

# Pengaruh Efektifitas Aplikasi HRMS Terhadap Absensi Karyawan Pada PT. Thai Seng Indonesia Menggunakan Metode TAM

**Diterima:**

2 Oktober 2023

**Revisi:**

22 November 2023

**Terbit:**

1 Desember 2023

<sup>1\*</sup>Muhammad Deva Juniar, <sup>2</sup>Muhammad Muharrom

<sup>1-2</sup>Universitas Bina Sarana Informatika

**Abstrak**— Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh efektivitas Aplikasi Human Resources Management System (HRMS) terhadap absensi karyawan di PT. Thai Seng Indonesia menggunakan metode Technology Acceptance Model (TAM). HRMS telah menjadi alat yang semakin penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses absensi karyawan. Model TAM digunakan untuk memahami penerimaan dan adopsi teknologi oleh pengguna. Penelitian ini melibatkan pengumpulan data primer melalui kuesioner yang diberikan kepada responden yang merupakan karyawan PT. Thai Seng Indonesia. Variabel dalam penelitian ini mencakup efektivitas HRMS, persepsi kegunaan HRMS, persepsi kemudahan penggunaan HRMS, dan niat pengguna untuk menggunakan HRMS dalam melaporkan absensi mereka. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis regresi dengan bantuan perangkat lunak statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan efektivitas HRMS memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap absensi karyawan. Selain itu, persepsi kegunaan dan persepsi kemudahan penggunaan HRMS juga berkontribusi secara positif terhadap niat pengguna untuk menggunakan HRMS dalam melaporkan absensi.

**Kata Kunci**— HRMS; TAM; Absensi; Karyawan

**Abstract**— *The Technology Acceptance Model (TAM) technique was used for evaluating the effect of the performance of the Human Resources Management System (HRMS) application on employee attendance at PT. Thai Seng Indonesia. HRMS has grown in importance in human resource management as a tool for improving the efficiency and efficacy of employee attendance practices. The TAM model is used to comprehend user acceptance and uptake of technology. The research project collects primary data using questionnaires given to respondents who work for PT. Indonesian Thai Seng. HRMS performance, perceived value, identified ease of use, and users' motivation to use HRMS to record absences are the criteria considered in this study. The collected data were evaluated using regression analysis techniques employing statistical software. According to the results of this research, the performance of HRMS has a favorable and substantial influence on employee absenteeism. Furthermore, the perceived utility and convenience of use of the HRMS influence the user's inclination to use the HRMS to record absences.*

**Keywords**— HRMS; TAM; Attendance; Employee

This is an open access article under the CC BY-SA License.



---

## **Penulis Korespondensi:**

Muhammad Deva Juniar,  
Universitas Bina Sarana Informatika,  
Email: [muhammaddeva97@gmail.com](mailto:muhammaddeva97@gmail.com)

---

## I. PENDAHULUAN

Berkembangnya teknologi internet semakin mendorong perkembangan aplikasi berbasis internet. Perangkat keras, kecepatan, keamanan dan bandwidth sudah bukan menjadi masalah dikarenakan kemampuannya semakin ditingkatkan [1]. Dengan tingkat *processing* dan *transfer* dan yang tinggi, aplikasi – aplikasi ini akan memberikan suatu data yang akurat dan bukan hanya sekedar memberikan informasi. Sebelum teknologi internet semakin berkembang, *Human Resources Management System* yang mengatur masalah – masalah pengolahan sumberdaya manusia (karyawan) seperti pengelolaan data karyawan, absensi, pemberhentian karyawan, banyak dibuat secara stand alone ataupun berbasis jaringan lokal[2]. *Human Resources Management System* mulai dikembangkan pada tahun 1970-an, ketika ada perusahaan yang ingin mengotomatisasi manajemen karyawan. Pada saat itu mulai dirancang sistem yang tekomputerisasi untuk memproses absensi karyawan, penggajian karyawan, dan melakukan pendataan karyawan[3].

Menurut[4] Sumber daya yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Dan saat ini *Human Resources Management System* juga sudah dilengkapi dengan fitur teknologi cloud untuk penyimpanan data – data yang dapat diakses kapan saja dan dimana saja. Dalam era *globalisasi* dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan di berbagai sektor harus mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Menunjukkan kedisiplinan dan keteraturan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. PT. Thai Seng Indonesia, perusahaan tersebut menghadapi tantangan dalam pengelolaan absensi karyawan. Proses manual dalam pencatatan absensi seringkali rentan terhadap kesalahan manusia dan memakan waktu yang lama. Oleh karena itu, pengaruh efektivitas Aplikasi *Human Resources Management System* (HRMS) terhadap absensi karyawan menjadi hal yang penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia di berbagai perusahaan [5], termasuk PT. Thai Seng Indonesia. HRMS merupakan suatu sistem yang digunakan untuk mengelola informasi dan proses terkait karyawan, termasuk di antaranya absensi karyawan. Dalam era digital yang terus berkembang, penggunaan HRMS telah menjadi tren umum dalam upaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

Dalam konteks PT. Thai Seng Indonesia, penting untuk mengevaluasi pengaruh efektivitas HRMS terhadap absensi karyawan. Untuk itu, dalam penelitian ini akan menggunakan metode *Technology Acceptance Model* (TAM) untuk menganalisis pengaruh efektivitas HRMS terhadap absensi karyawan. Model ini digunakan untuk memahami dan menganalisis penerimaan dan adopsi teknologi oleh pengguna. Metode TAM telah banyak digunakan dalam penelitian

mengenai penerimaan dan penggunaan teknologi, termasuk HRMS. Model ini melibatkan tiga faktor utama, yaitu persepsi kegunaan (*perceived usefulness*), persepsi kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*) dan persepsi penerimaan aplikasi (*Perception Acceptance Of The Application*) yang berkontribusi terhadap niat pengguna untuk menerima dan menggunakan teknologi [6]. Penerapan aplikasi *Human Resources Management System* (HRMS) diharapkan dapat membantu perusahaan meningkatkan efektivitas pengelolaan absensi karyawan.

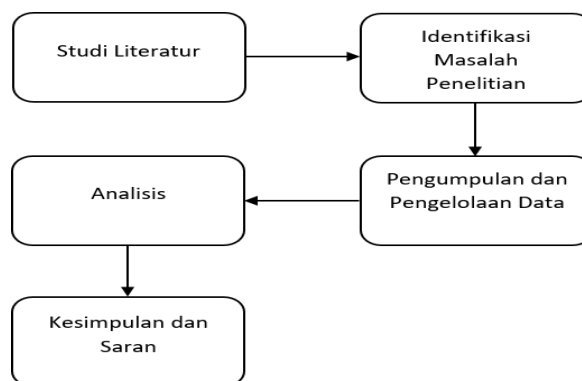
## II. METODE

### A. Pendekatan

Penulisan jurnal ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengertian penelitian kuantitatif menurut [7] adalah jenis penelitian yang menggunakan angka – angka dalam proses data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur, menjelaskan pengertian pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan yang secara pokok menggunakan *postpositivisme* dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti misalnya sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis serta pertanyaan spesifik dengan pengukuran, pengamatan, serta uji teori), menggunakan strategi penelitian survei dan eksperimen yang memerlukan data statistik.

### B. Tahapan Penelitian

Tahapan Penelitian merujuk pada serangkaian langkah atau proses yang harus dilalui dalam melakukan sebuah penelitian. Tahapan ini membantu penelitian dalam merencanakan, melaksanakan, dan menganalisis penelitian dengan cara yang sistematis dan terstruktur [7]. Meskipun ada variasi dalam pendekatan dan terminologi yang digunakan, umumnya terdapat beberapa langkah dalam penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Tahapan Penelitian

Gambar 1 merupakan masing – masing langkah pada tahapan penelitian atau langkah penelitian berikut penjelasannya:

1. Studi *Literatur*

Studi *literatur* ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efektivitas aplikasi *Human Resources Management System* (HRMS) terhadap absensi karyawan pada PT. Thai Seng Indonesia.

2. Identifikasi Masalah Penelitian

Peneliti melakukan identifikasi diperusahaan untuk melihat masalah yang dihadapi oleh perusahaan dalam memmanagement sistem absensi dan juga sekaligus melakukan perumusan masalah yang didapat setelah melakukan studi literatur dan wawancara terhadap karyawan.

3. Pengumpulan dan Pengolahan Data

Pada tahap ketiga ini dilakukan pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian, setelah data terkumpul lakukan pengelolaan data dengan menggunakan metode statistik yang sesuai

4. Analisis

Analisis dilakukan untuk menginterpretasikan hasil yang diperoleh dari pengelolaan data. Menggunakan metode analisis yang sesuai seperti uji validitas dan uji reliabilitas

5. Kesimpulan dan Saran

Pada tahap terakhir ini peneliti melakukan penyimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan berlandaskan hasil pengelolaan data menggunakan metode *Technology Acceptance Model* (TAM).

**C. Metode Penelitiannya**

Penelitian ini menggunakan metode *Technology Acceptance Model* (TAM) untuk melihat keefektifitasan absensi karyawan sebelum dan setelah penerapan aplikasi HRMS [8]. Dengan adanya aplikasi HRMS absensi diperusahaan PT.Thai Seng Indonesia sangat terbantu dan dapat mempr mudah HRD dalam melakukan pendataan absen karyawan karna data sudah terkomputerisasi dengan sistem.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

**A. Analisis Data**

Metode analisis data merujuk pada proses pengorganisasian, pemahaman, dan interpretasi, data yang dikumpulkan dalam suatu penelitian. Metode analisis data digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menghasilkan informasi yang relevan dan bermakna[9]. Tujuan dari analisis data adalah untuk mengidentifikasi pola, hubungan, dan kesimpulan yang mungkin terdapat dalam data. Pemilihan metode analisis data harus disesuaikan dengan jenis data yang dikumpulkan, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, serta pendekatan atau metodologi penelitian yang digunakan [10]. Penting untuk menggunakan metode analisis yang tepat agar data dapat diinterpretasikan dengan akurat dan menghasilkan kesimpulan yang *valid*[11].

1. Uji *Correlate* atau Uji Validitas

Uji korelasi sebuah metode statistik yang digunakan untuk mengukur hubungan antara dua variabel. Uji korelasi digunakan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linier antara dua variabel, serta mengukur sejauh mana hubungan tersebut kuat atau lemah. Salah satu uji korelasi yang umum digunakan adalah korelasi pearson (korelasi produk-moment)[12]. Korelasi pearson mengukur hubungan linier antara dua variabel yang bersifat kontinu dan berdistribusi normal. Berikut tabel 1 hasil uji korelasi:

Tabel 1. Tabel Hasil Uji *Correlate* atau Uji Validitas

| Kuesioner     | r hitung | r tabel 5% |                 |          |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------|
|               |          | N=34       | Sig. (2-tailed) | Kriteria |
| Pertanyaan 1  | 0,809    | 0.339      | 0,000           | Valid    |
| Pertanyaan 2  | 0,717    | 0.339      | 0,000           | Valid    |
| Pertanyaan 3  | 0,778    | 0.339      | 0,000           | Valid    |
| Pertanyaan 4  | 0,664    | 0.339      | 0,000           | Valid    |
| Pertanyaan 5  | 0,684    | 0.339      | 0,000           | Valid    |
| Pertanyaan 6  | 0,693    | 0.339      | 0,000           | Valid    |
| Pertanyaan 7  | 0,772    | 0.339      | 0,000           | Valid    |
| Pertanyaan 8  | 0,603    | 0.339      | 0,000           | Valid    |
| Pertanyaan 9  | 0,621    | 0.339      | 0,000           | Valid    |
| Pertanyaan 10 | 0,647    | 0.339      | 0,000           | Valid    |

Pada tabel 1 menjelaskan bahwa responden kuesioner terdiri dari 34 responden maka N=34 dengan nilai *level of significance* 5% maka nilai r tabel yang diperoleh adalah 0,339.

- A. Pada butir pertanyaan 1 r hitung  $0,809 > 0,339$  dengan nilai Sig.0,000 = Valid
- B. Pada butir pertanyaan 2 r hitung  $0,717 > 0,339$  dengan nilai Sig. 0,000 = Valid
- C. Pada butir pertanyaan 3 r hitung  $0,778 > 0,339$  dengan nilai Sig. 0,000 = Valid
- D. Pada butir pertanyaan 4 r hitung  $0,664 > 0,339$  dengan nilai Sig. 0,000 = Valid
- E. Pada butir pertanyaan 5 r hitung  $0,684 > 0,339$  dengan nilai Sig. 0,000 = Valid
- F. Pada butir pertanyaan 6 r hitung  $0,693 > 0,339$  dengan nilai Sig. 0,000 = Valid
- G. Pada butir pertanyaan 7 r hitung  $0,772 > 0,339$  dengan nilai Sig. 0,000 = Valid
- H. Pada butir pertanyaan 8 r hitung  $0,603 > 0,339$  dengan nilai Sig. 0,000 = Valid
- I. Pada butir pertanyaan 9 r hitung  $0,621 > 0,339$  dengan nilai Sig. 0,000 = Valid
- J. Pada butir pertanyaan 10 r hitung  $0,647 > 0,339$  dengan nilai Sig. 0,000 = Valid

Dengan adanya uji validitas tersebut peneliti dapat melihat bahwa hasil kuesioner yang sudah dilakukan uji validitas tersebut adalah valid.

2. Uji Reliability

Uji *reliability* digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen pengukuran yang terdiri dari beberapa item konsisten dan dapat diandalkan[13]. Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan menghasilkan hasil yang stabil dan konsisten[14]. Berikut adalah hasil gambar dari uji *reliability*:

| Case Processing Summary |                       |    |       |  |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|--|
|                         |                       | N  | %     |  |
| Cases                   | Valid                 | 34 | 100,0 |  |
|                         | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |  |
|                         | Total                 | 34 | 100,0 |  |

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

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .884                   | 10         |

| Item-Total Statistics |                            |                                |                                  |                                  |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|                       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Pertanyaan 1          | 29.56                      | 75.284                         | .707                             | .867                             |
| Pertanyaan 2          | 29.91                      | 76.689                         | .642                             | .871                             |
| Pertanyaan 3          | 29.74                      | 75.534                         | .688                             | .868                             |
| Pertanyaan 4          | 29.47                      | 78.135                         | .509                             | .881                             |
| Pertanyaan 5          | 30.09                      | 77.719                         | .602                             | .874                             |
| Pertanyaan 6          | 29.85                      | 75.947                         | .606                             | .874                             |
| Pertanyaan 7          | 29.79                      | 74.956                         | .737                             | .865                             |
| Pertanyaan 8          | 29.74                      | 77.352                         | .603                             | .874                             |
| Pertanyaan 9          | 29.74                      | 76.867                         | .528                             | .881                             |
| Pertanyaan 10         | 29.65                      | 77.690                         | .671                             | .876                             |

Gambar 2. Gambar Hasil Uji Reliability

Penjelasan pada gambar di atas:

Nilai hasil uji *reliability* atau nilai uji *alpha cronbach's*:

- A. Jika nilai *alpha cronbach's* < 0,5 maka tidak reliabilitas
- B. Jika nilai *alpha cronbach's* < 0,6 maka reliabilitas moderat
- C. Jika nilai *alpha cronbach's* > 0,7 maka reliabilitas mencukupi
- D. Jika nilai *alpha cronbach's* > 0,8 maka reliabilitas kuat
- E. Jika nilai *alpha cronbach's* > 0,9 maka reliabilitas sempurna

Semakin kurang nilai alpha akan menunjukkan semakin kurang sempurna item yang tidak reliabel[15-16]. Pada gambar di atas yang bagian *case processing summary* menunjukantotal kasus yang telah diujikan dan terdapat nilai kasus yang valid N=34 responden untuk % adalah total kevalidan dari kasus tersebut. Pada gambar selanjutnya *reliabilitystatistics* menunjukkan hasil kasus analisis dari uji reliabilitas yang dilakukan dengan *cronbach's alpha* 0,884 menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* tersebut reliabilitas kuat, untuk N of items menunjukkan total pertanyaan yang di uji yaitu 10 N of items. Pada gambar terakhir adalah nilai statistik dari *cronbach's*. Maka dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas yang dilakukan adalah reliabel atau reliabel kuat.

#### IV. KESIMPULAN

Pengaruh positif efektifitas absensi HRMS terhadap absensi karyawan: Setelah melakukan penelitian ditemukan bahwa efektifitas absensi HRMS memiliki pengaruh positif terhadap absensi karyawan di PT. Thai Seng Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan HRMS yang efektif dapat membantu meningkatkan tingkat kehadiran karyawan. Pengurangan kesalahan dan keterlambatan absensi: Dengan adanya sistem absensi HRMS yang efektif, PT. Thai Seng Indonesia dapat mengurangi kesalahan dan keterlambatan absensi karyawan. Sistem absensi HRMS memungkinkan karyawan untuk melakukan absensi secara akurat dan tepat waktu, yang akan dapat mampu membantu meningkatkan disiplin kerja dan kehadiran karyawan. Peningkatan pemantauan absensi: Hal ini memungkinkan manajemen untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat dan mendeteksi masalah absensi dengan cepat. Dengan pemantauan yang lebih baik, tindakan perbaikan dapat diambil lebih tepat waktu. Penyesuaian dan pengembangan lebih lanjut: Dalam upaya meningkatkan sistem absensi HRMS perusahaan masih harus melakukan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] E. Fitriana Dewi, D. Pringgabayu, and H. De Keizer, "HUMAN CAPITAL MANAGEMENT DAN TECHNOLOGY ACCEPTANCE MODEL SERTA PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITASKERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN SEKTOR PERKEBUNAN," *JURNAL EKONOMI BISNIS DAN MANAJEMEN (EKO-BISMA)*, vol. 2, no. 1, pp. 124–137, Mar. 2023, doi: 10.58268/eb.v2i1.26.
- [2] H. Colie and O. P. Barus, "EVALUASI FAKTOR PENGARUH PENERIMAAN PENGGUNA HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM (HRIS) PADA PT. PELAYARAN MULTI JAYA SAMUDERA DENGAN METODE TECHNOLOGY ACCEPTANCE MODEL," *Journal Information System Development (ISD)*, vol. 8, no. 2, pp. 92–97, Jul. 2023, doi: 10.19166/isd.v8i2.653.
- [3] G. Wijonarko and A. Wirapraja, "PERAN GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (GHRM) DAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19," *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, vol. 7, no. 1, pp. 458–471, Apr. 2023, doi: 10.31955/mea.v7i1.2836.
- [4] S. Sakban, I. Nurmal, and R. Bin Ridwan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, vol. 2, no. 1, pp. 93–104, Jun. 2019, doi: 10.31539/alignment.v2i1.721.

- [5] Ni Luh Putu Nia Anggraeni, Don Gusti Rao, and Nada Nazihah Dharmawan, “Analisa Faktor Sukses Implementasi HRMS di PT XYZ,” *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, vol. 1, no. 1, pp. 196–206, Feb. 2023, doi: 10.54066/jmbe-itb.v1i1.69.
- [6] N. Hunaifi, “Penerapan Metode Tam Terhadap Penerimaan Sistem Informasi Produksi Garment,” *Jurnal Informatika*, vol. 5, no. 2, pp. 221–227, Sep. 2018, doi: 10.31294/ji.v5i2.3701.
- [7] Ardiansyah, Risnita, and M. S. Jailani, “Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif,” *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, vol. 1, no. 2, pp. 1–9, Jul. 2023, doi: 10.61104/ihsan.v1i2.57.
- [8] H. A. Bekayo and M. Mardiani, “Analisis Aplikasi E-Kinerja Polda Sumsel Dengan Menggunakan Metode Technology Acceptance Model 2,” *MDP Student Conference*, vol. 2, no. 1, pp. 575–580, Apr. 2023, doi: 10.35957/mdp-sc.v2i1.4452.
- [9] R. Maulany and B. Claudya, “Analisis Pengaruh Persepsi Manfaat Dan Persepsi Kemudahan Terhadap Sikap Pengguna Sistem Online UNAI Menggunakan Metode TAM,” *TeIKa*, vol. 8, no. 1, pp. 73–80, Apr. 2018, doi: 10.36342/teika.v8i1.2241.
- [10] P. R. Yulandewi, K. Agustini, I. Made, and A. Pradnyana, “ANALISIS PENERIMAAN SISTEM ABSENSI WAJAH DENGAN MENGGUNAKAN TECHNOLOGY ACCEPTANCE MODEL (TAM) STUDI KASUS: SMK NEGERI 1 SINGARAJA,” *Kumpulan Artikel Mahasiswa Pendidikan Teknik Informatika (KARMAPATI)*, vol. 5, no. 2, 2016.
- [11] W. N. Noor and W. Wulansari, “Regression Analysis Video Tutorials to Improve College Students’ Data Analysis Skills,” *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, vol. 7, no. 1, pp. 158–168, Mar. 2023, doi: 10.23887/jppp.v7i1.52364.
- [12] M. Nurul Hayati and S. Chandra Dwidjayanti, “Uji validitas dan reliabilitas pediatric Sleep questionnaire terhadap Anak usia 6-18 tahun,” *Jurnal Kedokteran Gigi Terpadu*, vol. 5, no. 1, Jul. 2023, doi: 10.25105/jkgt.v5i1.17038.
- [13] I. N. Sjamsuddin and D. Anshari, “Uji Reliabilitas dan Validitas Instrumen Literasi Kesehatan Digital untuk Mahasiswa Program Sarjana,” *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, vol. 6, no. 1, pp. 68–74, Jan. 2023, doi: 10.56338/mppki.v6i1.2902.
- [14] D. Ramdani, E. Supriatna, and W. Yuliani, “VALIDITAS DAN RELIABILITAS ANGKET KEMATANGAN EMOSI,” *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling dalam Pendidikan)*, vol. 6, no. 3, p. 232, May 2023, doi: 10.22460/fokus.v6i3.10869.



- [15] N. A. Putri, F. Z, and N. Fauza, “VALIDITAS DAN RELIABILITAS BUTIR SOAL BERBASIS KEMAMPUAN BERPIKIR KRITIS,” *Jurnal Pendidikan Fisika*, vol. 12, no. 1, p. 28, Jun. 2023, doi: 10.24114/jpf.v12i1.42833.
- [16] M. Y. Yusuf, J. . Karaman, I. . Widaningrum, A. Y. . Astuti, and S. . Sucipto, “Penggunaan Metode AHP (Analitical Hierarchy Process) Untuk Menentukan Lokasi Wisata ”, *inotek*, vol. 7, no. 1, pp. 263–276, Jul. 2023.