

# Pengaruh Perencanaan SDM dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pembuat Jamu Pada Industri Jamu Di Pamekasan

Lathifah Libriyana<sup>1</sup>, Mudji Kuswinarno<sup>2</sup>, Zainiyatul Afifah<sup>3</sup>, Yufita Listiana<sup>4</sup>

Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia

e-mail: [lathifahlibriyana@gmail.com](mailto:lathifahlibriyana@gmail.com)<sup>1</sup>, [mudjikuswinarno@trunojoyo.ac.id](mailto:mudjikuswinarno@trunojoyo.ac.id)<sup>2</sup>,

[zainiyatul.afifah@trunojoyo.ac.id](mailto:zainiyatul.afifah@trunojoyo.ac.id)<sup>3</sup>, [yufita.listiana@trunojoyo.ac.id](mailto:yufita.listiana@trunojoyo.ac.id)<sup>4</sup>.

## ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 Juli 2024

Received in revised form 2 September 2024

Accepted 10 November 2024

Available online Desember 2024

## ABSTRACT

*Jamu is a traditional herbal medicine that still exists today. Madura Island is one of the islands that's quite famous for traditional herbal medicine. One of the herbal medicine producing areas on the island of Madura is Pamekasan Regency. To maintain its existence, the herbal medicine industry in Pamekasan must have good performance of jamu makers. Both in terms of HR planning and work motivation, it is very necessary in efforts to improve the performance of herbal medicine makers. This research aims to analyze and determine the influence of HR planning and work motivation on the performance of jamu makers in Pamekasan. The method used in this research is a quantitative method accompanied by a survey of 61 respondents. The results of this research are that HR planning and work motivation partially influence the performance of jamu makers. HR planning and work motivation simultaneously influence the performance of jamu makers*

**Keywords:** HR Planning, Work Motivation, Performance of Jamu Makers.

## Abstrak

Jamu merupakan obat herbal tradisional yang masih eksis hingga saat ini. Pulau Madura merupakan salah satu pulau yang cukup terkenal dengan jamu tradisionalnya. Salah satu daerah penghasil jamu di Pulau Madura adalah Kabupaten Pamekasan. Untuk mempertahankan eksistensinya, industri jamu di Pamekasan harus memiliki kinerja pembuat jamu yang baik. Baik dari segi perencanaan SDM maupun motivasi kerja sangat diperlukan dalam upaya meningkatkan kinerja para pembuat jamu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh perencanaan SDM dan motivasi kerja terhadap kinerja pembuat jamu di Pamekasan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang disertai survei terhadap 61 responden. Hasil penelitian ini adalah perencanaan SDM dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pembuat jamu. Perencanaan SDM dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pembuat jamu.

**Kata Kunci:** Perencanaan SDM, Motivasi Kerja, Kinerja Pembuat Jamu

## 1. PENDAHULUAN

Pada masa ini jamu yang awalnya hanya sebagai obat tradisional kini mulai berubah menjadi sebuah usaha industri yang terus berkembang. Sektor industri merupakan salah satu bagian yang memiliki andil cukup besar dalam sistem ekonomi di Indonesia. Dalam prosesnya sektor industri akan mengambil bahan utama dari sektor primer yang selanjutnya akan diubah menjadi produk akhir yang langsung dijual ke konsumen.

Received Juli 30, 2024; Revised September 2, 2024; Accepted November 10, 2024

\*Corresponding author, e-mail address: [lathifahlibriyana@gmail.com](mailto:lathifahlibriyana@gmail.com)

Industri jamu bisa dikembangkan di Indonesia karena salah satunya didukung dengan adanya fakta bahwa banyaknya tanaman obat yang ada di berbagai daerah di Indonesia kurang lebih sebanyak 30.000 spesies dari jumlah total keseluruhan 40.000 tanaman obat yang ada di dunia. Badan Pusat Statistik (BPS) yang dikelola Kementerian Perdagangan mencatat keseluruhan nilai ekspor jamu di tahun 2021 memperoleh USD 41,5 juta, yang mana terjadi peningkatan sebanyak 10,96% dibandingkan pada tahun 2019. Pada saat ini hampir 50% jumlah masyarakat Indonesia mengkonsumsi jamu, yang artinya 6 dari 10 orang di Indonesia mengkonsumsi jamu untuk menjaga kesehatan mereka. Banyaknya keragaman hayati dan tingkat konsumsi masyarakat tersebut dapat menjadi peluang untuk dilakukannya pengembangan jamu ke depannya. Perkembangan jamu bisa berdampak positif bagi masyarakat apabila bisa didukung dengan perkembangan teknologi informasi dan tingkat literasi pada masyarakat.

Pulau Madura menjadi salah satu pulau yang cukup terkenal dengan jamu tradisionalnya. Bahkan reputasi pulau Madura sebagai produsen jamu tradisional sudah diakui secara nasional maupun internasional, produksi dari jamu-jamu ini juga sudah banyak terkenal di banyak kota di Indonesia. Daerah penghasil jamu di pulau Madura yaitu ada di Kabupaten Pamekasan. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pamekasan menyebutkan bahwa industri jamu menduduki urutan nomor 3 dalam jumlah sentra industri, unit usaha dan tenaga kerja yang terdapat di Pamekasan pada tahun 2015 (BPS Pamekasan, 2017).

Berdasarkan studi literatur yang dilakukan oleh penulis diketahui bahwa saat ini terdapat penurunan dalam sektor industri jamu yang salah satunya disebabkan oleh kurangnya minat dan motivasi masyarakat untuk meneruskan usaha jamu tradisional, adanya regulasi peraturan Menteri Kesehatan nomor 6 tahun 2012 yang mengharuskan pengusaha memiliki apoteker sebagai penanggung jawab, tempat produksi yang harus terpisah dari rumah serta izin UKOT dan UMOT semakin mempersulit perkembangan usaha jamu ini, kebanyakan pemilik usaha jamu pada saat ini juga sudah berusia tua dan tidak paham mengenai perkembangan digitalisasi yang bisa digunakan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga dibutuhkan upaya yang serius dan berkelanjutan dalam pengelolaan SDM yang dimiliki agar industri jamu tradisional bisa tetap menjaga eksistensinya. Selain itu, juga masih sedikit studi literatur yang membahas mengenai perencanaan SDM dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan industri jamu tradisional di kabupaten Pamekasan sehingga menyebabkan penulis terdorong untuk melakukan penelitian mengenai permasalahan tersebut.

Beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilaksanakan oleh (Saputra et al., 2020), (Heru Saputra et al., 2020) dan (Kelejan et al., 2018) memperlihatkan hasil bahwa perencanaan SDM berpengaruh serta signifikan pada kinerja karyawan. Sementara penelitian yang dilaksanakan oleh (Rawis et al., 2021) dan (Rafikah et al., 2020) memperlihatkan hasil sebaliknya, yaitu perencanaan SDM tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Selanjutnya, penelitian yang membahas mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan seperti yang telah dilaksanakan oleh (Darmayanti & Firdaus, 2024), (Azizah et al., 2022) dan (Priyatno, 2022) memperlihatkan hasil jika hubungan motivasi pada kinerja karyawan adalah positif juga signifikan. Sementara penelitian lain yang dilaksanakan oleh (Hidayat, 2021), (Risky Nur et al., 2019) dan (Sinaga & Hidayat, 2020) memperlihatkan hasil sebaliknya.

Bagian penting dari setiap industri adalah sumber daya manusia, karena produktivitas industri sangat bergantung dengan kinerja sumber daya manusianya. Sumber daya manusia menjadi modal penting untuk mendukung perusahaan mendapatkan tujuannya, oleh karena itu diperlukan adanya perencanaan SDM agar memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki. Perencanaan SDM adalah salah satu hal pokok yang perlu diperhatikan dalam usaha awal perusahaan untuk menciptakan manajemen sumber daya manusia menjadi lebih baik, perencanaan sumber daya manusia meliputi beberapa hal yang mendetail dan teknik yang berpengaruh langsung terhadap karyawan. Seperti mengenai banyaknya karyawan, karakteristik dan jumlah karyawan yang dibutuhkan, serta tugas masing-masing karyawan apa saja yang akan dilakukan. (Setiyati & Hikmawati, 2019).

Menurut (Fransiska & Tupti, 2020) motivasi merupakan sebuah bentuk aktivitas yang dilakukan dengan penuh semangat dan tanggung jawab serta dilakukan dengan sukarela. Adanya motivasi diperlukan sebagai pendorong dan penggerak agar para karyawan mampu meneggrjakan pekerjaannya dengan giat dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan baik. Berdasarkan penjelasan yang sudah dipaparkan di atas,

maka penelitian ini akan mengambil judul “PENGARUH PERENCANAAN SDM DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEMBUAT JAMU PADA INDUSTRI JAMU DI PAMEKASAN”.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Perencanaan SDM

Menurut Nawawi dalam (Caecilia, 2019) perencanaan SDM merupakan serangkaian kegiatan perkiraan atau estimasi permintaan atau kebutuhan karyawan pada masa depan sebuah industri atau perusahaan yang berkaitan dengan pemanfaatan sumber daya yang telah tersedia dalam mengadakan tenaga kerja yang akan dibutuhkan.

Perencanaan SDM menurut Hasibuan (2019) merupakan perancangan tenaga kerja supaya selaras dengan kebutuhan industri atau perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan dengan efektif dan juga efisien. Sedangkan menurut (Andriani et al., 2023) perencanaan SDM adalah sebuah metode yang digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan karyawan dan sarana yang diperlukan untuk selanjutnya disesuaikan implementasinya ke dalam sebuah perencanaan bisnis. Selain itu dengan adanya perencanaan SDM maka aka bisa membantu perusahaan untuk bisa memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan tepat baik secara waktu maupun jumlahnya.

Beberapa indikator perencanaan SDM menurut Nawawi dalam (Caecilia, 2019) yaitu inventeralisasi persediaan SDM, perkiraan SDM untuk masa yang akan datang, penyusunan rencana SDM, monitoring dan evaluasi. Indikator perencanaan SDM menurut Hasibuan (2017:258) yaitu : pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian. Adanya SDM yang handal dan berkualitas serta sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan merupakan kunci utama yang bisa digunakan perusahaan untuk mencapai targetnya, hal tersebut karena SDM merupakan bagian inti dari sebuah organisasi atau perusahaan industri.

### 2.2. Motivasi Kerja

Maslow dikutip pada (Utami, 2017) motivasi ialah kekuatan penggerak yang berasal dari diri individu dan mengakibatkan individu mengerjakan sesuatu atau berupaya mencukupi kebutuhannya. Menurut (Hanafi, 2018) motivasi adalah sesuatu yang digunakan untuk menggerakkan seseorang. Pemberian motivasi berkaitan dengan memastikan karyawan tersebut berjalan sesuai dengan arah yang diinginkan, oleh karena itu motivasi mempunyai saran untuk dapat mencapai dan memastikan bahwa keinginan dan keperluan karyawannya berada dalam kondisi yang seimbang.

Robbins dan Judge dikutip pada (Yuliantini & Santoso, 2020) motivasi bersumber dari dalam diri tiap individu agar bersedia mengerjakan pekerjaan yang sejalan dengan tujuan organisasi dengan tetap memperhatikan kebutuhan diri karyawan tersebut agar pekerjaan yang diberikan bisa dikerjakan dengan penuh kesadaran dan gairah untuk mendapatkan target yang ditentukan.

Indikator-indikator motivasi kerja menurut Maslow dalam (Christian & Kurniawan, 2021) yaitu :

- **Kebutuhan fisik atau fisiologis**  
Kebutuhan fisik berhubungan dengan hal – hal yang berkaitan dengan kebutuhan dasar karyawan seperti untuk makan dan tempat tinggal, dalam hal ini kebutuhan fisik berkaitan dengan gaji, upah, pemberian bonus atau fasilitas tempat tinggal seperti mess.
- **Keamanan**  
Keperluan rasa aman ini berhubungan dengan keselamatan serta fasilitas kerja, yaitu asuransi kesehatan atau alat keselamatan kerja.
- **Sosial**  
Kebutuhan ini berkaitan dengan hubungan interaksi antar karyawan satu sama lain. Seperti hubungan kerja yang harmonis.
- **Penghargaan**  
Kebutuhan ini berkaitan dengan harga diri tiap individu, dalam hal ini karyawan memiliki rasa ingin diakui dan mendapat penghargaan atas kemampuan kerja yang dimilikinya. Seperti halnya kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh karyawan lain atas pencapaian kerjanya.
- **Aktualisasi diri**

Kebutuhan ini berkaitan dengan sifat menarik dalam suatu pekerjaan dan mempunyai tantangan tertentu sehingga individu akan mengerahkan segala kemampuannya dan potensi yang dimilikinya.

### 2.3. Kinerja Karyawan

Robbins dalam (Massie et al., 2018) kinerja adalah perolehan yang maksimal sesuai dengan kemampuan yang dipunyai tenaga kerja dan menjadi sesuatu yang selalu diperhatikan oleh semua orang yang memimpin organisasi. Menurut (Siraj & Hågen, 2023) kinerja karyawan ialah tingkat efisiensi, produktivitas dan efektivitas yang dicapai tenaga kerja ketika menjalankan pekerjaan yang diberikan dengan tanggung jawab. Ini adalah tolak ukur seberapa karyawan mencapai harapan yang ditentukan oleh atasannya. Kinerja karyawan memiliki pengaruh terhadap pencapaian kesuksesan perusahaan. Jika kinerja karyawan dalam suatu perusahaan itu bagus, maka bisa dipastikan hasilnya juga perusahaan akan mengalami perkembangan yang bagus. Begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawannya buruk maka output perusahaan tidak dapat mampu berkembang dengan baik.

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins yang dikutip dalam (Buulolo et al., 2021) ada 5 yaitu : Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas , kemandirian

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Rifka (Rifka et al., n.d.) metode kuantitatif adalah salah satu jenis metode penelitian yang mempunyai ciri khas yaitu menggunakan angka-angka, terorganisir, tersusun sistematis, dan juga terperinci dari mulai awal sampai pada tahap pembentukan desain penelitian. Objek dalam penelitian ini yaitu Industri Jamu di Kabupaten Pamekasan. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah 72 orang pembuat jamu pada Industri Jamu di Kabupaten Pamekasan berdasarkan data BPS Kabupaten Pamekasan tahun 2022, yang selanjutnya diambil 61 pembuat jamu sebagai sampel. Dalam penelitian menggunakan sumber data primer dan sekunder, sumber data primer berasal dari penyebaran kuesioner juga wawancara. Sementara sumber data sekunder diambil dari beberapa buku, jurnal, situs web dan lainnya. Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan juga uji hipotesis dengan uji t dan uji F untuk menjawab hipotesis penelitian..

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,932 <sup>a</sup>	,869	,865	2,693

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, perencanaan SDM  
b. Dependent Variable: kinerja pembuat jamu

Gambar 4.1 hasil koefisien determinasi

Berdasarkan gambar 4.1 yang telah disajikan, bisa dilihat bahwa angka Adjusted R Square sebesar 0.865 atau sama dengan 86,5%. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa kapabilitas variabel perencanaan SDM ( $X_1$ ) dan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) pada penelitian dapat memberikan pengaruh variabel Kinerja Pembuat Jamu ( $Y$ ) sebesar 86,5%. Sementara sisanya sebanyak 13,5% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,126	1,779		3,443	,001
	perencanaan SDM	,335	,119	,296	2,808	,007
	motivasi kerja	,615	,098	,658	6,246	,000

a. Dependent Variable: kinerja pembuat jamu

Gambar 4.2 Hasil Uji Parsial

**Uji Parsial (Uji t)**

Berdasarkan gambar 4.2 yang telah disajikan, dapat dianalisis sebagai berikut :

- Hasil uji parsial pada variabel Perencanaan SDM ( $X_1$ ) menghasilkan angka t hitung sebanyak 2.808, apabila dibandingkan nilai dengan t tabel 1.67155 maka diperoleh perbandingan  $2.808 > 1.67155$ , nilai Sig variabel Perencanaan SDM ( $X_1$ ) didapatkan 0.007 sehingga diperoleh perbandingan  $0.007 < 0.05$ . Dari perbandingan itu bisa disimpulkan bahwa variabel Perencanaan SDM ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pembuat Jamu (Y).
- Hasil uji parsial pada variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) menghasilkan angka t hitung 6.246, apabila dibandingkan dengan t tabel 1.67155 maka diperoleh perbandingan  $6.246 > 1.67155$ , nilai Sig variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) didapatkan 0.000 sehingga didapatkan perbandingan  $0.000 < 0.05$ . Dari perbandingan tersebut bisa disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pembuat Jamu (Y).

**Uji Simultan (Uji F)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2791,787	2	1395,893	192,518	,000 <sup>b</sup>
	Residual	420,541	58	7,251		
	Total	3212,328	60			

a. Dependent Variable: kinerja pembuat jamu

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, perencanaan SDM

Gambar 4.3 Hasil Uji Simultan

Berdasarkan gambar 4.3 yang telah disajikan, bisa dilihat bahwa angka dari F hitung sebesar 192.518. nilai f tabel diperoleh 3.16. sehingga apabila dibandingkan diperoleh F hitung  $> F$  tabel atau  $192.518 > 3.16$  dan nilai Sig juga  $< 0.1$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Perencanaan SDM ( $X_1$ ) dan variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pembuat Jamu (Y).

**4.1. Pengaruh Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Pembuat Jamu**

Hipotesis pertama yang diperoleh pada penelitian ini adalah Perencanaan SDM ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pembuat Jamu (Y) yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Selanjutnya pada pengolahan data pada hipotesis dengan uji t (parsial) diperoleh hasil angka t hitung jika dibandingkan dengan nilai t tabel adalah  $2.808 > 1.67155$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0.007 < 0.05$ . berdasarkan hal tersebut maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti variabel Perencanaan SDM ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap variabel Kinerja Pembuat Jamu (Y).

Persoalan dalam perencanaan SDM pada Industri Jamu Tradisional di Kabupaten Pamekasan ini masih kurang, hal tersebut dikarenakan adanya fakta bahwa saat ini pelaku usaha pada Industri Jamu Tradisional di Pamekasan didominasi oleh mereka yang berusia sekitar 50 tahun, dengan usia tersebut tentunya kebanyakan dari mereka

masih kurang dalam pengetahuan baik penggunaan alat produksi modern yang seharusnya bisa meningkatkan efektivitas dan efisiensi produksi, serta pemanfaatan teknologi yang juga harusnya bisa digunakan untuk mengembangkan usahanya.

Solusi dari adanya persoalan tersebut adalah industri jamu di Kabupaten Pamekasan bisa mengadakan pelatihan dan pendidikan secara terus-menerus terutama kepada anak muda atau bekerjasama dengan lembaga pendidikan terkait, supaya industri ini bisa terus berkembang mengikuti teknologi yang ada, bisa

menciptakan inovasi baru baik dari segi produk, pemasaran atau penggunaan alat mesin modern, serta menciptakan tata cara kerja yang lebih efisien.

#### 4.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pembuat Jamu

Hipotesis yang kedua pada penelitian ini adalah Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pembuat Jamu ( $Y$ ) yang mempunyai pengaruh positif dan juga signifikan. Selanjutnya pada pengolahan data pada hipotesis dengan uji  $t$  (parsial) diperoleh hasil angka  $t$  hitung apabila dibandingkan dengan angka  $t$  tabel yaitu sebesar  $6.246 > 1.67155$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ . Berdasarkan nilai tersebut maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, yang berarti variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap variabel Kinerja Pembuat Jamu ( $Y$ ).

Persoalan yang terjadi yaitu kurangnya motivasi kerja pembuat jamu disebabkan karena kurangnya dukungan pemerintah dan pihak terkait terhadap para pelaku usaha di Industri Jamu Tradisional di Kabupaten Pamekasan. Adanya peraturan Permenkes nomor 06 dan 07 tahun 2012 mengenai industri dan usaha obat tradisional dinilai para pelaku industri jamu di Kabupaten Pamekasan sangat memberatkan. Sehingga hal tersebut membatasi industri untuk bisa berkembang.

Solusi untuk mengatasi persoalan tersebut adalah pihak pemerintah atau dinas terkait seharusnya mengkaji ulang peraturan Permenkes nomor 06 dan 07 tersebut terutama bagi industri jamu yang masih dalam level bentuk usaha CV ataupun UD, karena supaya peraturan yang dibuat tidak memberatkan pelaku usaha kelas menengah dan tidak menghambat usaha tersebut untuk bisa berkembang. Selain itu sangat penting bagi pemerintah untuk bisa meningkatkan motivasi para pelaku usaha dalam industri jamu ini agar mereka bisa meningkatkan kinerjanya dan tidak merasa terbatasi dengan peraturan yang telah ditetapkan untuk usahanya.

#### 4.3. Pengaruh Perencanaan SDM dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pembuat Jamu

Hipotesis yang ketiga pada penelitian ini adalah Perencanaan SDM ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pembuat Jamu ( $Y$ ) yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan. Selanjutnya pada pengolahan data hipotesis dalam uji  $F$  (simultan) diperoleh hasil angka  $F$  hitung apabila dibandingkan dengan angka  $F$  tabel yaitu sebesar  $192.518 > 3.16$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ . Berdasarkan nilai tersebut maka dapat diartikan bahwa variabel Perencanaan SDM ( $X_1$ ) dan variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pembuat Jamu ( $Y$ ).

Berdasarkan hal tersebut maka perencanaan SDM dan motivasi kerja adalah salah satu poin yang perlu untuk diperhatikan karena keduanya dapat mempengaruhi kinerja pembuat jamu. Oleh karena itu para pelaku usaha Industri Jamu di Kabupaten Pamekasan ini harus bisa berusaha meminimalisir berbagai bentuk permasalahan yang sekiranya nanti akan mempengaruhi kinerja pembuat jamu.

### 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berkaitan dengan hasil penelitian yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka diambil kesimpulan berikut :

1. Variabel perencanaan SDM terhadap variabel kinerja pembuat jamu pada Industri Jamu di Kabupaten Pamekasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan sebesar 0.335.
2. Variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pembuat jamu pada Industri Jamu di Kabupaten Pamekasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan sebesar 0.615.
3. Variabel perencanaan SDM dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja pembuat jamu pada Industri Jamu di Kabupaten Pamekasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan sebesar 0.865.

Saran yang bisa diberikan berdasarkan hasil penelitian tersebut yaitu :

1. Perencanaan SDM yang dimiliki oleh Industri Jamu di Kabupaten Pamekasan masih kurang. Bagi pelaku usaha Industri jamu sebaiknya diharapkan membuat perencanaan SDM yang lebih matang untuk menjaga keberlangsungan usaha.
2. Seharusnya pihak pemerintah atau dinas terkait mengkaji ulang peraturan Permenkes nomor 06 dan 07 tersebut terutama bagi industri jamu yang masih dalam level bentuk usaha CV ataupun UD,

karena supaya peraturan yang dibuat tidak memberatkan pelaku usaha kelas menengah dan tidak menghambat usaha tersebut untuk bisa berkembang.

**Ucapan Terima Kasih**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT, atas segala nikmat yang tak terhingga. Terima kasih kepada para dosen yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini, Bapak Mudji Kuswinarno, Ibu Zainiyatul Afifah, dan Ibu Yufita Listiana. Terima kasih kepada para responden yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penulis. Dan tak lupa terima kasih kepada orang tua, kakak, adik-adik, teman-teman dan orang sekitar yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, D., Chotima, A., & Kusuma, K. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 7721–7732. <https://doi.org/10.37385/MSEJ.V4I6.2597>
- Azizah, I., Setyowati, T., & Diansari, T. (2022). Rekrutmen, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Bondowoso. *BASKARA : Journal of Business and Entrepreneurship*, 3(2), 338–348. <https://doi.org/10.31539/BUDGETING.V3I2.3954>
- BPS Pamekasan. (2017). *Banyaknya Sentra industri, unit usaha dan tenaga kerja di Kabupaten Pamekasan 2015 - Tabel Statistik - Badan Pusat Statistik Kabupaten Pamekasan*. 16 Juni. <https://pamekasankab.bps.go.id/id/statistics-table/1/MjYwIzE=/banyaknya-sentra-industri--unit-usaha-dan-tenaga-kerja--di-kabupaten-pamekasan-2015.html>
- Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, E. F. (2021). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT ARAMO KABUPATEN NIAS SELATAN. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/236>
- Caecilia, S. M. (2019). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT Surisenia Plasmataruna Pabrik Minyak Kelapa Sawit Talikumain Kabupaten Rokan Hulu. *Published by Cano Ekonomos*, 8(1), 1–16. [file:///C:/Users/win\\_8/Downloads/62-Article Text-70-1-10-20190507.pdf](file:///C:/Users/win_8/Downloads/62-Article Text-70-1-10-20190507.pdf)
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang*. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*. <http://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/view/283/212>
- Darmayanti, L. A., & Firdaus, V. (2024). Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Disiplin, Motivasi, dan Kepuasan di Indonesia. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, 1(4), 1–14. <https://doi.org/10.47134/JAMPK.V1I4.245>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>
- Hanafi, A. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL DIMENSI*, 7(2), 406–422. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/1702>
- Heru Saputra, Soleh, A., & Ayu Made Er Meytha Gayatri, I. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187–197. <https://doi.org/10.31842/JURNALINOBIS.V3I2.131>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Kelejan, R. A., Lengkong, V. P. ., & Tawas, H. N. (2018). PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. AIR MANADO. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4). <https://doi.org/10.35794/EMBA.V6I4.20913>
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado*. 6(2), 41–49.
- Priyatno, H. S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Tugu Mandiri. *JURNAL PARAMETER*, 7(1), 2022–2109.
- Rafikah, Khuzaini, & Zainul, M. (2020). PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI YAYASAN DARUL HIJRAH PUTERI BANJARBARU. *AL-KALAM : JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 7(1), 46–54. <https://doi.org/10.31602/AL-KALAM.V7I1.2924>
- Rawis, V. M. S., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 2(4), 319–324. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35026>
- Rifka, A., Pandriadi, Lissiana Nussifera, & Wahyudi. (n.d.). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif -- Google Buku*. Retrieved October 8, 2024, from <https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=giKkEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA13&dq=penelitian+n+kuantitatif&ots=8TNeMftzyE&sig=9VBmqOm78yFgfp07ZW46EFIG->

- hs&redir\_esc=y#v=onepage&q=penelitian kuantitatif&f=false
- Risky Nur, A., Qomariah, N., & Hasan Hafidzi, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62. <https://doi.org/10.32528/IPTEKS.V4I1.2109>
- Saputra, R. T., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). PENGARUH MANAJEMEN TALENTA, PERENCANAAN SDM, DAN AUDIT SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL TRIAS POLITIKA*, 4(1), 90–99. <https://doi.org/10.33373/JTP.V4I1.2446>
- Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2019). PENTINGNYA PERENCANAAN SDM DALAM ORGANISASI. *Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi Forum Ilmiah*, 16, 215.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15–22. <http://journals.synthesispublication.org/index.php/ilman>
- Siraj, N., & Hågen, I. (2023). Performance management system and its role for employee performance: Evidence from Ethiopian SMEs. *Heliyon*, 9(11), e21819. <https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2023.E21819>
- Utami, W. B. (2017). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aas. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3(2), 125. <https://doi.org/10.29040/jiei.v3i2.106>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT TRAVELMART JAKARTA PUSAT. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*. <https://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1153/941>