

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA MENINGKATKAN
PELAYANAN PADA VIVETATO LANGGA PAYUNG
LABUHANBATU SELATAN**

Olin Sarita Nasution

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Labuhanbatu

ABSTRAK

Peran manajemen sumber daya manusia sangat mempengaruhi dalam meningkatkan pelayanan karyawan di vivetato langga payung labuhanbatu selatan, Selain itu dari peran manajemen sumber daya manusia ini dapat dilihat seberapa besar karyawan dalam melakukan pekerjaan dan kompeten dalam bidang yang terdapat pada vivetato tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam ruang lingkup di vivetato langga payung labuhanbatu selatan. Tingkat pelayanan para karyawan sangat berpengaruh terhadap minatnya para konsumen. Sumber daya manusia berpengaruh dalam meningkatkan pelayanan di vivetato langga payung labuhanbatu selatan terhadap para konsumen.

Rancangan penelitian ini menggunakan uji secara kualitatif dan merupakan penelitian survey serta wawancara. Populasi seluruh penelitian karyawan vivetato langga payung Labuhanbatu selatan berjumlah 6 orang dengan analisis data kualitatif.

Hasil Penelitian menunjukkan sumber daya manusia berpengaruh signifikan dalam ruang lingkup vivetato langga payung labuhanbatu selatan.. Sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap meningkatkan pelayanan di vivetato langga payung Labuhanbatu Selatan, hal ini mengidentifikasi bahwa sikap manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam meningkatkan pelayanan konsumen di vivetato langga payung Labuhanbatu Selatan.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Meningkatkan Pelayanan, Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia, atau disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan. Menurut Flippo Manajemen Sumber Daya Manusia di sebut manajemen personalia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahaan dan pemutusan hubungna kerja, pengembangan kompensasi, integratis, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Menurut Sastrohadiwiryono Manajemen Sumber Daya Manusia diganti dengan manajemen tenaga kerja yaitu pendayagunaan, pembinaan, pengetahuan, pengaturan, pengembangan, unsur tenaga kerja. Baik dan buruk karyawan ataupun pegawai untuk mencapai hasil guna dan daya guna yang sebesar-besarnya sesuai organisasi.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Samsuni, 2017).

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai posisi sentral dalam mewujudkan kinerja pembangunan, yang menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai Resource pembangunan. Sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan kemajuan suatu negara. Eksistensi bangsa Indonesia ditengah percaturan era global sekarang, akan dipengaruhi kemampuan sumber daya manusia Indonesia, terutama yang bercirikan kemampuan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi dan pematapan iman dan taqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia human resources. (Yudi, 2020)

Sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan serta dikembangkan oleh organisasi manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan anggota organisasi pada produktivitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja. (Suhartono, 2020)

Sumber daya manusia sebagai seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan yang berbeda-beda, maka dari itu kemampuan sumber daya manusia yang dibutuhkan pun akan berbeda pada tiap perusahaan. Meskipun kemampuan sumber daya manusia bersifat fleksibel, namun katakata „siap“ dan „mau“ harus menjadi poin yang di garis bawahi. Sebaik apapun kemampuan sumber daya manusia tidak akan mampu menghasilkan output maksimal jika kemampuannya tersebut tidak bersifat praktis atau dengan kata lain „tidak siap pakai“. Selain itu, kemampuan juga tidak akan berarti apa-apa jika individu sebagai sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan tidak mau memberikan sumbangan usahanya di tempat tersebut. (Suhartono, 2020)

Kualitas pelayanan yang baik dapat mempengaruhi loyalitas pelanggan secara langsung dengan dimediasi oleh kepuasan pelanggan (Caruana, 2017). Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumertana (2018) menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini membuktikan bahwa kualitas pelayanan memiliki pengaruh langsung pada loyalitas konsumen, yang ditunjukkan melalui kepuasan yang konsumen dapatkan. Selain kualitas pelayanan, dalam melakukan penggunaan suatu barang konsumen selalu mempertimbangkan citra merek dari suatu barang.

Seiring dengan semakin majunya peradaban, kehidupan dan budaya manusia serta berkembangnya arus globalisasi menimbulkan adanya pergeseran nilai budaya dari masyarakat sosial menjadi cenderung lebih individual. Kesibukan yang padat dan mobilitas yang tinggi membuat masyarakat perkotaan membutuhkan suatu tempat untuk melepas kepenatan setelah melakukan rutinitas sehari-hari yang sibuk dikarenakan pekerjaan. Bisnis kuliner dengan sistem cepat saji dan menyediakan tempat wisata untuk refresing (Putera Kelana Adhitya, 2018).

Seiring dengan semakin majunya peradaban, kehidupan dan budaya manusia serta berkembangnya arus globalisasi menimbulkan adanya pergeseran nilai budaya dari masyarakat sosial menjadi cenderung lebih individual. Kesibukan yang padat dan mobilitas yang tinggi membuat masyarakat perkotaan membutuhkan suatu tempat untuk melepas kepenatan setelah melakukan rutinitas sehari-hari yang sibuk dikarenakan pekerjaan. Bisnis kuliner dengan sistem cepat saji muncul sebagai solusi. Gaya hidup masyarakat saat ini, lebih memilih sesuatu yang segalanya serba cepat dan praktis, termasuk salah satunya dalam memenuhi kebutuhan makanan dan minuman. Aktivitas yang dilakukan untuk melepas kepenatan tu biasanya dengan bersantai makan, minum, mendengarkan musik ataupun sekedar berkumpul dan berbincang-bincang dengan kerabat atau teman-teman komunitasnya (Widha, 2017).

Diera globalisasi seperti sekarang masyarakat indonesia khususnya di kabupaten Labuhanbatu Selatan sudah banyak berdiri tempat wisata. Banyak

tempat wisata yang memiliki keunikan dan ciri khas yang berbeda-beda. Sehingga banyak tempat wisata yang mana di setiap tempat wisata pasti memerlukan pegawai untuk mendukung peningkatan sumber daya manusia dalam meningkatkan pelayanan disetiap usaha tempat wisata tersebut.

Berdasarkan penjabaran diatas maka pihak vivetato harus memahami dengan baik faktor apa saja yang bisa dijadikan pendorong didalam meningkatkan pelayanan seluruh pegawai yang sedang bekerja, pelayanan yang baik akan menciptakan persepsi yang baik pula dimata public sehingga memberikan efek yang baik pula baik untuk vivetato maupun seluruh pegawai yang bekerja.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pengaruh kualitas intelektual terhadap pelayanan di vivetato langga payung Labuhanbatu Selatan?
2. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap pelayanan di vivetato langga payung Labuhanbatu Selatan?
3. Bagaimana pengaruh memahami bidang terhadap pelayanan vivetato langga payung Labuhanbatu Selatan?
4. Bagaimana Pengaruh Kemampuan terhadap pelayanan di vivetato langga payung Labuhanbatu Selatan?
5. Bagaimana Pengaruh semangat kerja terhadap pelayanan di vivetato langga payung Labuhanbatu Selatan?

TUJUAN PENELITIAN

Untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat memberikan pengaruh terhadap sumber daya manusia meningkatkan pelayanan pada vivetato langga payung Labuhanbatu Selatan.

LANDASAN TEORI

Manajemen

Manajemen adalah suatu proses di mana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok. Manajemen perlu dilakukan guna mencapai tujuan atau target dari individu ataupun kelompok tersebut secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia.

- a. Manajemen dapat didefinisikan melalui banyak cara. Berikut ini beberapa definisi manajemen. Manajemen adalah suatu proses saat suatu kelompok orang bekerja sama mengarahkan orang lainnya untuk bekerja mencapai tujuan yang sama (Massie dan Douglas).
- b. Manajemen adalah suatu proses bekerja sama dengan dan melalui lainnya untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan secara efisien menggunakan sumber daya yang terbatas di lingkungan yang berubah-ubah (Kreitner).

- c. Manajemen adalah koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian supaya mencapai tujuan tertentu yang ditentukan (Sisk).
- d. Manajemen adalah menciptakan lingkungan yang efektif agar orang bisa bekerja di organisasi formal (Koontz dan O'Donnel).
- e. Manajemen mencakup kegiatan yang dilakukan oleh satu atau lebih orang untuk mengoordinasikan kegiatan yang dilakukan oleh orang lainnya dan untuk mencapai tujuan yang tidak bisa dicapai oleh satu orang saja (Donnelly, Gibson, dan Ivancevich).
- f. Manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, aktivitas anggota organisasi, dan kegiatan yang menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan (Stoner, Freeman, dan Gilbert).
- g. Manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Pengertian manajemen di atas mencakup beberapa kata kunci :

1. proses yang merupakan kegiatan yang direncanakan.
2. kegiatan merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan yang sering disebut sebagai fungsi manajemen.
3. koordinasi kegiatan.
4. tujuan organisasi yang ingin dicapai melalui aktivitas tersebut.
5. sumber daya organisasi yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut.
6. pencapaian tujuan dengan efektif dan efisien. (Mamduh, 2019)

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah

organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. (Eri, 2019)

Berikut adalah beberapa Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia(MSDM):

- A. Kualitas Intelektual
- B. Pendidikan
- C. Memahami Bidang
- D. Kemampuan
- E. Semangat Kerja

Pelayanan

Pelayanan (customer service) secara umum adalah setiap kegiatan yang diperuntukkan atau ditujukan untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan, melalui pelayanan ini keinginan dan kebutuhan pelanggan dapat terpenuhi.¹Dalam Kamus Bahasa Indonesia dijelaskan bahwa pelayanan adalah sebagai usaha melayani kebutuhan orang lain, sedangkan melayani yaitu membantu menyiapkan (membantu apa yang diperlukan seseorang).

pada hakekatnya pelayanan adalah serangkaian kegiatan yang merupakan proses. Sebagai proses pelayanan berlangsung secara rutin dan berkesinambungan meliputi seluruh kehidupan orang dalam masyarakat, proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain.

Menurut R.A Supriyono pelayanan adalah kegiatan yang diselenggarakan organisasi menyangkut kebutuhan pihak konsumen dan akan menimbulkan kesan tersendiri, dengan adanya pelayanan yang baik maka konsumen akan merasa puas,dengan demikian pelayanan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya menarik konsumen untuk menggunakan produk atau jasa yang ditawarkan.³Sedangkan definisi yang lain menyatakan bahwa pelayanan atau service adalah setiap kegiatan atau manfaat yang diberikan suatu pihak kepada pihak lainnya yang pada dasarnya tidak berwujud dan tidak pula berakibat pemilikan sesuatu dan produksinya dapat atau tidak dapat dikaitkan dengan suatu produk fisik (Kasmir, 2017).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh sumber daya manusia meningkatkan pelayanan

Keberhasilan sumber daya manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat penting. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta

sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Dalam organisasi pemerintahan merupakan suatu organisasi yang di dalamnya terdapat kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan, selain berorientasi pada kualitas kerja, pencapaian tujuan, bahkan secara operasional harus mampu memberikan pelayanan yang memuaskan bagi publik. Dalam organisasi pemerintah yang bisa disebut dengan birokrasi. Organisasi birokratik adalah salah satu bentuk organisasi yang digunakan oleh pemerintah untuk melaksanakan pelayanan public (Puri, 2017).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, dimana menurut Sugiyono penelitian kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. (Sugiyono, 2012). yang menjadi tempat penelitian ini adalah Vivetato Langga Payung Labuhanbatu Selatan penelitian ini dilakukan 1 bulan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan menggunakan skala *likert* (Jaya Arya Mardi, 2017).

Populasi dan sampel

Menurut Hair et al., (2014) sebaiknya ukuran sampel harus 100 atau lebih besar. Sebagai aturan umum, jumlah sampel minimum setidaknya lima kali lebih banyak dari jumlah item pertanyaan yang akan di analisis, dan ukuran sampel akan lebih diterima apabila memiliki rasio 10:1. Dalam penelitian ini terdapat 10 item pertanyaan, maka ukuran sampel yang dibutuhkan minimal sejumlah $10 \times 10 = 100$ sampel.

Analisis Data

Teknis analisis data yang dipakai oleh peneliti adalah metode kuantitatif tlapangan, karena data yang diperoleh merupakan keterangan berupa angka-angka. Uji validitas dari variabel penelitian memiliki kriteria signifikan $> 0,5$. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 100 sampel yang dilaksanakan tempat wisata vivetato langga payung Labuhanbatu Selatan Provinsi Sumatra Utara. Ghazali (2018) menyatakan uji validitas digunakan sebagai pengukur sebuah kuesioner layak dinyatakan valid atau tidak. Data yang valid merupakan data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Hasil uji validitas penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

	Kriteria Signifikan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan Hasil
X1.1	0,5	0.875	Valid
X1.2	0,5	0.615	Valid
X1.3	0,5	0.702	Valid
X1.4	0,5	0.611	Valid
X1.5	0,5	0.731	Valid
Y1.1	0,5	0.802	Valid
Y1.2	0,5	0.631	Valid
Y1.3	0,5	0.790	Valid
Y1.4	0,5	0.730	Valid
Y1.5	0,5	0.639	Valid

Keterangan: *Kriteria Sig < 0.5

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Sugiyono (2017) mengemukakan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui hasil tetap pengukuran konsisten apabila dilakukan pengukuran alat ukur yang sama, sebuah indikator dalam kuesioner dapat diterima apabila koefisien alpha memiliki nilai > 0,6. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 2:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.790	10

Keterangan: *Kriteria CA > 0.6.

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Tabel 1 dan Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan reliabel. Pengujian berikutnya menggunakan uji asumsi klasik dengan normalitas. Uji normalitas penelitian ini dimuat pada Table 3 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test:

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.20362059
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.151
	Negative	-.080
Test Statistic		.151
Asymp. Sig. (2-tailed)		.115 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Keterangan: *p> 0.05.

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Uji normalitas diatas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikasinsi 0,115 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal. Berikut uji normalitas menggunakan grafik p-plot. Hasil uji multikolinieritas pada penelitian dimuat pada Tabel 4:

Tabel 4. Hasil Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.032	1.787		7.293	.000		
MSDM	.228	.109	.209	2.103	.038	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Pelayanan

Keterangan: *p< 0.05.

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 yang berarti data dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas. Pengujian asumsi klasik dengan uji heteroskedastisitas dengan metode glesjer pada penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 5:

Tabel 5. Hasil Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.661	.996		1.667	.099
	MSDM	.061	.061	.101	1.000	.320

a. Dependent Variable: Absolut

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Nilai signifikan dengan metode Glejser diketahui bahwa pada variabel Pelayanan Kerja (X_1) sebesar 0,99. Hasil analisis penelitian dengan pengujian analisis linier berganda dapat dimuat pada Tabel 6:

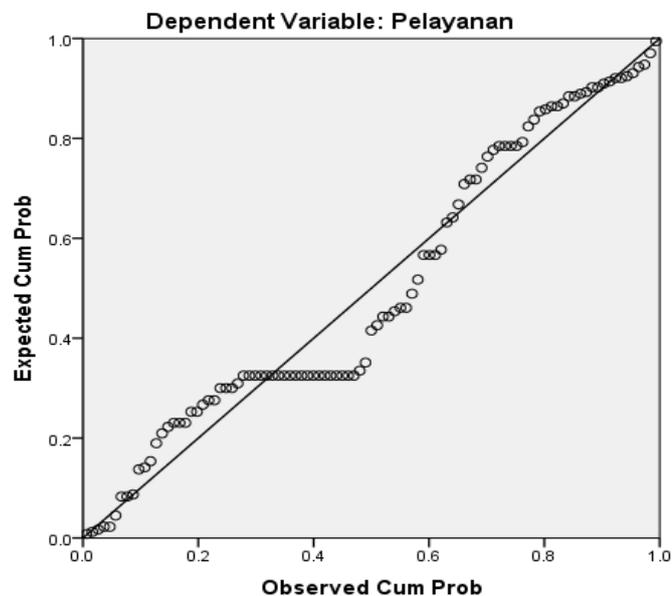
Tabel 6 Hasil Parsial (T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.032	1.787		7.293	.000
	MSDM	.228	.109	.209	2.103	.038

a. Dependent Variable: Pelayanan

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Normalitas

Berdasarkan Tabel 7, dapat dilihat hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $0 > t$ tabel 1,459 ini berarti variabel Pelayanan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel MSDM (Y). Kemudian nilai signifikan

yaitu $0,006 < 0,05$ yang berarti variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel MSDM (Y).

Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.844	1	45.844	4.421	.038 ^b
	Residual	1005.792	97	10.369		
	Total	1051.636	98			

Keterangan: * $p < 0.05$

a. Dependent Variable: Pelayanan

b. Predictors: (Constant), MSDM

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Tabel 8 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 4.421 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Pelayanan kerja (X_1) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap MSDM (Y).

Koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu disiplin kerja (X_1) terhadap variabel terikat yaitu MSDM (Y). Hasil uji koefisien determinasi dapat dimuat pada Tabel 9:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.209 ^a	.044	.034	3.22009

a. Predictors: (Constant), MSDM

Keterangan: * $p < 0.05$

Sumber : Hasil Penelitian, 2022.

Nilai *R Square* dari analisis koefisien determinasi sebesar 0,44 artinya produktivitas kerja mampu dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X_1) sedangkan sisanya sebesar 99,56% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan dan saran

Kesimpulan

Kesimpulan Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, penelitian ini dimaksudkan agar kualitas pelayanan terhadap loyalitas konsumen. Setelah peneliti mendapatkan dalam bentuk wawancara pada vivetato langga payung, maka penulis menyimpulkan:

1. Pelayanan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Vivetato langga Payung Kabupaten Labuhan Batu
2. Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Vivetato langga Payung Kabupaten Labuhan Batu
3. Sikap Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Vivetato langga Payung Kabupaten Labuhan Batu
4. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Vivetato langga Payung Kabupaten Labuhan Batu
5. Pelayanan Kerja, Keterlibatan Kerja, Sikap Kerja dan Komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Vivetato langga Payung Kabupaten Labuhan Batu

Saran

Bagi wisata vivetato langga payung labuhanbatu selatan hasil penelitian diharapkan:

1. Mampu memberikan informasi mengenai faktor apa saja yang dapat meningkatkan pelayanan pada seluruh pegawai didalam bekerja.
2. Pihak Marketing wisata vivetato harus melakukan promosi diberbagai media online seperti website, tiktok, whatsapp, facebook, tidak hanya di instagram saja.
3. Pihak wisata vivetato harus daftarkan wisata tersebut pada Dispora.

DAFTAR PUSTAKA

- Eri, S. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Volume. 9, No. 2 Agustus 2019 P-ISSN: 2407-8107 E-ISSN: 2685-4538*, 11.
- Jaya Arya Mardi, F. R. (2017). ANALISIS FAKTOR KEBERHASILAN SDM STARTUP YANG ADA DI YOGYAKARTA. *Prosiding S N A T I F K e-4 Tahun 2017 ISBN: 978-602-1180-50-1*, 5.
- Kasmir. (2017). Manajemen Perbankan. 29.
- Mamduh, D. H. (2019). Konsep Dasar dan Perkembangan Teori Manajeme. 66.
- Puri, H. (2017). PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KUALITAS PELAYANAN (Studi Tentang Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Di Kantor Pemerintah Kecamatan Kutorejo Kabupaten Mojokerto). *jurnal penelitian administrasi publik*, 4.
- Putera Kelana Adhitya, W. (2018). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, CITRA MEREK, DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP LOYALITAS KONSUMEN MELALUI KEPUASAN KONSUMEN. *Adhitya Kelana Putera & Wahyono/ Management Analysis Journal 7 (1) (2018)*, 10.
- Samsuni. (2017). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *114 Al Falah, Vol. XVII No. 31 Tahun 2017*, 12.
- Suhartono, A. N. (2020). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Studi pada pemerintah desa tonasa dan desa mamampang, tombolo pao). : *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 18.
- Widha, L. E. (2017). ANALISIS PENGARUH KUALITAS PRODUK, KUALITAS PELAYANAN, DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA COFFEE SHOP KOFISYOP TEMBALANG . 58.
- Yudi, R. A. (2020). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *JURNAL: Pendidikan Islam Volume 4, Nomor 2, Juli 2020, Hal. 1-23*, 22.

