi house keeping, dapat dilihat bahwa karyawan pada bagian house keeping berasal dari pendidikan SMK atau D3 perhotelan, pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan pada divisi housekeeping yang memiliki pendidikan dengan tingkat SMK dengan persentase 75% sedangkan untuk karyawan yang memiliki tingkat pendidikan D3 yaitu dengan persentase sebesar 25%.

4. Masa Kerja Responden

Berikut merupakan gambaran dari 35 orang responden pada divisi Housekeeping, disajikan pada gambar di bawah ini:



Gambar 4. 5 Masa Kerja Responden

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan masa kerja responden pada Hotel Royal Amarossa Bogor, dapat dilihat bahwa responden yang memiliki masa kerja antara 1-3 tahun dengan persentase sebesar 45% sedangkan untu responden dengan masa kerja > 3 tahun dengan persentase sebesar 55%. Dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja > 3 tahun.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Penerapan Absen *Finger Print* Pada Divisi *Housekeeping*

Untuk mengetahui penerapan absen *finger print* untuk karyawan divisi *housekeeping* pada hotel Royal Amaroossa Bogor maka dilakukan penyebaran kuesioner kepada semua karyawan dengan jumlah karyawan 35 orang, dan berikut merupakan hasil pengolahan datanya:

1. Indikator *Finger Print* Sangat Membantu Dalam Proses Kehadiran
 - a) Penerapan absen *finger print* memberikan kemudahan untuk melakukan absen masuk dan absen keluar

Tabel 4. 1 Jawaban responden mengenai Penerapan absen *finger print* memberikan kemudahan untuk melakukan absen masuk dan absen keluar

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Kurang Setuju | 3 | 3 | 8,6 | 9 |
| Setuju | 4 | 7 | 20,0 | 28 |
| Sangat Setuju | 5 | 25 | 71,4 | 125 |
| Jumlah | | 35 | 100 | 162 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Dapat dilihat dari tabel mengenai hasil jawaban responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 7 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 162 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{162}{5 \times 35} \times 100\% = 92,57\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan tanggapan total responden menunjukkan, hasil jawaban sebesar 92,57%, dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju penerapan absen *finger print* memberikan kemudahan untuk melakukan absen masuk dan absen keluar

- b) Karyawan sangat terbantu dengan penerapan Finger print yang disediakan oleh pihak Hotel Royal Amaroossa

Tabel 4. 2 Jawaban responden mengenai karyawan sangat terbantu dengan penerapan Finger print yang disediakan oleh pihak Hotel Royal Amaroossa

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Kurang Setuju | 3 | 3 | 8,6 | 9 |
| Setuju | 4 | 13 | 37,1 | 52 |
| Sangat Setuju | 5 | 19 | 54,3 | 95 |
| Jumlah | | 35 | 100 | 156 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Dapat dilihat dari tabel mengenai hasil jawaban responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 156 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{156}{5 \times 35} \times 100\% = 89,14\%$$

Hasil perhitungan tanggapan total responden menunjukkan, hasil jawaban sebesar 89,14%, dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju dengan penerapan *Finger print* yang disediakan oleh pihak Hotel Royal Amaroossa.

2. Indikator Proses perekaman Data Finger Print Menjadi Cepat

- a) Penerapan absen finger print membantu perekaman data kehadiran karyawan menjadi cepat

Tabel 4. 3 Jawaban responden mengenai Penerapan absen finger print membantu perekaman data kehadiran karyawan menjadi cepat

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Kurang Setuju | 3 | 3 | 8,6 | 9 |
| Setuju | 4 | 12 | 34,3 | 48 |
| Sangat Setuju | 5 | 20 | 57,1 | 100 |
| Jumlah | | 35 | 100 | 157 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Dapat dilihat dari tabel mengenai hasil jawaban responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 157 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{157}{5 \times 35} \times 100\% = 89,71\%$$

Hasil perhitungan tanggapan total responden menunjukkan, hasil jawaban sebesar 89,71%, dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju penerapan absen *finger print* membantu perekaman data kehadiran karyawan menjadi cepat.

- b) Karyawan menilai perekaman data absen dengan *finger print* cepat dan akurat

Tabel 4. 4 Jawaban responden mengenai karyawan menilai perekaman data absen dengan *finger print* cepat dan akurat

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Kurang Setuju | 3 | 3 | 8,6 | 9 |
| Setuju | 4 | 10 | 28,6 | 40 |
| Sangat Setuju | 5 | 22 | 62,9 | 110 |
| Jumlah | | 35 | 100 | 159 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Dapat dilihat dari tabel mengenai hasil jawaban responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 10 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 180 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{159}{5 \times 35} \times 100\% = 90,85\%$$

Hasil perhitungan tanggapan total responden menunjukkan, hasil jawaban sebesar 90,85%, dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju karyawan menilai perekaman data absen dengan *finger print* cepat dan akurat.

3. Indikator Finger Print Menjaga Data Terhindar Dari Manipulasi

a) Tingkat keakuratan dengan menggunakan absen *finger print* sangat tinggi

Tabel 4. 5 Jawaban responden mengenai tingkat keakuratan dengan menggunakan absen *finger print* sangat tinggi

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Kurang Setuju | 3 | 2 | 5,6 | 6 |
| Setuju | 4 | 13 | 36,4 | 42 |
| Sangat Setuju | 5 | 20 | 57,1 | 100 |
| Jumlah | | 35 | 100 | 148 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Dapat dilihat dari tabel mengenai hasil jawaban responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 148 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{148}{5 \times 35} \times 100\% = 84,57\%$$

Hasil perhitungan tanggapan total responden menunjukkan, hasil jawaban sebesar 84,57%, dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju keakuratan dengan menggunakan absen *Finger print* sangat tinggi

- b) Karyawan tidak bisa melakukan kecurangan dalam melakukan absen masuk dan absen keluar

Tabel 4. 6 Jawaban responden mengenai karyawan tidak bisa melakukan kecurangan dalam melakukan absen masuk dan absen keluar

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Kurang Setuju | 3 | 3 | 8,6 | 9 |
| Setuju | 4 | 8 | 22,9 | 32 |
| Sangat Setuju | 5 | 24 | 68,6 | 120 |
| Jumlah | | 35 | 100 | 161 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Dapat dilihat dari tabel mengenai hasil jawaban responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 8 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 161 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{161}{5 \times 35} \times 100\% = 92\%$$

Hasil perhitungan tanggapan total responden menunjukkan, hasil jawaban sebesar 92%, dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju karyawan tidak bisa melakukan kecurangan dalam melakukan absen masuk dan absen keluar.

- c) Karyawan tidak dapat memanipulasi absen masuk ataupun absen keluar

Tabel 4. 7 Jawaban responden mengenai karyawan tidak dapat memanipulasi absen masuk ataupun absen keluar

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Kurang Setuju | 3 | 2 | 5,7 | 6 |
| Setuju | 4 | 8 | 22,9 | 32 |
| Sangat Setuju | 5 | 25 | 71,4 | 125 |
| Jumlah | | 35 | 100 | 163 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Dapat dilihat dari tabel mengenai hasil jawaban responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 8 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 163 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut: Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{163}{5 \times 35} \times 100\% = 93,14\%$$

Hasil perhitungan tanggapan total responden menunjukkan, hasil jawaban sebesar 93,14%, dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju karyawan tidak dapat memanipulasi absen masuk ataupun absen keluar.

4. Indikator Pencapaian Target

- a) Jawaban responden mengenai penerapan absen *Finger Print* membantu karyawan *Housekeeping* mencapai target pekerjaan

Tabel 4. 8 Jawaban responden mengenai penerapan absen *Finger Print* membantu karyawan *Housekeeping* mencapai target pekerjaan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Kurang Setuju | 3 | 3 | 8,6 | 9 |
| Setuju | 4 | 15 | 42,9 | 60 |
| Sangat Setuju | 5 | 17 | 48,6 | 85 |
| Jumlah | | 35 | 100 | 154 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Dapat dilihat dari tabel mengenai hasil jawaban responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 60 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 85 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 154 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut: Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{165}{5 \times 35} \times 100\% = 88\%$$

Hasil perhitungan tanggapan total responden menunjukkan, hasil jawaban sebesar 88%, dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju penerapan absen *Finger Print* membantu karyawan *Housekeeping* mencapai target pekerjaan.

- b) Kehadiran karyawan *housekeeping* sangat membantu pencapaian target Hotel Royal Amaroossa dalam meningkatkan jumlah kunjungan

Tabel 4. 9 Jawaban responden mengenai kehadiran karyawan *housekeeping* sangat membantu pencapaian target Hotel Royal Amaroossa dalam meningkatkan jumlah kunjungan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Kurang Setuju | 3 | 3 | 8,6 | 9 |
| Setuju | 4 | 20 | 57,1 | 80 |
| Sangat Setuju | 5 | 12 | 34,3 | 60 |
| Jumlah | | 35 | 100 | 149 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Dapat dilihat dari tabel mengenai hasil jawaban responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 149 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{149}{5 \times 35} \times 100\% = 85,14\%$$

Hasil perhitungan tanggapan total responden menunjukkan, hasil jawaban sebesar 85,14%, dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju kehadiran karyawan *housekeeping* sangat membantu pencapaian target Hotel Royal Amaroossa dalam meningkatkan jumlah kunjungan.

- c) Penerapan absen *Finger print* membantu karyawan mencapai kinerja yang baik

Tabel 4. 10 Jawaban responden mengenai penerapan absen *Finger print* membantu karyawan mencapai kinerja yang baik

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Kurang Setuju | 3 | 3 | 8,6 | 9 |
| Setuju | 4 | 12 | 34,3 | 48 |
| Sangat Setuju | 5 | 20 | 57,1 | 100 |
| Jumlah | | 35 | 100 | 157 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Dapat dilihat dari tabel mengenai hasil jawaban responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 157 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{157}{5 \times 35} \times 100\% = 89,71\%$$

Hasil perhitungan tanggapan total responden menunjukkan, hasil jawaban sebesar 89,71 %, dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju penerapan absen Finger print membantu karyawan mencapai kinerja yang baik.

Tabel 4. 11 Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Penerapan Absen *Finger Print*

| No | Indikator/Ukuran | Total Jawaban Responden (%) | Rata-Rata/Indikator (%) |
|--|---|-----------------------------|-------------------------|
| Finger print sangat membantu dalam proses kehadiran | | | |
| 1 | Penerapan absen finger print memberikan kemudahan untuk melakukan absen masuk dan absen keluar | 92,75 | 90,94 |
| 2 | Karyawan sangat terbantu dengan penerapan Finger print yang disediakan oleh pihak Hotel Royal Amaroossa | 89,14 | |
| Proses perekaman data finger print menjadi cepat | | | |
| 3 | Penerapan absen finger print membantu perekaman data kehadiran karyawan menjadi cepat | 89,71 | 90,28 |
| 4 | Karyawan menilai perekaman data absen dengan finger print cepat dan akurat | 90,85 | |
| Finger print menjaga data terhindar dari manipulasi | | | |
| 5 | Tingkat keakuratan dengan menggunakan absen Finger print sangat tinggi | 84,57 | 89,90 |
| 6 | Karyawan tidak bisa melakukan kecurangan dalam melakukan absen masuk dan absen keluar | 92 | |
| 7 | Karyawan tidak dapat memanipulasi absen masuk ataupun absen keluar | 93,14 | |
| Pencapaian Target | | | |
| 8 | Penerapan absen Finger Print membantu karyawan Housekeeping mencapai target pekerjaan | 88 | 87,43 |
| 9 | Kehadiran karyawan housekeeping sangat membantu pencapaian target Hotel Royal Amaroossa dalam meningkatkan jumlah kunjungan | 85,14 | |

| No | Indikator/Ukuran | Total Jawaban Responden (%) | Rata-Rata/Indikator (%) |
|----|---|-----------------------------|-------------------------|
| 10 | Penerapan absen Finger print membantu karyawan mencapai kinerja yang baik | 89,71 | 87,42 |
| | Rata-Rata | 87,61 | |
| | Tertinggi | 93,14 | |
| | Terendah | 88 | |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan rata-rata nilai tanggapan responden mengenai variabel penerapan absen *finger print* yaitu sebesar 87,61%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (84%- 100%) sehingga dapat disimpulkan penerapan absen finger print karyawan untuk karyawan divisi *housekeeping* sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai indikator-indikator yang ada pada variabel penerapan absen *finger print*. Tanggapan responden paling tinggi nilainya adalah indikator proses perekaman data *finger print* menjadi cepat dengan persentase sebesar 90,28%. Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden paling terendah adalah indikator pencapaian Target yaitu 87,42%. Sedangkan untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-7 yaitu karyawan tidak dapat memanipulasi absen masuk ataupun absen keluar persentase sebesar 93,14% sedangkan untuk sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-9 dengan pernyataan penerapan absen *Finger Print* membantu karyawan *Housekeeping* mencapai target pekerjaan 88%.

4.2.2 Kinerja Karyawan Divisi *Housekeeping* Pada Hotel Royal Amaroossa Bogor

Untuk mengetahui tingkat kinerja untuk divisi *housekeeping* pada hotel Royal Amaroossa Bogor maka dilakukan penyebaran kuesioner kepada semua karyawan dengan jumlah karyawan 35 orang, dan berikut merupakan hasil pengolahan datanya:

1. Indikator Kualitas

- a) Pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap karyawan pada divisi *Housekeeping* sesuai dengan SOP pada Hotel Royal Amaroossa

Tabel 4. 12 Jawaban responden mengenai pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap karyawan pada divisi *Housekeeping* sesuai dengan SOP pada Hotel Royal Amaroossa

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Kurang Setuju | 3 | 6 | 17,1 | 18 |
| Setuju | 4 | 16 | 45,7 | 64 |
| Sangat Setuju | 5 | 13 | 37,1 | 65 |
| Jumlah | | 35 | 100 | 147 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Dapat dilihat dari tabel mengenai hasil jawaban responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 147 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{147}{5 \times 35} \times 100\% = 84\%$$

Hasil perhitungan tanggapan total responden menunjukkan hasil jawaban sebesar 84%, dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap karyawan pada divisi *Housekeeping* sesuai dengan SOP pada Hotel Royal Amaroossa.

b) Setiap karyawan mampu menghasilkan kualitas pekerjaan yang maksimal

Tabel 4. 13 Jawaban responden mengenai setiap karyawan mampu menghasilkan kualitas pekerjaan yang maksimal

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Kurang Setuju | 3 | 7 | 20,0 | 21 |
| Setuju | 4 | 19 | 54,3 | 76 |
| Sangat Setuju | 5 | 9 | 25,7 | 45 |
| Jumlah | | 35 | 100 | 142 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Dapat dilihat dari tabel mengenai hasil jawaban responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 142 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{142}{5 \times 35} \times 100\% = 81,14\%$$

Hasil perhitungan tanggapan total responden menunjukkan hasil jawaban sebesar 81,14%, dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju mampu menghasilkan kualitas pekerjaan yang maksimal.

- c) Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan divisi *housekeeping* sesuai dengan yang diharapkan

Tabel 4. 14 Jawaban responden mengenai kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan divisi *housekeeping* sesuai dengan yang diharapkan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Kurang Setuju | 3 | 7 | 20,0 | 21 |
| Setuju | 4 | 13 | 37,1 | 52 |
| Sangat Setuju | 5 | 15 | 42,9 | 75 |
| Jumlah | | 35 | 100 | 148 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Dapat dilihat dari tabel mengenai hasil jawaban responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 148 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{148}{5 \times 35} \times 100\% = 84,57\%$$

Hasil perhitungan tanggapan total responden menunjukkan hasil jawaban sebesar 84,57%, dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan divisi *housekeeping* sesuai dengan yang diharapkan.

2. Indikator Kuantitas

- a) Jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

Tabel 4. 15 Jawaban responden mengenai jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Kurang Setuju | 3 | 3 | 8,6 | 9 |
| Setuju | 4 | 14 | 40,0 | 56 |
| Sangat Setuju | 5 | 18 | 51,4 | 90 |
| Jumlah | | 35 | 100 | 155 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Dapat dilihat dari tabel mengenai hasil jawaban responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 14 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 155 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{155}{5 \times 35} \times 100\% = 88,57\%$$

Hasil perhitungan tanggapan total responden menunjukkan, hasil jawaban sebesar 88,57%, dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

- b) Setiap karyawan mampu mencapai jumlah pekerjaan berdasarkan target yang diberikan oleh atasan

Tabel 4. 16 Jawaban responden mengenai setiap karyawan mampu mencapai jumlah pekerjaan berdasarkan target yang diberikan oleh atasan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Kurang Setuju | 3 | 4 | 11,4 | 12 |
| Setuju | 4 | 11 | 31,4 | 44 |
| Sangat Setuju | 5 | 20 | 57,1 | 100 |
| Jumlah | | 35 | 100 | 156 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Dapat dilihat dari tabel mengenai hasil jawaban responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 156 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{156}{5 \times 35} \times 100\% = 89,14\%$$

Hasil perhitungan tanggapan total responden menunjukkan, hasil jawaban sebesar %, dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju karyawan mampu mencapai jumlah pekerjaan berdasarkan target yang diberikan oleh atasan.

- c) Setiap Karyawan berusaha menghasilkan kuantitas pekerjaan dengan maksimal

Tabel 4. 17 Jawaban responden mengenai setiap karyawan berusaha menghasilkan kuantitas pekerjaan dengan maksimal

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Kurang Setuju | 3 | 2 | 5,7 | 6 |
| Setuju | 4 | 15 | 42,9 | 70 |
| Sangat Setuju | 5 | 18 | 51,4 | 90 |
| Jumlah | | 35 | 100 | 166 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Dapat dilihat dari tabel mengenai hasil jawaban responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 166 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{166}{5 \times 35} \times 100\% = 94,85\%$$

Hasil perhitungan tanggapan total responden menunjukkan, hasil jawaban sebesar 94,85%, dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju karyawan berusaha menghasilkan kuantitas pekerjaan dengan maksimal.

3. Indikator Ketepatan Waktu

- a) Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

Tabel 4. 18 Jawaban responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Kurang Setuju | 3 | 4 | 11,4 | 12 |
| Setuju | 4 | 18 | 51,4 | 72 |
| Sangat Setuju | 5 | 13 | 37,1 | 65 |
| Jumlah | | 35 | 100 | 149 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Dapat dilihat dari tabel mengenai hasil jawaban responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 149 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:
Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{149}{5 \times 35} \times 100\% = 85,41\%$$

Hasil perhitungan tanggapan total responden menunjukkan, hasil jawaban sebesar 85,41%, dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

- b) Setiap karyawan tidak membutuhkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

Tabel 4. 19 Jawaban responden mengenai setiap karyawan tidak membutuhkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Kurang Setuju | 3 | 4 | 11,4 | 12 |
| Setuju | 4 | 16 | 45,7 | 64 |
| Sangat Setuju | 5 | 15 | 42,9 | 75 |
| Jumlah | | 35 | 100 | 151 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Dapat dilihat dari tabel mengenai hasil jawaban responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 151 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:
Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{151}{5 \times 35} \times 100\% = 86,28\%$$

Hasil perhitungan tanggapan total responden menunjukkan, hasil jawaban sebesar 86,28%, dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju setiap karyawan tidak membutuhkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

c) Setiap karyawan berusaha untuk mempercepat menyelesaikan pekerjaan

Tabel 4. 20 Jawaban responden mengenai setiap karyawan berusaha untuk mempercepat menyelesaikan pekerjaan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Kurang Setuju | 3 | 5 | 14,3 | 15 |
| Setuju | 4 | 12 | 34,3 | 48 |
| Sangat Setuju | 5 | 18 | 51,4 | 90 |
| Jumlah | | 35 | 100 | 153 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Dapat dilihat dari tabel mengenai hasil jawaban responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 48 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 90 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 153 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{153}{5 \times 35} \times 100\% = 87,42\%$$

Hasil perhitungan tanggapan total responden menunjukkan, hasil jawaban sebesar 87,42%, dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju berusaha untuk mempercepat menyelesaikan pekerjaan.

4. Indikator Kemandirian

a) Setiap karyawan mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi di dalam pekerjaannya

Tabel 4. 21 Jawaban responden mengenai setiap karyawan mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi di dalam pekerjaannya

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Kurang Setuju | 3 | 4 | 11,4 | 12 |
| Setuju | 4 | 11 | 31,4 | 44 |
| Sangat Setuju | 5 | 20 | 57,1 | 100 |
| Jumlah | | 35 | 100 | 156 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Dapat dilihat dari tabel mengenai hasil jawaban responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 156 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:
Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{156}{5 \times 35} \times 100\% = 89,14\%$$

Hasil perhitungan tanggapan total responden menunjukkan, hasil jawaban sebesar 89,14%, dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi di dalam pekerjaannya.

b) Setiap karyawan pada divisi *Housekeeping* mampu bekerja secara mandiri

Tabel 4. 22 Jawaban responden mengenai setiap karyawan pada divisi *Housekeeping* mampu bekerja secara mandiri

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | % | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Kurang Setuju | 3 | 4 | 11,4 | 12 |
| Setuju | 4 | 9 | 25,7 | 36 |
| Sangat Setuju | 5 | 22 | 62,9 | 110 |
| Jumlah | | 35 | 100 | 168 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Dapat dilihat dari tabel mengenai hasil jawaban responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 36 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 168 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:
Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{168}{5 \times 35} \times 100\% = 96\%$$

Hasil perhitungan tanggapan total responden menunjukkan, hasil jawaban sebesar 168%, dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju divisi *Housekeeping* mampu bekerja secara mandiri.

Tabel 4. 23 Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan

| No | Indikator/Ukuran | Total Jawaban Responden (%) | Rata-Rata/Indikator (%) |
|----------------------------|---|-----------------------------|-------------------------|
| Kualitas Pekerjaan | | | |
| 1 | Pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap karyawan pada divisi <i>Housekeeping</i> sesuai dengan SOP pada Hotel Royal Amaroossa | 84 | 82,57 |
| 2 | Setiap karyawan mampu menghasilkan kualitas pekerjaan yang maksimal | 81,14 | |
| 3 | Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan divisi housekeeping sesuai dengan yang diharapkan | 84,57 | |
| Kuantitas Pekerjaan | | | |
| 4 | Jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan | 88,57 | 90,85 |
| 5 | Setiap karyawan mampu mencapai jumlah pekerjaan berdasarkan target yang diberikan oleh atasan | 89,14 | |
| 6 | Setiap Karyawan berusaha menghasilkan kuantitas pekerjaan dengan maksimal | 94,85 | |
| Ketepatan Waktu | | | |
| 7 | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu | 85,41 | 86,40 |
| 8 | Setiap karyawan tidak membutuhkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan | 86,38 | |
| 9 | Setiap karyawan berusaha untuk mempercepat menyelesaikan pekerjaan | 87,42 | |
| Kemandirian | | | |
| 10 | Setiap karyawan mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi di dalam pekerjaannya | 89,14 | 92,57 |
| 11 | Setiap karyawan pada divisi <i>Housekeeping</i> mampu bekerja secara mandiri | 96 | |
| Rata-Rata | | 87,86 | |
| Nilai Tertinggi | | 96 | |
| Nilai Terendah | | 81,14 | |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel rekapitulasi dan rata-rata nilai tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 87,86%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (84%- 100%) sehingga dapat disimpulkan kinerja karyawan sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai indikator-indikator yang ada pada variabel kinerja karyawan. Tanggapan responden paling tinggi nilainya adalah indikator kemandirian dengan persentase sebesar 92,57%. Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden paling terendah adalah indikator kualitas pekerjaan yaitu 82,57%. Sedangkan untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-11 yaitu setiap karyawan pada divisi *Housekeeping* mampu bekerja secara mandiri dengan persentase sebesar 96% sedangkan untuk sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-2 dengan

pernyataan Setiap karyawan mampu menghasilkan kualitas pekerjaan yang maksimal 81,14%.

4.2.3 Hubungan Penerapan Absen *Finger Print* Dengan Kinerja Karyawan Divisi *Housekeeping*

Berikut adalah perhitungan untuk mencari nilai hubungan antara variabel penerapan absen *finger print* dengan kinerja karyawan dengan menggunakan analisis sebagai berikut:

1. Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Tabel 4. 24 Hasil Perhitungan *Rank Spearman*

| Correlations | | | Penerapan Aben Finger Print | KINERJA KARYAWAN |
|----------------|-----------------------------|-------------------------|--------------------------------|---------------------|
| Spearman's rho | Penerapan Aben Finger Print | Correlation Coefficient | 1,000 | ,284* |
| | | Sig. (1-tailed) | . | ,000 |
| | | N | 35 | 35 |
| | KINERJA KARYAWAN | Correlation Coefficient | ,284* | 1,000 |
| | | Sig. (1-tailed) | ,000 | . |
| | | N | 35 | 35 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Tabel 4. 25 Pedoman interpretasi koefisien korelasi rank spearman

| Intervasl Koefisien | Tingkat Hubungan |
|-----------------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 (0,284) | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil uji korelasi *rank spearman* untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel penerapan absen *finger print* dan variabel kinerja karyawan pada Hotel Royal Amaroossa Bogor, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian diperoleh nilai $r = 0,284$ yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara penerapan absen *finger print* dengan kinerja karyawan pada Hotel Royal Amaroossa dengan tingkat hubungan berada pada kategori rendah.

2. Analisis Determinasi

$$\begin{aligned}KD &= r^2 \times 100\% \\KD &= 0.284^2 \times 100\% \\KD &= 0.0080656 \times 100\% \\KD &= 8,06\%\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis determinasi diperoleh nilai KD= 8,06%, yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen yaitu penerapan absen *finger print* karyawan sebesar 8,06% dan sisanya 91,93% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penerapan absen *finger print* karyawan.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t, rumusnya:

a) Mencari nilai t_{tabel}

Mencari t_{tabel}

dilakukan dengan signifikan 5% atau 0,05 dan derajat bebas (df) $n-2$ atau $35-2 = 33$. Hasil yang diperoleh adalah 1.68595..

b) Mencari t_{hitung}

Untuk mencari berapa nilai t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut:

Untuk mencari berapa nilai t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$
$$t = 0.284 \frac{\sqrt{33-2}}{\sqrt{1-0.284^2}}$$
$$t = 0.284 \frac{33}{0.080656}$$

$$t = 0.284 \sqrt{409,145}$$

$$t = 0.284 \times 20,22$$

$$t = 5,74$$

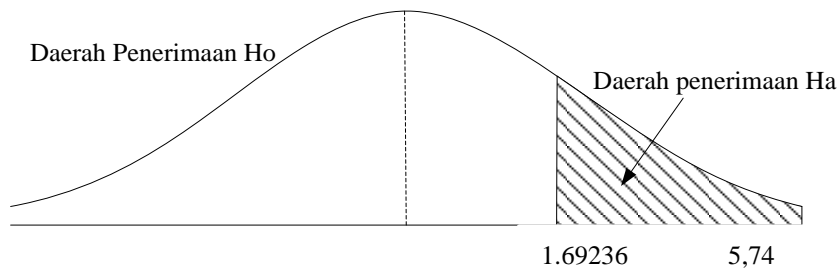
c) Menentukan hipotesis statistik

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

1. $H_0 (t_{hitung} < 0)$
Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara penerapan absen *finger print* dengan kinerja karyawan divisi *housekeeping*.
2. $H_a (t_{tabel} > 0)$

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara penerapan absen *finger print* dengan kinerja karyawan divisi *housekeeping*.

Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 5,74 dan t_{tabel} sebesar 1.69236, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,74 > 1.69236$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara penerapan absen *finger print* (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada Hotel Royal Amaroossa Bogor.



Gambar 4. 6 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis

4.3 Pembahasan dan Interpretasi Penelitian

Berdasarkan rata-rata nilai tanggapan responden mengenai variabel penerapan absen finger print yaitu sebesar 87,61%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (84%- 100%) sehingga dapat disimpulkan penerapan absen *finger print* karyawan untuk karyawan divisi *housekeeping* sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai indikator-indikator yang ada pada variabel penerapan absen *finger print*. Tanggapan responden paling tinggi nilainya adalah indikator proses perekaman data *finger print* menjadi cepat dengan persentase sebesar 90,28%. Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden paling terendah adalah indikator pencapaian target yaitu 87,42%. Sedangkan untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-7 yaitu karyawan tidak dapat memanipulasi absen masuk ataupun absen keluar persentase sebesar 93,14% sedangkan untuk sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-9 dengan pernyataan penerapan absen *finger print* membantu karyawan *Housekeeping* mencapai target pekerjaan 88%.

Berdasarkan rata-rata nilai tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 87,86%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (84%- 100%) sehingga dapat disimpulkan kinerja karyawan sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai indikator-indikator yang ada pada variabel kinerja karyawan. Tanggapan responden paling tinggi nilainya adalah indikator kemandirian dengan persentase sebesar 92,57%. Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden paling terendah adalah indikator kualitas pekerjaan yaitu 82,57%. Sedangkan untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-11 yaitu setiap karyawan pada divisi *Housekeeping* mampu bekerja secara mandiri dengan persentase sebesar 96% sedangkan untuk sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-2 dengan pernyataan Setiap karyawan mampu menghasilkan kualitas pekerjaan yang maksimal 81,14%.

Berdasarkan uji korelasi *rank spearman* untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel penerapan absen *finger print* dan variabel kinerja karyawan pada Hotel Royal Amaroossa Bogor, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian diperoleh nilai $r = 0,284$ yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara

penerapan absen *finger print* dengan kinerja karyawan pada Hotel Royal Amaroossa dengan tingkat hubungan berada pada kategori rendah. Berdasarkan hasil analisis determinasi diperoleh nilai $KD = 8,06\%$, yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen yaitu penerapan absen *finger print* karyawan sebesar $8,06\%$ dan sisanya $91,93\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel absen *finger print* karyawan. Berdasarkan uji koefisien korelasi Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar $5,74$ dan t_{tabel} sebesar 1.69236 , maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,74 > 1.69236$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara penerapan absen *finger print* (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada Hotel Royal Amaroossa Bogor.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan absen *finger print* sangat dibutuhkan oleh karyawan pada divisi *housekeeping* untuk mengetahui bagaimana tingkat ketaatan karyawan kepada perusahaan, mengingat kondisi yang sedang dihadapi oleh Hotel Royal Amaroossa adalah menurunnya jumlah kunjungan baik dari kunjungan wisatawan mancanegara ataupun kunjungan wisatawan domestik yang berdampak pada pendapatan perusahaan menjadi menurun. Karyawan divisi *Housekeeping* sangat dibutuhkan keberadaannya dalam memberikan pelayanan kepada semua tamu yang datang ke Hotel Amaroossa, Hasil observasi penulis menunjukkan pada saat jam kerja ada karyawan yang tidak *standby* di area, kondisi tersebut tentunya mempengaruhi operasional Hotel disaat membutuhkan karyawan tersebut untuk menyelesaikan pekerjaannya di lapangan selain itu masih tingginya jumlah karyawan datang terlambat dari tahun ke tahun yang berpengaruh terhadap penilaian kinerja karyawan, oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi untuk meminimalisir kondisi karyawan yang membiasakan diri datang terlambat untuk mampu memasuki lingkungan kerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan absensi *finger print* memiliki hubungan dengan keeratan hubungan yang rendah dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini bahwa menurunnya hasil penilaian kinerja disebabkan oleh faktor lain diluar penerapan absen *finger print* karena kontribusi variabel penerapan absen *finger print* hanya $8,06\%$ dan sisanya $91,93\%$ dipengaruhi oleh faktor lain diluar penerapan absen *finger print*.

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 *finger print* 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.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berikut merupakan kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan rata-rata nilai tanggapan responden mengenai variabel penerapan absen *finger print* yaitu sebesar 87,61%. sehingga dapat disimpulkan penerapan absen *finger print* karyawan untuk karyawan divisi *housekeeping* sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai indikator-indikator yang ada pada variabel penerapan absen *finger print*. Tanggapan responden paling tinggi nilainya adalah indikator proses perekaman data *finger print* menjadi cepat dengan persentase sebesar 90,28%. Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden paling terendah adalah indikator pencapaian Target yaitu 87,42%.
2. Berdasarkan rata-rata nilai tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 87,86% sehingga dapat disimpulkan kinerja karyawan sangat baik. Tanggapan responden paling tinggi nilainya adalah indikator kemandirian dengan persentase sebesar 92,57%. Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden paling terendah adalah indikator kualitas pekerjaan yaitu 82,57%.
3. Berdasarkan hasil uji korelasi rank spearman untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel penerapan absen *finger print* dan variabel kinerja karyawan pada Hotel Royal Amaroossa Bogor, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian diperoleh nilai $r = 0,284$ yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara penerapan absen *finger print* dengan kinerja karyawan pada Hotel Royal Amaroossa dengan tingkat hubungan berada pada kategori rendah.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada penerapan absen *finger print* terdapat kelemahan pada indikator pencapaian target saran yang dapat diberikan adalah pihak Hotel perlu mengambil tindakan yang dapat memberikan efek jera terhadap karyawan yang datang terlambat yang mengganggu terhadap pencapaian target perusahaan dengan memberikan sanksi atau hukuman.
2. Berdasarkan analisis pada variabel kinerja karyawan terdapat kelemahan pada indikator kualitas pekerjaan maka saran yang dapat diberikan adalah memberikan pelatihan kepada karyawan *housekeeping* agar mampu menghasilkan pekerjaan dengan hasil yang menjadi peraturan perusahaan.
3. Disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan untuk mengkaji 91,93 persen dari faktor lain di luar variabel penerapan absen *finger print*.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Colquitt, J., et al. (2011). Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace. McGraw-Hill Irwin. Manullang, 2014, Dasar-Dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Darmawan, Deni. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Dessler, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta.

Dessler, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta.

Edy, Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.

Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Mangkuprawira, Tb. Sjafri, (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik,. Penerbit Ghalia Indoneisa.

Marwansyah.(2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.

Nugroho, Riant. (2011). Public Policy. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Nugroho, Y. (2011). Disiplin Kerja Dengan Menggunakan Alat Biometric Jenis Finger Print Mampu Untuk Mendisiplinkan Pekerjaan dalam Hal Absensi. Jakarta.

Robbins, (2012). Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka, Kelompok Gramedia, Jakarta.

S.P,Hasibuan, Malayu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta

Verithzal Rivai, (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wirawan, (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian). Jakarta: Salemba Empat.

Sumber Jurnal/ Skripsi

Ibramsyah. (2013). Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil (Studi Di Kantor Wilayah Lampung Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia). Bandar Lampung : Universitas Lampung.

Manik. (2017). Penerapan Absensi Finger Print Dan Disiplin Kehadiran Pegawai (Studi Pegawai Non Akademik Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga). Skripsi. Universitas Kristen Satya Wacana.Salatiga.

Sumber Website

jabar.bps.go.id diakses pada 29 Oktober 2020



Kuesioner ini digunakan sebagai bahan dalam penyusunan Skripsi mengenai :
**HUBUNGAN PENERAPAN ABSEN *FINGER PRINT* DENGAN
 KINERJA KARYAWAN DIVISI *HOUSEKEEPING* PADA HOTEL
 ROYAL AMAROOSA BOGOR**

Oleh : Wulandari Titah Palupi

NPM : 021116110

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Mahasiswi Program Studi
 Manajemen

Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan

Informasi yang diterima dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan
 untuk kepentingan akademis, terima kasih atas bantuan dan kerja sama Anda.

Petunjuk Pengisian

Isilah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini sesuai dengan penilaian Anda, Untuk
 pertanyaan pilihan, berilah tanda silang (X) untuk jawaban yang Anda Pilih.

Bagian 1. Profil Responden

No.Responden :
 Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan
 Usia : a. 20-30 tahun b. > 31 tahun
 Pendidikan Terakhir : a. SMP b. SMA c. D3

Berilah tanda (V) pada kolom yang sesuai dengan pilihan Anda berdasarkan
 keterangan pilihan sebagai berikut :

Keterangan :

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Kurang Setuju (KS)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

Pertanyaan

Seberapa setujuakah Anda mengenai pernyataan-pernyataan di bawah ini?

| PENERAPAN ABSEN FINGER PRINT | | | | | | |
|------------------------------|---|-------------------|---|----|----|-----|
| No | Pertanyaan | Tingkat Penilaian | | | | |
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| | Finger print sangat membantu dalam proses kehadiran | | | | | |
| 1 | Penerapan absen finger print memberikan kemudahan untuk melakukan absen masuk dan absen keluar | | | | | |
| 2 | Karyawan sangat terbantu dengan penerapan Finger print yang disediakan oleh pihak Hotel Royal Amaroossa | | | | | |
| | Proses perekaman data finger print menjadi cepat | | | | | |
| 3 | Penerapan absen finger print membantu perekaman data kehadiran karyawan menjadi cepat | | | | | |
| 4 | Karyawan menilai perekaman data absen dengan finger print cepat dan akurat | | | | | |
| | Finger print menjaga data terhindar dari manipulasi | | | | | |
| 5 | Tingkat keakuratan dengan menggunakan absen Finger print sangat tinggi | | | | | |
| 6 | Karyawan tidak bisa melakukan kecurangan dalam melakukan absen masuk dan absen keluar | | | | | |
| 7 | Karyawan tidak dapat memanipulasi absen masuk ataupun absen keluar | | | | | |
| | Pencapaian Target | | | | | |
| 8 | Penerapan absen Finger Print membantu karyawan Housekeeping mencapai target pekerjaan | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 9 | Kehadiran karyawan housekeeping sangat membantu pencapaian target Hotel Royal Amaroossa dalam meningkatkan jumlah kunjungan | | | | | |
| 10 | Penerapan absen Finger print membantu karyawan mencapai kinerja yang baik | | | | | |

| Kinerja Karyawan | | | | | | |
|------------------|---|-------------------|---|----|----|-----|
| No | Pertanyaan | Tingkat Penilaian | | | | |
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| | Kualitas Pekerjaan | | | | | |
| 1 | Pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap karyawan pada divisi <i>Housekeeping</i> sesuai dengan SOP pada Hotel Royal Amaroossa | | | | | |
| 2 | Setiap karyawan mampu menghasilkan kualitas pekerjaan yang maksimal | | | | | |
| 3 | Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan divisi housekeeping sesuai dengan yang diharapkan | | | | | |
| | Kuantitas Pekerjaan | | | | | |
| 4 | Jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan | | | | | |
| 5 | Setiap karyawan mampu mencapai jumlah pekerjaan berdasarkan target yang diberikan oleh atasan | | | | | |
| 6 | Setiap Karyawan berusaha menghasilkan kuantitas pekerjaan dengan maksimal | | | | | |
| | Ketepatan Waktu | | | | | |
| 7 | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu | | | | | |
| 8 | Setiap karyawan tidak membutuhkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 9 | Setiap karyawan berusaha untuk mempercepat menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| | Kemandirian | | | | | |
| 10 | Setiap karyawan mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi di dalam pekerjaannya | | | | | |
| 11 | Setiap karyawan pada divisi Housekeeping mampu bekerja secara mandiri | | | | | |

Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel X dan Y

| X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | XTOTAL |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|--------|
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 48 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 46 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 48 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 47 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 48 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 47 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 46 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 47 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 48 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 47 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 32 |

| Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | YTOTAL |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|--------|
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 52 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 41 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 52 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 49 |
| 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 49 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 52 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 52 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 39 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 51 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 51 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 49 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 37 |

Hasil Uji Validitas Variabel X dan Y

| | | Correlations | | | | | | | | | | Penerapan Aben Finger Print |
|-----------------------------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------------------------|
| | | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | |
| X1 | Pearson Correlation | 1 | ,620** | ,644** | ,697** | ,783** | ,966** | ,812** | ,644** | ,697** | ,714** | ,911** |
| | Sig. (1-tailed) | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X2 | Pearson Correlation | ,620** | 1 | ,627** | ,566** | ,627** | ,646** | ,642** | ,385* | ,358* | ,627** | ,736** |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,011 | ,017 | ,000 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X3 | Pearson Correlation | ,644** | ,627** | 1 | ,936** | ,593** | ,673** | ,667** | ,288* | ,631** | ,661** | ,809** |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,047 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X4 | Pearson Correlation | ,697** | ,566** | ,936** | 1 | ,664** | ,729** | ,720** | ,371* | ,741** | ,596** | ,844** |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,014 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X5 | Pearson Correlation | ,783** | ,627** | ,593** | ,664** | 1 | ,810** | ,667** | ,700** | ,558** | ,593** | ,843** |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X6 | Pearson Correlation | ,966** | ,646** | ,673** | ,729** | ,810** | 1 | ,856** | ,667** | ,710** | ,741** | ,937** |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X7 | Pearson Correlation | ,812** | ,642** | ,667** | ,720** | ,667** | ,856** | 1 | ,673** | ,658** | ,818** | ,902** |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X8 | Pearson Correlation | ,644** | ,385* | ,288* | ,371* | ,700** | ,667** | ,673** | 1 | ,548** | ,631** | ,709** |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | ,011 | ,047 | ,014 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X9 | Pearson Correlation | ,697** | ,358* | ,631** | ,741** | ,558** | ,710** | ,658** | ,548** | 1 | ,631** | ,783** |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | ,017 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X10 | Pearson Correlation | ,714** | ,627** | ,661** | ,596** | ,593** | ,741** | ,818** | ,631** | ,631** | 1 | ,843** |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Penerapan Aben Finger Print | Pearson Correlation | ,911** | ,736** | ,809** | ,844** | ,843** | ,937** | ,902** | ,709** | ,783** | ,843** | 1 |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Correlations

| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | KINERJA KARYAWAN |
|------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------------------|
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | ,574** | ,870** | ,500** | ,689** | ,723** | ,448** | ,532** | ,749** | ,572** | ,548** | ,830** |
| | Sig. (1-tailed) | | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,003 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y2 | Pearson Correlation | ,574** | 1 | ,757** | ,535** | ,497** | ,429** | ,228 | ,533** | ,545** | ,374* | ,366* | ,672** |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | | ,000 | ,000 | ,001 | ,005 | ,094 | ,000 | ,000 | ,013 | ,015 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y3 | Pearson Correlation | ,870** | ,757** | 1 | ,500** | ,673** | ,647** | ,403** | ,649** | ,785** | ,618** | ,592** | ,865** |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | ,000 | | ,001 | ,000 | ,000 | ,008 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y4 | Pearson Correlation | ,500** | ,535** | ,500** | 1 | ,779** | ,599** | ,352* | ,351* | ,457** | ,394** | ,466** | ,675** |
| | Sig. (1-tailed) | ,001 | ,000 | ,001 | | ,000 | ,000 | ,019 | ,019 | ,003 | ,010 | ,002 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y5 | Pearson Correlation | ,689** | ,497** | ,673** | ,779** | 1 | ,803** | ,504** | ,557** | ,635** | ,401** | ,465** | ,799** |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,009 | ,002 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y6 | Pearson Correlation | ,723** | ,429** | ,647** | ,599** | ,803** | 1 | ,651** | ,639** | ,728** | ,597** | ,670** | ,852** |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | ,005 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y7 | Pearson Correlation | ,448** | ,228 | ,403** | ,352* | ,504** | ,651** | 1 | ,673** | ,530** | ,504** | ,598** | ,668** |
| | Sig. (1-tailed) | ,003 | ,094 | ,008 | ,019 | ,001 | ,000 | | ,000 | ,001 | ,001 | ,000 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y8 | Pearson Correlation | ,532** | ,533** | ,649** | ,351* | ,557** | ,639** | ,673** | 1 | ,828** | ,743** | ,703** | ,826** |
| | Sig. (1-tailed) | ,001 | ,000 | ,000 | ,019 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y9 | Pearson Correlation | ,749** | ,545** | ,785** | ,457** | ,635** | ,728** | ,530** | ,828** | 1 | ,865** | ,821** | ,913** |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,003 | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y10 | Pearson Correlation | ,572** | ,374* | ,618** | ,394** | ,401** | ,597** | ,504** | ,743** | ,865** | 1 | ,944** | ,806** |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | ,013 | ,000 | ,010 | ,009 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y11 | Pearson Correlation | ,548** | ,366* | ,592** | ,466** | ,465** | ,670** | ,598** | ,703** | ,821** | ,944** | 1 | ,822** |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | ,015 | ,000 | ,002 | ,002 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| KINERJA KARYAWAN | Pearson Correlation | ,830** | ,672** | ,865** | ,675** | ,799** | ,852** | ,668** | ,826** | ,913** | ,806** | ,822** | 1 |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 35 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 35 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,950 | 10 |

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 35 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 35 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,941 | 11 |

Statistika Kuantitatif

X1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KURANG SETUJU | 3 | 8,6 | 8,6 | 8,6 |
| | SETUJU | 7 | 20,0 | 20,0 | 28,6 |
| | SANGAT SETUJU | 25 | 71,4 | 71,4 | 100,0 |
| | Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

X2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KURANG SETUJU | 3 | 8,6 | 8,6 | 8,6 |
| | SETUJU | 13 | 37,1 | 37,1 | 45,7 |
| | SANGAT SETUJU | 19 | 54,3 | 54,3 | 100,0 |
| | Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

X3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KURANG SETUJU | 3 | 8,6 | 8,6 | 8,6 |
| | SETUJU | 12 | 34,3 | 34,3 | 42,9 |
| | SANGAT SETUJU | 20 | 57,1 | 57,1 | 100,0 |
| | Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

X4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KURANG SETUJU | 3 | 8,6 | 8,6 | 8,6 |
| | SETUJU | 10 | 28,6 | 28,6 | 37,1 |
| | SANGAT SETUJU | 22 | 62,9 | 62,9 | 100,0 |
| | Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

X5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KURANG SETUJU | 3 | 8,6 | 8,6 | 8,6 |
| | SETUJU | 12 | 34,3 | 34,3 | 42,9 |
| | SANGAT SETUJU | 20 | 57,1 | 57,1 | 100,0 |
| | Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

X6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KURANG SETUJU | 3 | 8,6 | 8,6 | 8,6 |
| | SETUJU | 8 | 22,9 | 22,9 | 31,4 |
| | SANGAT SETUJU | 24 | 68,6 | 68,6 | 100,0 |
| | Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

X7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KURANG SETUJU | 2 | 5,7 | 5,7 | 5,7 |
| | SETUJU | 8 | 22,9 | 22,9 | 28,6 |
| | SANGAT SETUJU | 25 | 71,4 | 71,4 | 100,0 |
| | Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

X8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KURANG SETUJU | 3 | 8,6 | 8,6 | 8,6 |
| | SETUJU | 15 | 42,9 | 42,9 | 51,4 |
| | SANGAT SETUJU | 17 | 48,6 | 48,6 | 100,0 |
| | Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

X9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KURANG SETUJU | 3 | 8,6 | 8,6 | 8,6 |
| | SETUJU | 20 | 57,1 | 57,1 | 65,7 |
| | SANGAT SETUJU | 12 | 34,3 | 34,3 | 100,0 |
| | Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

X10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KURANG SETUJU | 3 | 8,6 | 8,6 | 8,6 |
| | SETUJU | 12 | 34,3 | 34,3 | 42,9 |
| | SANGAT SETUJU | 20 | 57,1 | 57,1 | 100,0 |
| | Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Penerapan Aben Finger Print

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 30 | 2 | 5,7 | 5,7 | 5,7 |
| | 32 | 1 | 2,9 | 2,9 | 8,6 |
| | 40 | 4 | 11,4 | 11,4 | 20,0 |
| | 41 | 1 | 2,9 | 2,9 | 22,9 |
| | 44 | 1 | 2,9 | 2,9 | 25,7 |
| | 45 | 2 | 5,7 | 5,7 | 31,4 |
| | 46 | 4 | 11,4 | 11,4 | 42,9 |

| | | | | |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 47 | 8 | 22,9 | 22,9 | 65,7 |
| 48 | 5 | 14,3 | 14,3 | 80,0 |
| 49 | 2 | 5,7 | 5,7 | 85,7 |
| 50 | 5 | 14,3 | 14,3 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Y1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KURANG SETUJU | 6 | 17,1 | 17,1 | 17,1 |
| | SETUJU | 16 | 45,7 | 45,7 | 62,9 |
| | SANGAT SETUJU | 13 | 37,1 | 37,1 | 100,0 |
| | Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Y2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KURANG SETUJU | 7 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | SETUJU | 19 | 54,3 | 54,3 | 74,3 |
| | SANGAT SETUJU | 9 | 25,7 | 25,7 | 100,0 |
| | Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Y3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KURANG SETUJU | 7 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | SETUJU | 13 | 37,1 | 37,1 | 57,1 |
| | SANGAT SETUJU | 15 | 42,9 | 42,9 | 100,0 |
| | Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Y4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KURANG SETUJU | 3 | 8,6 | 8,6 | 8,6 |
| | SETUJU | 14 | 40,0 | 40,0 | 48,6 |
| | SANGAT SETUJU | 18 | 51,4 | 51,4 | 100,0 |
| | Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Y5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KURANG SETUJU | 4 | 11,4 | 11,4 | 11,4 |
| | SETUJU | 11 | 31,4 | 31,4 | 42,9 |
| | SANGAT SETUJU | 20 | 57,1 | 57,1 | 100,0 |
| | Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Y6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KURANG SETUJU | 2 | 5,7 | 5,7 | 5,7 |
| | SETUJU | 15 | 42,9 | 42,9 | 48,6 |
| | SANGAT SETUJU | 18 | 51,4 | 51,4 | 100,0 |
| | Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Y7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KURANG SETUJU | 4 | 11,4 | 11,4 | 11,4 |
| | SETUJU | 18 | 51,4 | 51,4 | 62,9 |
| | SANGAT SETUJU | 13 | 37,1 | 37,1 | 100,0 |
| | Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Y8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KURANG SETUJU | 4 | 11,4 | 11,4 | 11,4 |
| | SETUJU | 16 | 45,7 | 45,7 | 57,1 |
| | SANGAT SETUJU | 15 | 42,9 | 42,9 | 100,0 |
| | Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Y9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KURANG SETUJU | 5 | 14,3 | 14,3 | 14,3 |
| | SETUJU | 12 | 34,3 | 34,3 | 48,6 |
| | SANGAT SETUJU | 18 | 51,4 | 51,4 | 100,0 |
| | Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Y10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KURANG SETUJU | 4 | 11,4 | 11,4 | 11,4 |
| | SETUJU | 11 | 31,4 | 31,4 | 42,9 |
| | SANGAT SETUJU | 20 | 57,1 | 57,1 | 100,0 |
| | Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Y11

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KURANG SETUJU | 4 | 11,4 | 11,4 | 11,4 |
| | SETUJU | 9 | 25,7 | 25,7 | 37,1 |
| | SANGAT SETUJU | 22 | 62,9 | 62,9 | 100,0 |
| | Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

KINERJA KARYAWAN

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | | | |

| | | | | | |
|-------|----|----|-------|-------|-------|
| Valid | 35 | 1 | 2,9 | 2,9 | 2,9 |
| | 37 | 2 | 5,7 | 5,7 | 8,6 |
| | 39 | 2 | 5,7 | 5,7 | 14,3 |
| | 41 | 1 | 2,9 | 2,9 | 17,1 |
| | 42 | 3 | 8,6 | 8,6 | 25,7 |
| | 43 | 1 | 2,9 | 2,9 | 28,6 |
| | 44 | 3 | 8,6 | 8,6 | 37,1 |
| | 48 | 2 | 5,7 | 5,7 | 42,9 |
| | 49 | 3 | 8,6 | 8,6 | 51,4 |
| | 50 | 1 | 2,9 | 2,9 | 54,3 |
| | 51 | 2 | 5,7 | 5,7 | 60,0 |
| | 52 | 4 | 11,4 | 11,4 | 71,4 |
| | 53 | 4 | 11,4 | 11,4 | 82,9 |
| | 54 | 3 | 8,6 | 8,6 | 91,4 |
| | 55 | 3 | 8,6 | 8,6 | 100,0 |
| Total | 35 | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Hasil Analisis Rank Spearman

Correlations

| | | Penerapan Aben Finger Print | KINERJA KARYAWAN |
|--------------------------------|---------------------|-----------------------------------|---------------------|
| Penerapan Aben Finger Print | Pearson Correlation | 1 | ,287* |
| | Sig. (1-tailed) | | ,047 |
| | N | 35 | 35 |
| KINERJA KARYAWAN | Pearson Correlation | ,287* | 1 |
| | Sig. (1-tailed) | ,047 | |
| | N | 35 | 35 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Correlations

| | | | Penerapan Aben Finger Print | KINERJA KARYAWAN |
|----------------|-----------------------------|-------------------------|-----------------------------------|---------------------|
| Spearman's rho | Penerapan Aben Finger Print | Correlation Coefficient | 1,000 | ,284* |
| | | Sig. (1-tailed) | . | ,000 |
| | | N | 35 | 35 |
| | KINERJA KARYAWAN | Correlation Coefficient | ,284* | 1,000 |
| | | Sig. (1-tailed) | ,000 | . |
| | | N | 35 | 35 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Rtabel

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|------------|--|--------|--------|--------|--------|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 1 | 0.9877 | 0.9969 | 0.9995 | 0.9999 | 1.0000 |
| 2 | 0.9000 | 0.9500 | 0.9800 | 0.9900 | 0.9990 |
| 3 | 0.8054 | 0.8783 | 0.9343 | 0.9587 | 0.9911 |
| 4 | 0.7293 | 0.8114 | 0.8822 | 0.9172 | 0.9741 |
| 5 | 0.6694 | 0.7545 | 0.8329 | 0.8745 | 0.9509 |
| 6 | 0.6215 | 0.7067 | 0.7887 | 0.8343 | 0.9249 |
| 7 | 0.5822 | 0.6664 | 0.7498 | 0.7977 | 0.8983 |
| 8 | 0.5494 | 0.6319 | 0.7155 | 0.7646 | 0.8721 |
| 9 | 0.5214 | 0.6021 | 0.6851 | 0.7348 | 0.8470 |
| 10 | 0.4973 | 0.5760 | 0.6581 | 0.7079 | 0.8233 |
| 11 | 0.4762 | 0.5529 | 0.6339 | 0.6835 | 0.8010 |
| 12 | 0.4575 | 0.5324 | 0.6120 | 0.6614 | 0.7800 |
| 13 | 0.4409 | 0.5140 | 0.5923 | 0.6411 | 0.7604 |
| 14 | 0.4259 | 0.4973 | 0.5742 | 0.6226 | 0.7419 |
| 15 | 0.4124 | 0.4821 | 0.5577 | 0.6055 | 0.7247 |
| 16 | 0.4000 | 0.4683 | 0.5425 | 0.5897 | 0.7084 |
| 17 | 0.3887 | 0.4555 | 0.5285 | 0.5751 | 0.6932 |
| 18 | 0.3783 | 0.4438 | 0.5155 | 0.5614 | 0.6788 |
| 19 | 0.3687 | 0.4329 | 0.5034 | 0.5487 | 0.6652 |
| 20 | 0.3598 | 0.4227 | 0.4921 | 0.5368 | 0.6524 |
| 21 | 0.3515 | 0.4132 | 0.4815 | 0.5256 | 0.6402 |
| 22 | 0.3438 | 0.4044 | 0.4716 | 0.5151 | 0.6287 |
| 23 | 0.3365 | 0.3961 | 0.4622 | 0.5052 | 0.6178 |
| 24 | 0.3297 | 0.3882 | 0.4534 | 0.4958 | 0.6074 |
| 25 | 0.3233 | 0.3809 | 0.4451 | 0.4869 | 0.5974 |
| 26 | 0.3172 | 0.3739 | 0.4372 | 0.4785 | 0.5880 |
| 27 | 0.3115 | 0.3673 | 0.4297 | 0.4705 | 0.5790 |
| 28 | 0.3061 | 0.3610 | 0.4226 | 0.4629 | 0.5703 |
| 29 | 0.3009 | 0.3550 | 0.4158 | 0.4556 | 0.5620 |
| 30 | 0.2960 | 0.3494 | 0.4093 | 0.4487 | 0.5541 |
| 31 | 0.2913 | 0.3440 | 0.4032 | 0.4421 | 0.5465 |
| 32 | 0.2869 | 0.3388 | 0.3972 | 0.4357 | 0.5392 |
| 33 | 0.2826 | 0.3338 | 0.3916 | 0.4296 | 0.5322 |
| 34 | 0.2785 | 0.3291 | 0.3862 | 0.4238 | 0.5254 |
| 35 | 0.2746 | 0.3246 | 0.3810 | 0.4182 | 0.5189 |
| 36 | 0.2709 | 0.3202 | 0.3760 | 0.4128 | 0.5126 |
| 37 | 0.2673 | 0.3160 | 0.3712 | 0.4076 | 0.5066 |

| | | | | | |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 38 | 0.2638 | 0.3120 | 0.3665 | 0.4026 | 0.5007 |
| 39 | 0.2605 | 0.3081 | 0.3621 | 0.3978 | 0.4950 |
| 40 | 0.2573 | 0.3044 | 0.3578 | 0.3932 | 0.4896 |
| 41 | 0.2542 | 0.3008 | 0.3536 | 0.3887 | 0.4843 |
| 42 | 0.2512 | 0.2973 | 0.3496 | 0.3843 | 0.4791 |
| 43 | 0.2483 | 0.2940 | 0.3457 | 0.3801 | 0.4742 |
| 44 | 0.2455 | 0.2907 | 0.3420 | 0.3761 | 0.4694 |
| 45 | 0.2429 | 0.2876 | 0.3384 | 0.3721 | 0.4647 |
| 46 | 0.2403 | 0.2845 | 0.3348 | 0.3683 | 0.4601 |
| 47 | 0.2377 | 0.2816 | 0.3314 | 0.3646 | 0.4557 |
| 48 | 0.2353 | 0.2787 | 0.3281 | 0.3610 | 0.4514 |
| 49 | 0.2329 | 0.2759 | 0.3249 | 0.3575 | 0.4473 |
| 50 | 0.2306 | 0.2732 | 0.3218 | 0.3542 | 0.4432 |

Ttabel

| Df | Pr | 0.25 0.50 | 0.10 0.20 | 0.05 0.10 | 0.025 0.050 | 0.01 0.02 | 0.005 0.010 | 0.001 0.002 |
|-----------|-----------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|------------------------------|----------------------------|------------------------------|------------------------------|
| 1 | | 1.00000 | 3.07768 | 6.31375 | 12.70620 | 31.82052 | 63.65674 | 318.30884 |
| 2 | | 0.81650 | 1.88562 | 2.91999 | 4.30265 | 6.96456 | 9.92484 | 22.32712 |
| 3 | | 0.76489 | 1.63774 | 2.35336 | 3.18245 | 4.54070 | 5.84091 | 10.21453 |
| 4 | | 0.74070 | 1.53321 | 2.13185 | 2.77645 | 3.74695 | 4.60409 | 7.17318 |
| 5 | | 0.72669 | 1.47588 | 2.01505 | 2.57058 | 3.36493 | 4.03214 | 5.89343 |
| 6 | | 0.71756 | 1.43976 | 1.94318 | 2.44691 | 3.14267 | 3.70743 | 5.20763 |
| 7 | | 0.71114 | 1.41492 | 1.89458 | 2.36462 | 2.99795 | 3.49948 | 4.78529 |
| 8 | | 0.70639 | 1.39682 | 1.85955 | 2.30600 | 2.89646 | 3.35539 | 4.50079 |
| 9 | | 0.70272 | 1.38303 | 1.83311 | 2.26216 | 2.82144 | 3.24984 | 4.29681 |
| 10 | | 0.69981 | 1.37218 | 1.81246 | 2.22814 | 2.76377 | 3.16927 | 4.14370 |
| 11 | | 0.69745 | 1.36343 | 1.79588 | 2.20099 | 2.71808 | 3.10581 | 4.02470 |
| 12 | | 0.69548 | 1.35622 | 1.78229 | 2.17881 | 2.68100 | 3.05454 | 3.92963 |
| 13 | | 0.69383 | 1.35017 | 1.77093 | 2.16037 | 2.65031 | 3.01228 | 3.85198 |
| 14 | | 0.69242 | 1.34503 | 1.76131 | 2.14479 | 2.62449 | 2.97684 | 3.78739 |
| 15 | | 0.69120 | 1.34061 | 1.75305 | 2.13145 | 2.60248 | 2.94671 | 3.73283 |
| 16 | | 0.69013 | 1.33676 | 1.74588 | 2.11991 | 2.58349 | 2.92078 | 3.68615 |
| 17 | | 0.68920 | 1.33338 | 1.73961 | 2.10982 | 2.56693 | 2.89823 | 3.64577 |
| 18 | | 0.68836 | 1.33039 | 1.73406 | 2.10092 | 2.55238 | 2.87844 | 3.61048 |
| 19 | | 0.68762 | 1.32773 | 1.72913 | 2.09302 | 2.53948 | 2.86093 | 3.57940 |
| 20 | | 0.68695 | 1.32534 | 1.72472 | 2.08596 | 2.52798 | 2.84534 | 3.55181 |
| 21 | | 0.68635 | 1.32319 | 1.72074 | 2.07961 | 2.51765 | 2.83136 | 3.52715 |
| 22 | | 0.68581 | 1.32124 | 1.71714 | 2.07387 | 2.50832 | 2.81876 | 3.50499 |
| 23 | | 0.68531 | 1.31946 | 1.71387 | 2.06866 | 2.49987 | 2.80734 | 3.48496 |
| 24 | | 0.68485 | 1.31784 | 1.71088 | 2.06390 | 2.49216 | 2.79694 | 3.46678 |
| 25 | | 0.68443 | 1.31635 | 1.70814 | 2.05954 | 2.48511 | 2.78744 | 3.45019 |
| 26 | | 0.68404 | 1.31497 | 1.70562 | 2.05553 | 2.47863 | 2.77871 | 3.43500 |
| 27 | | 0.68368 | 1.31370 | 1.70329 | 2.05183 | 2.47266 | 2.77068 | 3.42103 |
| 28 | | 0.68335 | 1.31253 | 1.70113 | 2.04841 | 2.46714 | 2.76326 | 3.40816 |
| 29 | | 0.68304 | 1.31143 | 1.69913 | 2.04523 | 2.46202 | 2.75639 | 3.39624 |
| 30 | | 0.68276 | 1.31042 | 1.69726 | 2.04227 | 2.45726 | 2.75000 | 3.38518 |
| 31 | | 0.68249 | 1.30946 | 1.69552 | 2.03951 | 2.45282 | 2.74404 | 3.37490 |
| 32 | | 0.68223 | 1.30857 | 1.69389 | 2.03693 | 2.44868 | 2.73848 | 3.36531 |
| 33 | | 0.68200 | 1.30774 | 1.69236 | 2.03452 | 2.44479 | 2.73328 | 3.35634 |
| 34 | | 0.68177 | 1.30695 | 1.69092 | 2.03224 | 2.44115 | 2.72839 | 3.34793 |
| 35 | | 0.68156 | 1.30621 | 1.68957 | 2.03011 | 2.43772 | 2.72381 | 3.34005 |
| 36 | | 0.68137 | 1.30551 | 1.68830 | 2.02809 | 2.43449 | 2.71948 | 3.33262 |
| 37 | | 0.68118 | 1.30485 | 1.68709 | 2.02619 | 2.43145 | 2.71541 | 3.32563 |
| 38 | | 0.68100 | 1.30423 | 1.68595 | 2.02439 | 2.42857 | 2.71156 | 3.31903 |
| 39 | | 0.68083 | 1.30364 | 1.68488 | 2.02269 | 2.42584 | 2.70791 | 3.31279 |
| 40 | | 0.68067 | 1.30308 | 1.68385 | 2.02108 | 2.42326 | 2.70446 | 3.30688 |