

Peningkatan Kinerja Pengelola Objek Wisata Berbasis Etos Kerja Dan Digitalisasi Sistem Informasi Manajemen

Iskandar

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 -Pekanbaru
E-mail : iskandar@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

Abstract : *This research is motivated by the suboptimal work ethic in Riau tourist attractions. The study was conducted at tourist attractions in Riau Province. The purpose of this study was to analyze and examine, descriptively and verifiably, the influence of work ethic on the implementation of management information systems. The research method used was quantitative, with descriptive and verifiable methods. The sampling technique used was Proportional Cluster Random Sampling. The data analysis technique used was SPSS analysis. The descriptive results of the study indicate that work ethic influences the implementation of management information systems, ranging from fair to good. The results of the verifiable study indicate that work ethic makes a significant contribution to the implementation of management information systems among tourist attraction managers. The results of the verifiable study indicate that the implementation of management information systems makes a very significant contribution to the performance of tourist attraction managers in Riau Province.*

Keywords: *Work Ethic and Management Information Systems Implementation*

PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan sektor yang ikut berperan penting dalam usaha peningkatan pendapatan. Indonesia merupakan negara yang memiliki keindahan alam dan keanekaragaman budaya, sehingga perlu adanya peningkatan sektor pariwisata. Hal ini dikarenakan pariwisata merupakan sektor yang dianggap menguntungkan dan sangat berpotensi untuk dikembangkan sebagai salah satu aset yang di gunakan sebagai sumber yang menghasilkan bagi Bangsa dan Negara.

Pariwisata berasal dari dua kata, yakni Pari dan Wisata. Pari dapat diartikan sebagai banyak, berkali-kali, berputar-putar atau lengkap. Sedangkan wisata dapat diartikan sebagai perjalanan atau bepergian yang dalam hal ini sinonim dengan kata "travel" dalam bahasa Inggris. Atas dasar itu, maka kata "Pariwisata" dapat diartikan

sebagai perjalanan yang dilakukan berkali-kali atau berputar-putar dari suatu tempat ke tempat yang lain, yang dalam bahasa Inggris disebut dengan "Tour". (Yoeti, 2021:103). Sedangkan menurut RG Soekadijo (2017:8), Pariwisata ialah segala kegiatan dalam masyarakat yang berhubungan dengan wisatawan.

Perkembangan pariwisata di Indonesia semakin berkembang seiring dengan lajunya perekonomian dunia. Indonesia kaya akan wisata alam dan budaya, dewasa ini pemerintah makin gencar mengembangkan sumber daya pariwisata yang akan direncanakan sebagai sumber devisa, oleh karena itu pemerintah menyadari pentingnya pariwisata sebagai sektor yang dapat memperbaiki taraf hidup masyarakat Indonesia secara umum dan secara khusus akan meningkatkan taraf hidup masyarakat regional, dengan kata

P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X

lain akan meningkatkan pendapatan masyarakat yang bertempat tinggal di lingkungan sekitar tempat wisata.

Pariwisata merupakan sektor yang potensial dan berperan penting dalam pembangunan suatu wilayah. Peran tersebut antara lain sebagai penghasil devisa (Samimi et al., 2017; Schubert et al., 2017), meningkatkan kesempatan kerja (Neto, F. 2015; Samimi et al., 2017), meningkatkan pendapatan masyarakat dan pemerintah (Lee & Chang, 2015), mendorong pelestarian lingkungan hidup (Hillery et al., 2017) serta memperkuat persatuan bangsa (UU No. 10 tahun 2019). Hal ini dipandang memungkinkan karena kepariwisataan sebagai upaya ekonomi (Lee & Chang, 2015; Smeral, 2017), bukan saja padat modal tetapi juga padat karya.

Menurut Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2019, tentang Kepariwisataan menyebutkan Bab I pasal 1 point ke-tiga menyatakan bahwa: Pariwisata adalah berbagai macam kegiatan wisata dan didukung berbagai fasilitas serta layanan yang disediakan oleh masyarakat, pengusaha, Pemerintah, dan Pemerintah Daerah. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pariwisata merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan perjalanan untuk rekreasi, pelancong, turisme (Departemen Pendidikan Nasional, 2017:830). Menurut UN. *Convention Concerning Customs Facilities For Tourinnng* istilah wisatawan yang menjadi subyek diberikan pengertian sebagai seorang yang mengunjungi suatu Negara secara sah dan tidak untuk keperluan bermigrasi dengan waktu tinggal setidaknya 24 jam dan selama-lamanya 6 Bulan di tahun yang sama. Menurut WTO (*World Tourism Organization*) yang memberikan pengertian wisatawan sebagai subyek dari pariwisata sebagai seseorang atau sekelompok orang yang melakukan perjalanan ke suatu beberapa negara di luar tempat tinggal biasanya (*home base*), untuk periode kurang dari 12 (dua belas) bulan

dan memiliki tujuan untuk melakukan berbagai aktivitas/kegiatan wisata.

Peraturan Presiden Republik Indonesia nomor 93 tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 19 tahun 2015 Tentang Kementerian Pariwisata. Bahwa dalam rangka mendukung efektivitas kinerja organisasi dalam pelaksanaan kebijakan dan program pemerintah di bidang kepariwisataan, perlu dilakukan penyempurnaan. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Deputy Bidang Pengembangan Industri dan Kelembagaan menyelenggarakan fungsi; penyiapan perumusan kebijakan di bidang manajemen strategis, industri dan regulasi pariwisata, pengembangan wisata budaya, pengembangan wisata alam dan , sumber daya manusia dan kerja sama antar lembaga.

Di dalam Peraturan Pemerintah nomor 50 tahun 2017 tentang Rencana Induk Pembangunan Kepariwisataan Nasional tahun 2017-2025 disebutkan bahwa destinasi pariwisata merupakan suatu wilayah yang di dalamnya terdapat daya tarik wisata, fasilitas umum, fasilitas pariwisata, aksesibilitas, serta masyarakat yang saling sinergi guna terwujudnya kegiatan kepariwisataan. Dari pengertian ini terlihat bahwa berkembangnya sektor pariwisata akan turut melibatkan sektor-sektor lain, seperti transportasi, akomodasi, infrastruktur, juga usaha kecil menengah. Maka dari itu, sektor pariwisata dapat meningkatkan ekonomi masyarakat yang ada di sekitar destinasi wisata. Indonesia yang memiliki 34 dan terdiri dari pulau-pulau yang mana di setiap daerah memiliki ciri khas masing-masing pariwisata yang memiliki daya tarik tersendiri. Riau yang memiliki daya tarik wisata alam, wisata kebudayaan dan wisata manusia menjadi salah satu pilihan bagi wisatawan domestik maupun mancanegara untuk menghabiskan waktu bersama keluarga untuk menikmati wisata yang ada di Riau.

Peraturan Gubernur Riau Nomor 18 Tahun 2019, Berita Daerah No.(18), 13 Hlm Tentang Pariwisata Halal bahwa pariwisata merupakan salah satu aspek pembangunan di bidang ekonomi yang mampu mempercepat perkembangan perekonomian daerah dan kesejahteraan masyarakat sehingga perlu didukung oleh pemangku kepentingan industri pariwisata, baik pemerintah, majelis ulama indonesia, swasta dan seluruh element masyarakat, bekerjasama untuk mengembangkan usaha pariwisata halal, bahwa riau sebagai salah satu destinasi wisata di indonesia, maka setiap pemangku kepentingan industri pariwisata harus menyiapkan sarana pariwisata yang memenuhi pariwisata halal berupa konsep yang mengintegrasikan nilai-nilai syariah ke dalam kegiatan pariwisata dan penyediaan fasilitas dan pelayanan yang sesuai dengan ketentuan syariah

Riau kini mulai gencar-gencarnya mengembangkan potensi wisata yang ada di seluruh kawasan Riau, dengan gencar-gencarnya Riau mengembangkan sektor wisata, terutama objek wisata yang ada di Riau yang terletak di 12 Kabupaten/Kota, dimana dengan mengembangkan poternsi objek-objek wisata, tentu akan membawa dampak positif maupun negatif terhadap lingkungan fisik, kondisi ekonomi, sosial dan budaya bagi masyarakat sekitar di kawasan tersebut, khususnya bagi daerah Riau yang mempunyai objek wisata.

Objek wisata adalah suatu tempat yang menjadi kunjungan pengunjung karena mempunyai sumberdaya, baik alami maupun manusia, seperti keindahan alam atau pegunungan, pantai flora dan fauna, kebun binatang, bangunan kuno bersejarah, monumen-monumen, candi-candi, tari-tarian, atraksi dan kebudayaan khas lainnya (Ananto, 2018). Objek wisata dapat diartikan sebagai sesuatu yang menjadi sasaran wisata, objek wisata sangat erat hubungannya dengan daya tarik wisata. Daerah yang merupakan objek wisata harus memiliki keunikan yang menjadi sasaran

utama apabila berkunjung ke daerah wisata tersebut (Siregar, 2017). Keunikan suatu daerah wisata dapat dilihat dari budaya setempat, alam dan flora fauna, kemajuan teknologi dan unsur spiritual. Kualitas objek wisata tidak hanya dapat dinilai dari kondisi objek wisata itu sendiri, namun dilihat juga dari fasilitas, pelayanan, jasa, pemasaran, dan aksesibilitas yang mendukung objek wisata tersebut. Penilaian pengunjung terhadap objek wisata yang ada dapat digunakan sebagai acuan untuk pengembangan objek wisata dimasa yang akan datang.

Dalam pengembangan pariwisata hendaknya sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pengunjung agar pengunjung merasa puas dengan apa yang diberikan dan membuat pengunjung lebih lama bertahan ditempat tersebut dan juga ingin berkunjung kembali ke tempat tersebut (Murti, 2015). Pengembangan objek wisata menjadi acuan sebagai sumber penghasilan utama bagi setiap daerah. Objek dan daya tarik wisata merupakan suatu bentuk dan fasilitas yang berhubungan dan dapat menarik minat pengunjung atau pengunjung untuk datang kesuatu daerah atau tempat tertentu.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memerlukan pengelolaan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi, dan setiap organisasi mengharapkan seluruh pegawainya dapat bekerja dengan baik dan mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi secara keseluruhan akan lebih mudah tercapai, tujuan tersebut akan mudah terlaksana apabila pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka pegawai akan lebih mudah terpuaskan untuk bekerja dengan baik dan meningkatkan kinerja.

Penilaian kinerja sangat penting dilakukan seperti yang disampaikan oleh Mathis dan Jackson dalam Fahmi (2017) merupakan proses mengevaluasi seberapa

baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau bisa disebut perbaikan yang berkelanjutan.

Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penilaian terhadap kinerja birokrasi publik memiliki nilai yang amat strategis, informasi mengenai kinerja pegawai dan faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja pegawai

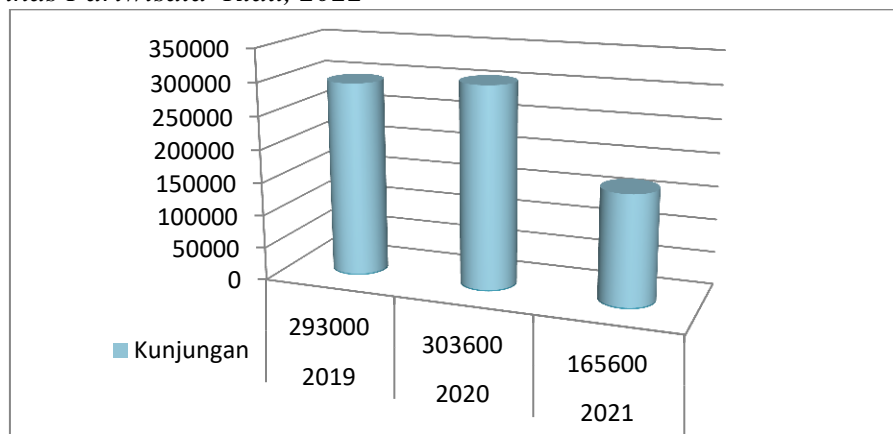
sangat penting untuk diketahui, sehingga pengukuran kinerja pegawai hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya.

Untuk itulah pentingnya penelitian ini dilakukan yang bertujuan untuk peningkatan kinerja pengelola objek wisata, terutama Objek Wisata di Riau agar semakin lebih baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang sesuai dengan harapan. Kinerja pengelola Objek Wisata di Riau terlihat salah satu indicator yaitu realisasi pencapaian yang tergambar pada table berikut ini :

Tabel 1
Perkembangan Objek Wisata di Riau, 2019-2021

Tahun	Objek wisata	Pengelola	Nilai investasi (000)	Kunjungan wisatawan (orang)
2019	117	351	114,920,000	293.000
2020	126	378	119,276,000	303.600
2021	138	414	121,337,500	165.600

Sumber : Dinas Pariwisata Riau, 2022



Gambar 1
Perkembangan Kunjungan Wisata di Riau Tahun 2019-2021

Data tersebut diatas dapat dianalisis bahwa mengacu kepada pembagian kategori hasil kerja tersebut, diketahui bahwa hasil kerja pegawai Objek Wisata di Riau masih belum maksimal, karena dalam tiga tahun terakhir jumlah kunjungan wisatawan terus mengalami penurunan, sedangkan objek wisata dan tenaga kerja serta nilai investasi mengalami

peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada kegiatan yang belum terlaksana sesuai dengan yang telah ditetapkan, realisasi pencapaian yang belum sesuai serta verifikasi pelayan yang masih belum sesuai dengan harapan.

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan maka indentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah Kurangnya etos

kerja pegawai dalam bekerja, sehingga tidak mampu mencapai target. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut di atas, peneliti menetapkan batasan masalah pada bidang ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Kajiannya diarahkan pada analisis etos kerja dan implementasi sistem informasi manajemen terutama dalam kaitannya dengan pengelola objek wisata di Riau. Adapun masalah penelitian ini dapat diidentifikasi bagaimana gambaran etos kerja terhadap implementasi sistem informasi manajemen. Sejalan dengan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji etos kerja terhadap implementasi sistem informasi manajemen

TINJAUAN PUSTAKA

Berhasilnya suatu lembaga dapat dilihat dari tercapainya tujuan yang telah direncanakan. Hal yang dilakukan agar tujuan tersebut dapat tercapai dengan memanfaatkan sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya seperti modal dan sarana prasarana kantor. Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting bagi suatu lembaga, karena manusia memiliki kemampuan untuk menyusun tujuan, melakukan kerjasama, dan bekerja agar tujuan yang telah direncanakan tercapai.

Pendayagunaan sistem informasi manajemen pada suatu organisasi memiliki tingkat urgensi yang besar dalam mendukung kegiatan operasional manajemen sehari-hari, antara lain sumber daya sistem informasi untuk membantu perencanaan taktis dan pengambilan keputusan, untuk mendukung perencanaan dan perumusan kebijakan oleh tingkat manajemen. Pemanfaatan sistem informasi manajemen yang dianggap masih kurang optimal oleh karena tidak dibarengi dengan kemampuan dari pegawai dalam memahami teknologi terkini.

Berikut ini dijelaskan kaitan antara etos kerja, sarana prasarana, motivasi kerja, implementasi sistem informasi manajemen dan kinerja pengelola objek wisata di Riau.

Pengaruh Etos Kerja dan Implementasi Sistem Informasi Manajemen

Penelitian (Rezka Dharmawan Utomo, 2018). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Sistem Pengendalian Manajemen Pada Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah. Etos kerja merupakan cara individu memberikan ekspresi terhadap kerja yang pendorong atau penggerak untuk meraih keberhasilan. Kekuatan pendorong atau penggerak dapat menciptakan seseorang untuk siap dalam bekerja bahkan bekerja keras. Untuk itulah etos kerja perlu dibangun oleh setiap orang dalam organisasi, perusahaan agar mampu berkompetitif dan lebih unggul. Dalam mewujudkan hal tersebut ada beberapa faktor yang mempengaruhi sistem pengendalian manajemen yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Tujuan penelitian ini adalah menguji Pengaruh Etos Kerja Terhadap Sistem Pengendalian Manajemen Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah. Pengaruh etos kerja terhadap sistem pengendalian manajemen cukup besar, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap sistem pengendalian manajemen karyawan.

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel etos kerja terhadap implementasi sistem informasi manajemen.

METODE PENELITIAN

Metode Yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan adalah *descriptive survey* dan metode *explanatory survey*. Tipe investigasi dalam penelitian ini adalah *causalitas* yakni menguji hubungan sebab akibat antar variabel bebas (*independent*), variabel

antara (*intervening*) dan variabel terikat (*dependent*). Unit analisis dalam penelitian ini adalah pengelola objek wisata se Riau.

Kategori penelitian ini adalah *crosssectional*, yaitu informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung dari lokasi secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang diteliti. Sedangkan alat pengujian untuk menganalisis uji verifikatif menggunakan spss).

Desain Penelitian

Penelitian ini untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis-hipotesis penelitian untuk mengambil keputusan secara induktif atau generalisasi, sehingga penelitian ini bersifat konfirmatori. Dalam penelitian ini, peneliti tidak melakukan manipulasi terhadap variabel-variabel penelitian atau memberikan perlakuan-perlakuan terhadap responden. Dengan demikian metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Desain penelitian ini juga melakukan suatu analisis hubungan kausalitas antara konsep-konsep penelitian.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual. Dengan metode survey dapat membedah, membahas, dan mengenal masalah-masalah, serta mendapatkan pembenaran terhadap keadaan dan praktek-praktek yang sedang berlangsung. Dalam metode penelitian survey, data dikumpulkan dari sampel atas populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Sesuai dengan tujuannya, penelitian ini untuk menjelaskan hubungan kausalitas antara konsep-konsep penelitian dan pengujian hipotesis guna mengambil keputusan secara induktif atau generalisasi, maka penelitian ini bersifat penjelasan

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang diperlukan untuk

menjawab rumusan masalah berupa data primer dan data skunder. Data primer berupa himpunan informasi yang diperoleh melalui kuesioner terstruktur yang berkaitan dengan mengajukan pernyataan responden tentang etos kerja, sarana dan prasarana, dan motivasi kerja dan implementasi sistem informasi manajemen serta kinerja pengelola. Data sekunder diperoleh melalui informasi dari hasil observasi.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kuesioner
Kuesioner dilakukan melalui penyebaran daftar pertanyaan langsung untuk memperoleh data-data yang dari responden. Bentuk pertanyaan menggunakan 5 (lima) tingkatan dengan skala Likert dari skor 1 s/d 5. Nilai 1 (tidak setuju); nilai 2 (kurang setuju); nilai 3 (cukup); nilai 4 (setuju); dan nilai 5 (sangat setuju) yang diberikan kepada para nasabah yang menjadi responden terpilih.
2. Observasi
Observasi adalah mengadakan pengamatan langsung untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat mengenai variabel yang diteliti dengan menggunakan sumber data sesuai dengan unit observasi atau analisa.
3. Dokumentasi
Teknik dokumentasi dilakukan dengan menelaah dan mengkaji catatan atau laporan dan dokumen-dokumen lain dari berbagai lembaga yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti.

Populasi penelitian, sampel dan teknik sampling

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengelola objek wisata Riau dari 138 objek wisata yang tersebar ke 12 Kabupaten/Kota yang ada di Riau. Teknik sampling yang digunakan menggunakan teknik sampling jenuh, dimana sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 orang pengelola.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengidentifikasi variabel independen yang diteliti. Untuk mengidentifikasi variabel independen yang diteliti digunakan metode interval score dengan pembagian median. Cara perhitungan interval score dengan pembagian median adalah sebagai berikut:

1. Menghitung skor nilai dari masing-masing variabel dengan cara :
jumlah responden x jumlah butir pertanyaan x skor item masing-masing pertanyaan
2. Menghitung skor standar (pembanding) untuk setiap variabel independen dengan cara : menghitung kuartil 2 (median) yaitu : jumlah responden x jumlah butir pertanyaan x 3*
Catatan: angka 1, 2, 3, 4, 5 adalah skor item pernyataan pada skala Likert.
3. Pedoman untuk pengambilan keputusan yaitu dengan membandingkan skor nilai pada poin (1) dan (2), dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Bila jumlah skor atau skor nilai pernyataan (1) lebih kecil (rendah) daripada nilai pembanding (median) maka berarti lemah. Artinya bahwa variabel independen tersebut tidak dimiliki atau tidak digunakan atau tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- b. Bila Jumlah skor atau skor nilai pernyataan (1) lebih besar (tinggi) daripada nilai pembanding (median) maka berarti kuat. Artinya bahwa variabel independen tersebut tidak dimiliki digunakan atau berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Analisis Verifikatif

Kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data dari variabel-variabel yang diteliti menggunakan skala Likert untuk setiap jawaban diberi skor nilai yang digunakan adalah tidak pernah (1) sampai dengan selalu (5), dan sangat tidak setuju (1) sampai dengan sangat setuju (5). Pengujian pengaruh variabel yang dihipotesiskan dalam penelitian ini menggunakan model persamaan Regresi Sederhana. Pertimbangan menggunakan model ini karena kemampuannya untuk mengukur konstruk melalui indikator-indikatornya serta menganalisis variabel indikator, variabel laten dan kekeliruan pengukurannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Verifikatif

Setelah dilakukan analisis terhadap instrumen penelitian dan analisis penskalaan dan analisis deskriptif, maka data yang sudah dikumpulkan selanjutnya digunakan untuk menganalisis dan menguji rumusan pengujian hipotesis berdasarkan SPSS.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Implementasi Sistem Informasi Manajemen

Model struktural menggambarkan hubungan antara Etos Kerja Terhadap Implementasi Sistem Informasi Manajemen, yang dinyatakan dalam hipotesis sebagai berikut: *Bahwa Etos Kerja Berpengaruh Terhadap Implementasi Sistem Informasi Manajemen*. Berdasarkan hasil pengolahan data program SPSS untuk model struktural, Sesuai dengan hipotesis

yang diajukan didapatkan hasil sebagai berikut:

$$Y = 0.3449 * X, \text{ Errorvar.} = 0.2702, R^2 = 0.7298$$

$$(0.07575) \quad (0.08791) \quad (0.1133) \\ 4.5529 \quad 3.6811 \quad 2.4631$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Implementasi Sistem Informasi Manajemen (Y) dipengaruhi secara positif oleh Etos Kerja dengan koefisien jalur sebesar 0.3449. Untuk koefisien jalur X terhadap Y sebesar 0.3449 artinya jika Etos Kerja mengalami peningkatan maka Implementasi Sistem Informasi Manajemen

akan meningkat sebesar 0.3449 satuan atau Etos Kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan Implementasi

Pembahasan Hasil Analisis

Pembahasan Hasil Analisis Deskriptif

Pembahasan Deskriptif pada penelitian ini, dimaksudkan untuk membahas mengenai seluruh variabel, dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian serta telah dilakukan analisis pada bagian sebelumnya. Selanjutnya akan dibahas mengenai hasil dari nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai bahan untuk menjelaskan pada bagian kesimpulan dan saran.

Tabel 2

Rekapitulasi Variabel, Nilai Rata-rata, Standar Deviasi dan kriteria

No	Variabel	Rata rata	Rentang	Katagori
1	Etos Kerja	3,171	2,760 s.d 3,582	Cukup Tinggi Menuju Tinggi
2	Implementasi SIM	3,227	2,815 s.d 3,639	Cukup Baik Menuju baik

Sumber : Diolah peneliti berdasarkan data primer (2024)

Merujuk pada tabel di atas menunjukkan secara umum seluruh variabel penelitian menggambarkan jawaban responden yang berada pada kriteria beragam, namun ada pada dua titik rentang, yaitu Cukup Baik dan kategori Baik. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan secara detail terhadap variabel-variabel penelitian sesuai yang tertera pada tabel diatas.

Pembahasan Variabel Etos Kerja (X)

Mengacu pada hasil pengolahan data sebelumnya dan telah dilakukan analisis deskriptif secara detail, maka didapatkan gambaran mengenai kondisi variabel Etos Kerja (X) yaitu dengan nilai rata-rata sebesar 3,171 dan standar deviasi sebesar 0,411. Skor tersebut dalam kriteria penafsiran hasil analisis statistik akan termasuk pada kriteria Cukup Tinggi sampai dengan Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pada variable Etos Kerja pengelola wisata di Riau diperoleh hasil secara umum berada pada kategori Cukup Tinggi (sedang).

Dimensi terkuat dari variabel Etos Kerja ini adalah dimensi kerja keras dengan indikator Bekerja keras penuh semangat, Bekerja benar penuh tanggung jawab, dan Bekerja tuntas penuh integritas dengan nilai rata-rata masing-masing, adalah sebesar : 3,170; 3,162, dan 3,202, Ketiga indikator tersebut masuk pada kriteria cukup Baik. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelola objek wisata memahami dengan cukup baik bahwa kerja keras dari penegelola akan memberikan dampak pada peningkatan aktivitas kerjanya.

Dari fakta tersebut maka dapat diterjemahkan bahwa etos kerja yang dimiliki oleh para pengelola Wisata di Riau terbentuk karena kerja keras untuk mencapai optimalisasi tujuan lembaga / perusahaan. Dengan bekerja keras, baik dalam pelayanan pengunjung maupun pemeliharaan fasilitas, objek wisata dapat menciptakan reputasi yang baik dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Kontribusi nilai paling rendah pada dimensi

ini adalah pada indikator Pengelola selalu bekerja dengan benar dan sesuai kondisi di lapangan. Dalam objek wisata yang ramai, kerja cerdas dapat diterapkan untuk mengelola arus pengunjung dan kapasitas.

Langkah nyata yang dapat diterapkan guna mempertahankan dan meningkatkan indikator kerja keras adalah dalam hal ini sistem pengelolaan antrian, penggunaan sensor pintar, dan pemantauan lalu lintas dapat membantu mencegah kerumunan dan memastikan pengalaman yang aman dan nyaman. Kontribusi nilai paling rendah pada dimensi ini adalah pada indikator Bekerja cerdas penuh kreativitas. Kondisi ini menunjukkan bahwa secara umum responden yang merupakan pengelola objek wisata belum maksimal dalam mengembangkan kreativitas, sehingga untuk meningkatkan kinerja dari dimensi ini, perlu upaya konsisten dari pihak manajemen atau direksi atau pemilik objek wisata agar mengembangkan kreativitas pengelola tempat rekreasinya. hal ini perlu ada upaya peningkatan Pendidikan dan keahlian dari pengelola. Berdasarkan fakta tersebut maka dapat diterjemahkan bahwa pada Etos Kerja yang dimiliki oleh para pengelola Wisata di Riau terbentuk karena kerja keras untuk mencapai optimalisasi tujuan lembaga / perusahaan yang dikelola.

Selanjutnya adalah pembahasan masalah dari sisi kelemahan atau kekurangan yaitu faktor yang dianggap memperlemah nilai variabel etos kerja ini adalah dimensi kerja cerdas dengan indikator Bekerja cerdas penuh kreativitas dan indikator Bekerja tekun penuh keunggulan dengan nilai rata-rata masing-masing adalah sebesar 3,143 dan 3,318, kedua indikator tersebut masuk pada kriteria cukup Baik. Kondisi ini mengindikasikan bahwa etos kerja ditinjau dari aspek kerja cerdas telah baik kondisinya secara umum. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelola objek wisata memahami dengan cukup baik bahwa kerja cerdas merupakan bagian

penting dari etos kerja yang menekankan penggunaan sumber daya dan waktu dengan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam objek wisata yang ramai, kerja cerdas dapat diterapkan untuk mengelola arus pengunjung dan kapasitas. Sistem pengelolaan antrian, penggunaan sensor pintar, dan pemantauan lalu lintas dapat membantu mencegah kerumunan dan memastikan pengalaman yang aman dan nyaman. Kontribusi nilai paling rendah pada dimensi ini adalah pada indikator Bekerja cerdas penuh kreativitas. Kondisi ini menunjukkan bahwa secara umum responden yang merupakan pengelola objek wisata belum maksimal dalam mengembangkan kreativitas, sehingga untuk meningkatkan kinerja dari dimensi ini, perlu upaya konsisten dari pihak manajemen atau direksi atau pemilik objek wisata agar mengembangkan kreativitas pengelola tempat rekreasinya. hal ini perlu ada upaya peningkatan Pendidikan dan keahlian dari pengelola. Berdasarkan fakta tersebut maka dapat diterjemahkan bahwa Etos Kerja yang dimiliki oleh para pengelola Wisata di Riau terbentuk karena belum memiliki kemauan yang kuat untuk bekerja cerdas.

Alternatif solusi (strategi) untuk meningkatkan etos kerja di berbagai objek wisata di Riau, dalam hal ini tentu saja harus terus dilakukan, khususnya dalam mendorong tumbuhnya edukasi-edukasi kepada para pengelola, serta sebelum membuat kawasan wisata diperlukan kajian-kajian serta berinovasi serta mencari pembeda atau keunikan agar para pengunjung tidak bosan. Dalam pengelolaan objek wisata sebaiknya disertakan dengan kearifan lokal yang ada serta juga bisa menggabungkan dengan budaya luar dengan tidak menghilangkan kebudayaan setempat. Maka dari itu perlu adanya penambahan wawasan serta pengetahuan bagi pengelola objek wisata agar mengetahui bagaimana perkembangan kepariwisataan di daerahnya khususnya serta kepariwisataan secara umum agar

objek wisata yang dikembangkan dapat diterima oleh masyarakat sekitar.

Adapun upaya-upaya atau langkah yang diperlukan untuk meningkatkan yang lemah melalui langkah langkah sebagai berikut pertama dengan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan pengelola wisata secara berkesinambungan. Hal seperti ini juga dapat dilakukan dengan cara penentuan tujuan. Kita harus dapat menentukan tujuan dengan benar, hal tersebut harus bisa dimaknai dan dipahami. Selain itu pengelola juga harus menjaga komunikasi yang baik dan berkolaborasi secara transparan kepada berbagai pihak. Kedua dengan meningkatkan pemahaman dan kemampuan untuk melakukan kerja cerdas yang penuh dengan kreativitas. Ada beberapa pengembangan pengembangan yang dapat dilakukan untuk peningkatan kerja cerdas penuh inovatif seperti a) Peningkatan kinerja inovatif di lakukan dengan peningkatan pola kerja cerdas. b) Peningkatan kinerja inovatif di lakukan dengan peningkatan pola kerja cerdas yang dibangun oleh motivasi intrinsik dan c) Peningkatan kinerja inovatif dilakukan dengan peningkatan pola kerja cerdas yang dibangun oleh orientasi belajar. Ketiga dengan meningkatkan pemahaman dan kemampuan untuk melakukan Kerja dengan penuh tekun guna memperoleh keunggulan.

Pembahasan Hasil Analisis Verifikatif Pengaruh Etos Kerja Terhadap Implementasi SIM.

Berdasarkan hasil analisis perhitungan statistik dengan analisis SEM untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari variabel Etos Kerja, Terhadap Implementasi Strategi Informasi Manajemen (ISIM), dapat diketahui hasil pengaruh langsung variabel Etos Kerja, Terhadap Implementasi SIM, memiliki nilai sebesar 11,90%, dan pengaruh tidak langsungnya melalui sarana prasarana dan motivasi kerja adalah masing-masing sebesar 7,97% dan 6,85% Sedangkan Pengaruh tidak langsung

variabel Etos Kerja, terhadap ISIM, memiliki nilai total 14,83%. Mengingat total pengaruh langsung dari variabel Etos Kerja, besaran pengaruhnya lebih kecil dari total pengaruh tidak langsung maka variabel etos kerja tersebut bukan merupakan variabel dominan. Hal ini bearti untuk meningkatkan besaran pengaruh etos kerja terhasap implementasi SIM, maka objek wisata di Riau perlu memberikan perhatian khusus terhadap upaya-upaya yang diperlukan untuk membangun dan meningkatkan etos kerja dari objek wisata itu sendiri, serta mendampinginya dengan konstribusi variable lain, seperti variable sarana prasarana dan motivasi kerja.

Mengingat nilai koefisien determinasinya, maka dapat diketahui bahwa etos kerja memiliki nilai koefisien terbesar pertama. Dengan kata lain, variabel etos kerja merupakan variable yang sangat berpengaruh dalam membentuk implementasi SIM. Hal ini dapat dipahami bahwa etos kerja ini sangat dibutuhkan oleh pengelola objek wisata di Riau, terutama berkaitan dengan peningkatan kemampuan memberikan konstribusi untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Etos kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja seseorang, karena didalamnya terdapat komunikasi antar sesama rekan kerja, penguasaan pekerjaan, kepatuhan terhadap organisasi dan kesungguhan dalam bekerja. Apabila aspek tersebut kurang optimal maka kinerja yang dihasilkan tentu tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hasil ini juga menegaskan bahwa untuk meningkatkan pengaruh etos kerja terhadap implementasi SIM pada objek wisata di Riau, maka perlu adanya perbaikan dan upaya untuk meningkatkan besaran kontribusi dari etos kerja terhadap Implementasi SIM pada objek wisata di Riau, maka perlu meningkatkan dan mengembangkan dimensi dan indikator variabel etos kerja secara menyeluruh, komprehensif dan berkesinambungan,

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi Etos kerja pengelola pada objek wisata di Riau yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini ada pada kategori cukup baik menuju baik, dengan dimensi tertingginya adalah kerja keras sedangkan dimensi terendahnya adalah kerja cerdas
2. Pengaruh Variabel Etos Kerja terhadap Implementasi Sistem informasi manajemen adalah sebesar 26,72 persen. Etos kerja memberikan pengaruh terbesar. Adapun dari hasil pengujian hipotesa menyimpulkan bahwa etos kerja tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Implementasi Sistem informasi manajemen.

Saran

1. Objek wisata di wilayah Riau harus bisa meningkatkan etos kerja pengelola, terutama dengan meningkatkan indikator yang lemah melalui beberapa upaya berikut jajaran pimpinan dan pengelola objek wisata di wilayah Riau untuk dapat selalu bekerja dengan benar dan sesuai kondisi di lapangan. Dimana bagian dari etos kerja yang baik didalamnya terdapat komunikasi antar sesama rekan kerja, penguasaan pekerjaan, kepatuhan terhadap organisasi dan kesungguhan dalam bekerja. Apabila aspek tersebut kurang optimal maka kinerja yang dihasilkan tentu tidak sesuai dengan yang diharapkan
2. Jajaran pimpinan dan pengelola objek wisata di wilayah Riau untuk dapat bekerja dengan cerdas serta pengelola objek wisata dalam melaksanakan pekerjaan harus sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Dimana SOP baik dapat memastikan pekerjaan pengelola dapat berjalan dengan lancar.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Affandi A & Soliha E (2023). *Manajemen Pengatahuan*, Cipta Media Nusantara
- Bangun, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Dharma, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosdakarya.
- Edison, Emron, Anwar Yohny, dan K. I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Machasin. (2018). *Perilaku Organisasi*. UR Press.
- Mahmudi. (2014). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mathis, L. R., & Jackson, J. (2016). *Human Resource Management* (10 ed.). Salemba Empat.
- Priadana & Saludin Muis (2013), *Metodologi Penelitian Ekonomi & Bisnis*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Ridwan, E., & Kuncoro, A. (2019). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis*. Alfabeta.
- Robins, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi* (10 ed.). Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tika, P. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*.

- Rajawali Press.
Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*.
Rajawali Press.
Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*.
Rajawali Press.
Wibowo. (2018). *Perilaku Dalam
Organisasi*. PT Rajagrafindo Persada.
Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber
Daya Manusia Indonesia*. PT.
Rajagrafindo Persada.
Wijayanto, Z. (2017). *Pengembangan
Perangkat Pembelajaran Matematika
Berbasis Etnomatematika Pada
Keraton Yogyakarta*. *Sosiohumaniora:
Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial dan
Humaniora*, 3(1).