



ANALISIS KETERAMPILAN, PENDIDIKAN DAN KUALITAS KERJA TERHADAP MENINGKATKAN KOMPETENSI MASYARAKAT PADA UKM DIDESA KOTA PARI KABUPATEN SERDANG BEDAGAI

Nuraini kemalasari Istiqomah, Desi Astuti, Nur Hikmah, Putri Adelia

Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Abstrak

Penelitian ini mengambil lokasi di desa kota pari kabupaten serdang bedagai, jenis dari penelitian ini adalah kuantitatif dan asosiatif, dari jumlah sampel pada penelian ini sebanyak 35 responden yang mana responden warga atau kelompok UKM yang ada didesa kota pari. desa pari masih tergolong desa yang paling unggul disatu sisi desa kota pari ini berfokus pada kebijakan pemerintah hanya saja pembangunan baik dalam pertanian dan peternakan. Tetapi sumber lain yang ada dikota pari ini masih ada UMKM yang mampu meningkatkan suatu desa tetapi pemerintah masih memfokuskan pada pertanian dan peternakan. kebijakan pembangunan yang dilakukan Pemerintah Desa Kota Pari dititikberatkan pada sektor pertanian dan peternakan karena sektor tersebut masih menjadi sektor utama dalam perekonomian desa. kompetensi masyarakat, didesa pari sendiri para masyarakat terkhususnya orang tua yang hanya mengecam pendidikan SD dan menjadi nelayan, banyak sekali peranan pendidikan juga akan memajukan desa atau berkompetisi dalam pendidikan, sifat dari turun menurun yang ada didesa kota pari ini sangat minim para pemuda pemudi yang tamat sekolah SMA dan tidak melanjutkan di bangku kuliah, minimnya pendidikan akan mempengaruhi minimnya hasil kerja mereka, dan ditambah lagi dengan pemahaman mereka dengan bekerja yang berkualitas didesa pari tidak ditemukannya kinerja yang mana berkualitas atau tidak.

Kata Kunci: Keterampilan, Pendidikan, Kualitas Kerja Dan Kompetensi.

PENDAHULUAN

Desa Kota Pari adalah salah satu lokasi wisata bahari karena berbatasan langsung dengan selat Malaka. Makanan

laut yang berasal dari hasil laut mereka tidak hanya memberikan suasana pantai yang indah tetapi juga memberikan suasana yang asri. Selain wisata pantai,

kota Pari memiliki ekowisata seperti perkebunan jambu madu dan pembibitan kelapa pandan dengan aroma dan rasa pandan yang unik. Gula merah yang dibuat dari air deresan pohon kelapa, terasi yang terbuat dari udang kecepai yang memiliki aroma yang unik adalah produk yang dihasilkan oleh penduduk desa Kota Pari, yang diproduksi secara tradisional.

Desa Pari dianggap telah melakukan dua hal, meningkatkan ekonomi dan mengembangkan usaha kecil dan menengah (UMKM). Penghasilan utama desa adalah hasil olahan. Inovasi dapat meningkatkan tingkat kemajuan suatu wilayah. Selain hasil kerja yang baik, khususnya yang berkaitan dengan keterampilan yang ada di desa pari, serta komitmen pemimpin kami untuk memajukan desa, para UKM dapat bekerja sama untuk meningkatkan kinerja. Dalam hal ini, desa Pari masih dianggap sebagai desa yang paling unggul. Di satu sisi, pemerintah berfokus pada pembangunan pertanian dan peternakan, tetapi ada UMKM di kota pari yang mampu meningkatkan ekonomi desa. Karena pertanian dan peternakan masih merupakan bagian penting dari ekonomi desa, kebijakan pembangunan yang dilakukan Pemerintah Desa Kota Pari berfokus pada sektor ini. Selain itu, ada faktor lain yang mempengaruhi kebijakan pembangunan tersebut, yaitu memanfaatkan potensi sumber daya alam desa. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kebijakan pembangunan yang dilakukan Pemerintah Desa Kota Pari didasarkan pada kondisi dan potensi.

Di desa kota pari ini, peran keterampilan yang ada kurang diperhatikan karena banyak UKM, terutama mereka yang mengelola usaha. Pemerintah tidak memberikan pelatihan tentang cara meningkatkan hasil kerja, karena banyak nelayan dan ibu rumah

tangga di daerah ini yang bergantung pada laut. Alangkah baiknya jika mereka dapat mengolah hasil laut dengan bijak untuk berbagai olahan yang saat ini tidak tersedia. Peran pemerintah dalam meningkatkan keterampilan menunjukkan betapa pentingnya keterampilan dalam peningkatan sumber daya manusia. Di sini, keterampilan tidak terbatas pada keahlian dalam bidang komunikasi, produksi, atau organisasi; peneliti memeriksa keterampilan dalam produksi dan negosiasi, karena mereka kurang dalam berkomunikasi. Seolah-olah pengunjung desa pari hanya memiliki kesan awal dan akhir dari kunjungan mereka.

Pendidikan sangat penting untuk meningkatkan kompetensi masyarakat, dan di desa pari sendiri, orang tua hanya mengecam pendidikan SD dan menjadi nelayan. Banyak peranan pendidikan juga akan memajukan desa atau berkompetisi dalam pendidikan. Di desa pari sendiri, sangat sedikit pemuda pemudi yang tamat SMA dan tidak melanjutkan ke bangku kuliah. Mereka hanya akan melanjutkan sekolah menengah dan hanya melanjutkan sekolah menengah.

Menurut Siagian dalam Setiawati & Wahyudi (2019:85), kualitas kerja, juga dikenal sebagai Quality Of Work Life (QWL), adalah upaya sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para pekerja melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan efektif untuk mencapai tujuan atau sasaran perusahaan (Jaya et.al, 2020:238). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja mereka rendah karena kurangnya pendidikan di desa-desa pari, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja mereka. Selain itu, mereka yang bekerja di tempat kerja yang berkualitas rendah tidak tahu apakah kinerjanya berkualitas karena mereka bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan

mereka, yang menunjukkan bahwa UKM tidak dapat berkembang.

A. Tinjauan Pustaka

Kemampuan yang ditentukan oleh pengalaman, pelatihan, dan pendidikan dikenal sebagai kompetensi. Ketahui bagaimana meningkatkan kompetensi karyawan dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas pekerjaan, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan meningkatkan keuntungan perusahaan. Dalam dunia kerja, kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki kompetensi ini akan membantu meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai keberhasilan jangka panjang.

Pengembangan sumber daya manusia dapat membantu Desa Kota Pari dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan UMKM, sehingga mereka dapat bersaing di pasar dan menjadi lebih kompeten. Selain itu, ada upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja untuk berpacu pada kalangan lokal di Desa Kota Pari, yang dapat membantu pertumbuhan sektor pariwisata.

1. Meningkatkan kualitas produk atau jasa yang dibuat oleh UKM. Dengan memiliki kompetensi yang memadai, karyawan UKM dapat menghasilkan produk atau jasa berkualitas tinggi dan memenuhi kebutuhan pelanggan.
2. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Karyawan dengan kompetensi yang memadai dapat bekerja dengan lebih efisien dan produktif, yang berpotensi

meningkatkan kinerja umum UKM.

3. Meningkatkan daya saing UKM: Persaingan bisnis semakin ketat, dan UKM harus memiliki karyawan yang memiliki kompetensi yang memadai agar dapat bersaing dengan perusahaan lain.
4. Meningkatkan kepuasan karyawan: Karyawan dengan kompetensi yang memadai akan merasa lebih percaya diri dan puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan loyalitas dan keinginan mereka untuk terus bekerja.
5. Meningkatkan kemampuan UKM untuk mengembangkan bisnis mereka. Dengan memiliki karyawan yang memiliki kompetensi yang memadai, lebih mudah bagi UKM untuk memperluas pasar dan memperluas bisnis mereka.

Sifat manusia ada dalam segala sesuatu yang dilakukan dengan bekerja, tidak peduli apa yang disebut keterampilan. Kemampuan manusia untuk menggunakan pikiran, ide, dan kreatifitas untuk mengubah atau meningkatkan nilai sesuatu sehingga memiliki nilai yang lebih besar. Keterampilan karyawan dalam organisasi atau UMKM dapat memengaruhi kinerja UMKM, dan keterampilan yang dimiliki karyawan akan membantu UMKM mencapai tujuan mereka.

Seberapa baik seseorang dalam melakukan kegiatan tertentu, seperti mengoperasikan peralatan dan berkomunikasi, adalah bukti keahlian mereka. Jadi, keterampilan adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas

tertentu secara fisik maupun mental. Selain itu, menurut (Fauzi, 2010:7), keterampilan dapat menunjukkan tindakan khusus yang dilakukan atau cara keterampilan yang digunakan. Banyak kegiatan dianggap sebagai keterampilan, yang terdiri dari berbagai keterampilan dan derajat penguasaan yang dimiliki seseorang. Hal ini disebabkan oleh kepercayaan yang umum bahwa keterampilan terdiri dari pola gerak atau perilaku yang diperluas, seperti menulis, memainkan gitar atau piano, menyetel mesin, berjalan, berlari, melompat, dan sebagainya. Jika ini yang digunakan, kata benda yang dimaksud adalah "keterampilan".

Kualitas pendidikan sangat erat kaitannya dengan fungsi dan tujuan pendidikan, karena pendidikan berfungsi untuk meningkatkan kemampuan, karakter, dan peradaban bangsa untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam kemajuan suatu bangsa. Saat ini, kualitas pendidikan di Indonesia sedang dipertanyakan. Banyak masalah pendidikan dibicarakan dalam masyarakat Indonesia. Sebenarnya, kedua pihak pelaku pendidikan dan pengelola bertanggung jawab atas kualitas pendidikan. Salah satu orang yang memberikan pendidikan adalah pendidik atau guru.

Pendidikan adalah upaya manusia untuk meningkatkan potensi bawaan mereka secara fisik dan mental untuk mencapai tujuan dan sukses. Dengan kata lain, pendidikan dapat didefinisikan sebagai hasil dari peradaban bangsa yang dibangun atas dasar pandangan hidup bangsa itu sendiri (nilai dan norma masyarakat), yang berfungsi sebagai filsafat pendidikan atau cita-cita dan pernyataan tujuan pendidikan. Dengan demikian, pendidikan berlangsung dan terjadi di dalam masyarakat mana pun, sebagai upaya manusia untuk menjaga hidup.

Pendidikan adalah kebutuhan vital yang harus dipenuhi setiap hari. Tanpa pendidikan, tidak mungkin bagi suatu populasi manusia untuk berkembang sejalan dengan inspirasinya (cita-cita) untuk maju, sejahtera, dan bahagia menurut pandangan hidup mereka.

Parameter pendidikan pada suatu UKM dapat mencakup beberapa hal, antara lain:

1. Kolaborasi antara perguruan tinggi dan UKM dalam pengembangan industri kecil dan menengah, termasuk membantu pengusaha kecil dan menengah mengelola dan mengembangkan bisnis mereka.
2. peningkatan kemampuan guru di sekolah dasar yang dapat mengatur, melaksanakan, mengevaluasi, dan mengembangkan pembelajaran berdasarkan keilmuan, karakter, dan keterampilan.
3. Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) sebagai alat bantu dan fasilitas pendidikan, pendukung manajemen pendidikan, sumber bahan ajar, sistem pendukung keputusan, dan keterampilan dan kompetensi.
4. Peran guru sebagai penyedia pembelajaran bagi siswa, yang erat terkait dengan penguasaan materi pelajaran.

Parameter ini dapat membantu UKM meningkatkan kompetensi dan kualitas sumber daya manusia mereka serta memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi sebagai alat bantu dan fasilitas pendidikan. Kolaborasi antara perguruan tinggi dengan UKM juga dapat membantu UKM menangani masalah seperti pemasaran, keuangan,

pengembangan produk, dan teknologi. Selain itu, peran guru sebagai sumber belajar bagi siswa dapat membantu usaha kecil dan menengah (UKM) dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia.

Menurut Siagian dalam Setiawati & Wahyudi (2019:85), kualitas kerja, juga dikenal sebagai Quality Of Work Life (QWL), adalah upaya sistematis dalam kehidupan perusahaan di mana karyawan diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan tentang cara mereka bekerja dan kontribusi mereka kepada organisasi untuk mencapai berbagai tujuan dan tujuan.

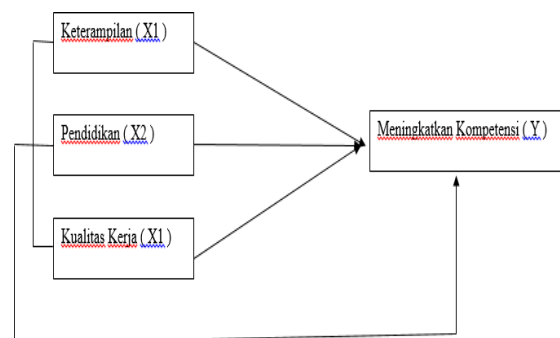
Kualitas kerja, menurut Ristanti (2016:54), didefinisikan sebagai tingkat kepuasan, dorongan, keterlibatan, dan pengalaman komitmen individu dalam kehidupan kerja mereka. Menurut Hasibuan (dalam Irhammah, 2019:1140), "Penilaian adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya." Perilaku dan kualitas kerja karyawan adalah dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan. Kualitas kerja yang dimaksud dengan penilaian perilaku adalah kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi. Namun, kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur oleh pekerjaan yang dilakukan atau dilaksanakan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab mereka.

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kualitas kerja di perusahaan kecil dan menengah (UKM), baik secara positif maupun negatif. Sementara pelatihan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dapat meningkatkan kualitas kerja, beban kerja yang berlebihan dan kurangnya disiplin kerja dapat menurunkannya. Kualitas bahan baku, keterampilan karyawan, modal yang dimiliki, dan ketersediaan

tenaga kerja yang terlatih juga dapat mempengaruhi kualitas kerja di UKM. Oleh karena itu, faktor-faktor yang dapat meningkatkan kualitas kerja di UKM harus diperhatikan dan ditingkatkan.

Menurut Kusnandi (2010:319), indikator kualitas kerja dalam penelitian ini adalah

1. Kemampuan karyawan adalah komponen kinerja karyawan yang dapat diprediksi melalui perkiraan relevansi tugas dan kemampuan intelektual dari semua karyawan perusahaan.
2. Keterampilan karyawan adalah salah satu faktor produksi yang dapat menghasilkan produk; karyawan yang cakap dan berpengalaman sangat penting untuk kemajuan perusahaan.
3. Kedisiplinan karyawan adalah ketika seseorang sadar dan siap untuk mematuhi semua peraturan dan sadar akan tanggung jawabnya.



Kerangka Konseptual

B. Hipotesis

1. Keterampilan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Masyarakat Pada UKM Didesa Kota Pari Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

- Kompetensi Masyarakat Pada UKM Didesa Kota Pari Kabupaten Serdang Bedagai.
3. Kualitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Masyarakat Pada UKM Didesa Kota Pari Kabupaten Serdang Bedagai.
 4. Keterampilan, pendidikan, dan kualitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Masyarakat Pada UKM Didesa Kota Pari Kabupaten Serdang Bedagai.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan data primer serta skunder. Kajian ilmiah berarti ruang lingkup penelitian sebagai metode untuk membatasi masalah dan ilmu yang akan dikaji. Dalam konteks proses pembuatan penelitian, "ruang lingkup" berarti batasan topik yang akan diteliti. Dalam hal ini, ruang lingkup dapat mencakup batasan jumlah subjek yang akan diteliti, materi yang akan dibahas, dan variabel yang akan diteliti.

1. Uji Reliabilitas

a) Uji Validitas

Menurut uji validitas, angket harus divalidasi (valid). Semua data yang disajikan dengan olah data SPSS dianggap valid jika nilai korelasi total disesuaikan lebih dari 0,30 (Ghozali, 2016).

b) Uji Reliabilitas

Untuk menguji kehandalan atau reliabilitas, keakuratan diperlukan, sehingga dinyatakan handal atau reliabel digunakan sebagai alat pengukur. Dengan mengukur secara teratur menanggapi survei yang dianggap dapat dipercaya berdasarkan faktor

pembagian survei atau kuesioner. Untuk tujuan penelitian ini, *Cronbach alpha* digunakan untuk menilai kredibilitas kuesioner. Nilai *Cronbach Alpha* harus di atas 0,60 dianggap dapat diandalkan, sedangkan nilai di bawah 0,60 dianggap tidak dapat diandalkan.

Hasil Uji Reliabilitas X1.X2.X3 dan Y
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Keterampilan	78.43	50.618	.691	.839
Pendidikan	78.12	48.578	.836	.789
Kualitas Kerja	80.48	42.376	.607	.906
Kompetensi	78.12	48.578	.836	.789

Hasil uji reliabilitas di ketahui bahwa nilai dari *cronbach's alpha if item* merupakan nilai yang dapat di handalkan artinya kualitas kerja akan mempengaruhi pada kompetensi masyarakat hal ini adalah peran dari pemerintah untuk meningkatkan pelatihan UKM dalam membina kualitas kerja.

2. Uji Asumsi Klasik

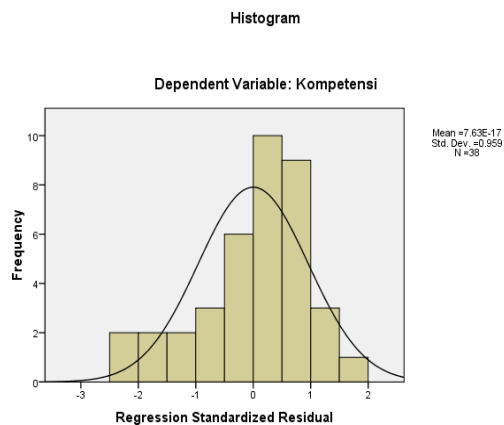
a) Uji Normalitas Data

Hasil uji normalitas data menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, dan gambar histogram menunjukkan garis-garis yang membentuk lonceng dengan kecembungan seimbang di tengahnya.

**Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

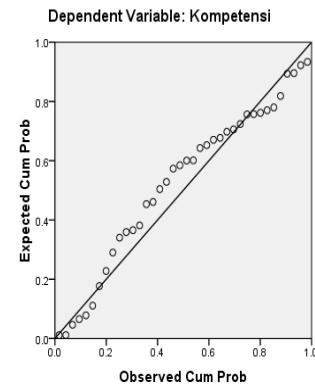
		Unstandardized Predicted Value
N		38
Normal Parameters ^a	Mean	26.9268293
	Std. Deviation	2.31356967
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.095
	Negative	-.132
Kolmogorov-Smirnov Z		.1195
Asymp. Sig. (2-tailed)		.115
a. Test distribution is Normal.		

Nilai signifikansi sebesar 0.115 lebih besar dari 0.05 ditemukan berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, yang menunjukkan bahwa residual berdistribusi Normal.



Hasil uji normalitas data ini pada gambar PP-plot menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar di sekitar diagonal, yang menunjukkan bahwa data terdistribusi normal karena mengikuti garis diagonal dan berdistribusi normal..

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



b) Uji Multikoloniaritas

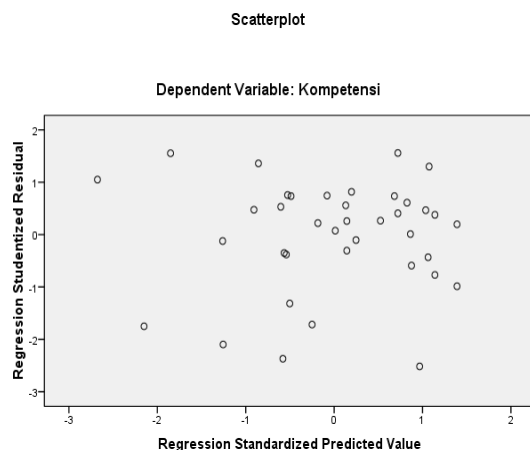
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Keterampilan	.851	1.175
	Pendidikan	.905	1.105
	Kualitas Kerja	.784	1.276

a. Dependent Variable: Kompetensi

Dari hasil uji multikolinearitas, disimpulkan bahwa berdasarkan data di atas, nilai dengan toleransi > 10 dan VIF < 10 bebas dari multikolinearitas dan dapat dilanjutkan. Ini karena data di atas terbebas dari multikolinearitas. Hasil data yang di berikan terbebas dari uji multikolinearitas dan penelitian ini siap untuk di lanjutkan

c) Uji Heterokedastisitas

Hasil dari uji heteroskedastisitas untuk menentukan indeks. Jika titik awal dan akhir terdistribusi dengan atribut 0 dan tidak ada kelembutan (bergelombang, mengembang, mengerut), tidak ada distribusi yang tidak merata.



Dari gambar dapat dilihat bahwa penyebaran pada titik-titik pada sumbu Y dapat didistribusikan secara acak di atas dan di bawah nol. Oleh karena itu, tidak ada pola yang jelas; satu-satunya pola yang jelas adalah distribusi titik-titik pada sumbu Y yang menerima H_0 di atas dan di bawah angka 0. Dengan demikian, tidak ada heteroskedastisitas dan penelitian siap untuk di lanjutkan

3. Uji Hipotesis

Pengujian yang dilakukan menggunakan hipotesis, maka sering dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh dari variabel keterampilan, pendidikan, dan kualitas kerja terhadap kompetensi masyarakat yang mempunyai interval kepercayaan atau level pengujian hipotesis 5%.

Uji F Simultan ANOVA^b

odel	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	251.700	3	83.900	6.451	.001 ^a
Residual	440.116	34	12.945		
Total	691.816	37			

a. Predictors: (Constant), kualitas kerja, pendidikan, keterampilan

b. Dependent Variable: Kompetensi masyarakat

Tabel data yang di berikan menunjukkan nilai dari pada F-hitung sebesar 6.451 dan F-tabel sebesar 3,245, masing-masing dengan nilai 0,05. Signifikansinya kurang dari 0,000 dan lebih rendah dari 0,05. Menurut model regresi 0,05, keterampilan, pendidikan, dan kualitas kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kompetensi masyarakat yang berada di desa kota pari. Dengan demikian, hipotesis pada penelitian ini (H_4) diterima.

Uji T (Parsial) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.078	10.171		1.873	.000
Keterampilan	.101	.330	-.045	.305	.007
Pendidikan	.270	.391	.026	.178	.009
Kualitas Kerja	.923	.227	.627	4.020	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi

H1 :Hasil pengolahan data penelitian menunjukkan bahwa t-hitung 0,305 lebih besar daripada t-tabel 1.686, yang menunjukkan bahwa variable keterampilan (X1) memberikan dampak signifikan terhadap kompetensi masyarakat..

H2 :Hasil pengolahan data penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan (X2) berdampak signifikan terhadap kompetensi masyarakat, dengan t-hitung 0.178 lebih besar daripada t-tabel 1.686.

H3 :Hasil pengolahan data penelitian ini menunjukkan bahwa t-hitung 4.020 lebih besar daripada t-tabel 1.686, sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja (X3) memengaruhi dan signifikan kompetensi masyarakat.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa

besar korelasi antara berbagai variabel dalam proses memperluas pemahaman. Kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya diukur dengan koefisien yang berkisar antara 0 dan 1; hasil yang lebih rendah menunjukkan bahwa variabel bebas telah memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Hasil analisis koefisien.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 ^a	.654	.606	6.598

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kerja, Pendidikan, Keterampilan

b. Dependent Variable: Kompetensi masyarakat

Menurut tabel berikut, hasil uji determinasi menunjukkan bahwa nilai tersebut mencapai 606, atau 60,6 persen, dengan R Square yang disesuaikan. Ini menunjukkan bahwa penelitian ini dilakukan dengan variabel keterampilan, pendidikan, dan kualitas kerja sebesar 60,6 persen, dan sisanya 39,4 persen akan dilanjutkan oleh peneliti lain yang tidak termasuk dalam variabel ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil analisis pengujian menunjukkan bahwa variabel keterampilan (X1) memiliki nilai t-hitung 0.305 yang menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi di desa kota pari kabupaten serdang bedagai; nilai signifikannya adalah 0.007 di bawah 0.05, yang menunjukkan bahwa Ho (terima Ha). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil analisis pengujian memiliki pengaruh secara parsial terhadap keputusan menginap di Hotel Antare. Dengan nilai regresi 13.866, ditemukan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan menginap,

sedangkan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, yang berarti Ho (terima Ha). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh fasilitas secara parsial terhadap keputusan menginap. Untuk variabel ketiga, pelayanan (X3), nilai t-hitung 0,920 menunjukkan bahwa pelayanan mempengaruhi dan signifikan terhadap keputusan

Saran

1. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia: Masyarakat di Desa Kota Pari dapat terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan cara membaca buku, mengikuti berita perkembangan dunia bisnis, mengikuti pelatihan, dan mengembangkan skill serta kemampuan. Hal ini akan membantu dalam meningkatkan kualitas kerja dan daya saing, Memberikan motivasi kepada masyarakat dengan mengajarkan dan mempraktekkan kreativitas, seperti kerajinan tangan, budidaya jamur, dan ikan lele. Selain itu, mengadakan pembinaan untuk mengembangkan kualitas dan potensi masyarakat agar dapat memaksimalkan sumber daya yang dimiliki dalam meningkatkan pemasukan keuangan dan ekonomi rumah tangga.

2. Pendidikan Masyarakat adalah program studi yang sejak dulu telah mengimplementasikan berbagai kajian aksi berbasis permasalahan dan potensi di lingkungan, Pendidikan Masyarakat ditujukan sebagai upaya meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan masyarakat sehingga meminimalisir masyarakat yang kesulitan dalam mendapatkan pendidikan yang berkualitas. Pendidikan Kesejahteraan dapat membantu masyarakat di Desa Kota Pari dalam meningkatkan kesejahteraan hidupnya dan meningkatkan moral bangsa dan negara, Pendidikan Kesejahteraan juga dapat membantu masyarakat dalam meningkatkan kompetensi yang dapat

mendorong peningkatan iman dan mengamalkan ajaran Agama Islam dalam kehidupan sehari-hari. Semua jenis pendidikan merupakan pendidikan masyarakat karena siswa yang berada di pendidikan formal pun termasuk dalam kategorinya, Pendidikan non-formal dan informal dapat membantu masyarakat dalam mengembangkan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan pembangunan nasional di bidang pendidikan dan perkembangan ilmu pengetahuan.

3. Keterampilan:

Meningkatkan keterampilan masyarakat di Desa Kota Pari dapat dilakukan melalui pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pembangunan nasional. Misalnya, dapat dilakukan pendidikan dan kursus tentang teknologi digital, budidaya, dan kerajinan tangan, yang dapat membantu masyarakat dalam membangun bisnis lokal dan meningkatkan pendapatan keuangan, Pendidikan Agama Islam dapat membantu masyarakat di Desa Kota Pari dalam meningkatkan iman dan mengamalkan ajaran Agama Islam dalam kehidupan sehari-hari. Pendidikan Agama Islam juga dapat membantu masyarakat dalam meningkatkan moral bangsa dan negara.

DAFTAR PUSTAKA

Fauziah, Rosy . (2014). Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri 1 Yogyakarta. Skripsi.Yogyakarta: FE UNY.

oziqin, M. Zainur. (2010). Kepuasan Kerja. Malang: Averroes Press.

Sanstoso, Anton Budi. (2013). Analisis Kepuasan Kerja Pegawai di PT Bank "X" Skripsi. Bandung. Bandung: Universitas Widyatama.

Sutrisno , Edy. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.

Siagian, Sondang P.. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Manulang, M, 2008 Pengantar Ekonomi Perusahaan, Ghalian Indonesia, Jakarta.

Kuncoro, Mudrajad. 2009. Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi Tiga. Jakarta : Erlangga

Muhibbin Syah. 2013, Psikologi Pendidikan, Dengan Pendekatan Baru, Bandung Pt. Remaja Rosdakary.

Sugiyono.2015. Metode Poenelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.

Saihudin. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.

Sisca, & dkk. (2020). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Robbins, S. P., Judge, T. A., & Vohra, N. (2018). Perceptions and Attributions. In Organizational Behavior (18th ed., pp. 98–129). Pearson.

Kotler, P., & Armstrong, G. (2018). Principles of Marketing (17th ed.). Pearson.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). Multivariate Data Analysis (7th ed.). Pearson.

Jurnal

Rahmiati, 2018. Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt.Finansia Multi Finance Di Kota Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Sanstoso, Anton Budi. (2013). Analisis Kepuasan Kerja Pegawai di PT Bank "X" Skripsi. Bandung. Bandung: Universitas Widyatama.

Rahmiati, 2018. Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt.Finansia Multi Finance Di Kota Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassa.

Neolaka, A., & Neolaka, G. A. (2017). Lendasan Pendidikan Dasar Pengenalan Diri Sendiri Menuju Perubahan Hidup. Depok: Kencana

Nurhasanah. (2019). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota TANJUNGPINANG. Jurnal BAHTERA INOVASI Voume.2 Nomor 2, 3

Achmad Rozi, Denok Sunarsi. 2019. The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang. Jurnal Office: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran Vol. 5, No. 2, July- December 2019, Hal 65-74.

Citra Astrining Dewi, Ni Putu Widiastuti. 2020. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan di cv. Grammes Jewelry. Majalah Ilmiah Widyacakra Volume 1 No. 1 April 2020.

Dwi Megantoro. 2015. Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Usaha Kecil Menengah (Studi Kasus di Panjangrejo, Srihardono, Pundong, Bantul Yogyakarta)

Waruwu, Ahmad Aswan. "Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara." *Jurnal Manajemen Tools* 10.1 (2018): 41-52.

Arifin, Daud, and Eli Delvi Yanti. "Analysis Of Motivation, Commitment And Organizational Culture On Employee Achievement." *PROSIDING UNIVERSITAS DHARMAWANGSA* 3.1 (2023): 714-727.

Wakhyuni, Emi, Nurafrina Siregar, and Lidya Ningsih. "Pengaruh Sumber-Sumber Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Binjai Sumut." *Research Report* (2017): 890-901.

Ananda, Geby Citra, and Daud Arifin. "ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSUD DR. DJASAMEN SARAGIH KOTA PEMATANGSIANTAR." *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu* 14.1 (2021): 22-32.

Malikhah, Ikhah, and Geby Citra Ananda. "Pengaruh Promosi, Mutasi Dan Demosi Terhadap Kinerja Pegawai Di

Lingkungan Universitas
Pembangunan Panca Budi Medan." *Economics,
Business and Management Science Journal* 1.2
(2021): 85-90.

Rahayu, Sri. "Pengaruh Kualitas
Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Koperasi Unit Desa di Lau
Gumba Brastagi Sumatera Utara." *Jurnal
Manajemen Tools* 12.1 (2020): 51.

Andika, Rindi. "Pengaruh motivasi
kerja dan persaingan kerja terhadap
produktivitas kerja melalui kepuasan kerja
sebagai variabel intervening pada pegawai
universitas pembangunan panca budi medan."
Jumant 11.1 (2019): 189-206.

Batubara, S. S., Wulandari, N., &
Satria, B. (2024). Analisis Faktor Budaya
Organisasi dalam Peningkatan Kinerja Aparatur
Sipil Negara. *Sinergi Multidisiplin Sosial
Humaniora dan Sains Teknologi*, 1(1), 163-168.