

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI  
(Studi Kasus Pada Sentra Produksi Kopi Lokal “Jaran Goyang” di Desa Wisata Adat  
Kemiren kabupaten Banyuwangi)**

**Lidia Andiani, Novalia Mayang Trisna**

**STIE Malangkeucecwara Malang  
Jalan Terusan Candi Kalasan Blimbing Malang  
Email: lidia@stie-mce.ac.id**

*Abstract*

*The existence of good quality human resources is very important to support the work ethic in the organization. If without quality human resources, it can be said that an organization will find it difficult to achieve its goals. The purpose of this study is to determine simultaneously and partially the Work Environment, Work Discipline, and Motivation affect the performance of employees at the local coffee production center "Jaran Goyang" in the traditional tourist village of Banyuwangi Regency. The population in this study were all employees in the Jaran Goyang coffee production center, amounting to 47 people with the sampling technique that is as many as 47 saturated samples. Data analysis technique used in this study is multiple linear regression. The results showed that the Work Environment, work discipline, and motivation simultaneously and partially had a significant effect on employee performance at the local coffee production center "Jaran Goyang" in the traditional tourism village of Kemiren, Banyuwangi Regency. Work Environment Variable is the most dominant influence on employee performance at the local coffee production center "Jaran Goyang" in the traditional tourism village of Kemiren, Banyuwangi district.*

**Keywords:** *work environment, work discipline, and motivation*

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia yang berkualitas terletak pada tingkat kerja yang tentunya lebih efisien dan efektif, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang tentunya lebih handal serta memberikan dampak yang optimal bagi terhadap kinerja organisasi tersebut. Pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk setiap pegawai/petugas baik pada saat awal memasuki sebuah perusahaan maupun secara berkelanjutan mengikuti tuntutan pekerjaan (Maludin Panjaitan, 2017).

Kualitas Sumber Daya Manusia dapat dikaitkan dengan lingkungan kerja, dimana lingkungan yang nyaman akan mempengaruhi kinerja karyawan. lingkungan kerja merupakan alat-alat dan bahan yang berpengaruh terhadap kualitas

tenaga kerja yang dihasilkan. Selain itu dengan lingkungan kerja yang mendukung adanya disiplin kerja dapat menjadi faktor yang penting bagi setiap tenaga kerja, karena disiplin kerja yang baik dapat seperti halnya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan.

Dorongan bagi setiap tenaga kerja untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik adalah suatu hal yang terpenting, motivasi sendiri adalah suatu dorongan yang menghasilkan adanya suatu gerakan di dalam diri agar melakukan sesuatu yang lebih baik lagi. Motivasi yang baik adalah salah satu faktor terpenting yang dapat mendorong tenaga kerja dapat bekerja lebih giat lagi, seperti yang dikatakan Robbins (2006) bahwa motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas,

arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Berkembang dan meningkatkan suatu usaha atau perusahaan dapat dinilai dari kinerja yang dihasilkan oleh para tenaga kerjanya, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman membuat tenaga kerja menjadi lebih nyaman dalam bekerja, lalu disiplin kerja yang baik akan membuat tenaga kerja lebih dapat disiplin terutama dalam bekerja untuk menyelesaikan tugasnya, dan motivasi dapat pula mempengaruhi adanya pemikiran tenaga kerja untuk dapat bekerja lebih baik lagi agar dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Kinerja sendiri merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang tenaga kerja diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan yang bisa dinilai dari ketiga variabel bebas yang disebutkan diatas untuk menentukan kinerja tenaga kerja tersebut baik ataupun buruk. Kinerja sangat bergantung pada hasil kerja seorang tenaga kerja tersebut jika target dapat dilakukan dengan baik maka kinerja juga akan baik, tapi begitupun sebaliknya jika target tersebut buruk maka berkemungkinan bahwa kinerja seorang tenaga kerja tersebut juga bisa buruk. Produksi kopi “Jaran Goyang” tersebut diproduksi bukan hanya untuk memperkenalkan produksi kopi lokal Banyuwangi saja, tetapi juga karena mengurangi pengangguran para remaja-remaja di Desa Kemiren agar mereka mempunyai aktifitas dan dapat bekerja. Kualitas Sumber Daya manusia menjadi salah satu faktor produksi dalam pengolahan kopi lokal ini. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui Kualitas Sumber Daya Manusia yang terdiri dari Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Pegawai di sentra produksi kopi lokal “Jaran Goyang” di

desa wisata adat kemiren Kabupaten Banyuwangi.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Adapun indikator dari lingkungan kerja Menurut Sedarmayanti dalam Wulan (2011) Menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan Kerja Fisik meliputi : (a) Pewarnaan (b) Penerangan (c) Udara (d) Suara bising (e) Ruang gerak (f) Keamanan (g) Kebersihan. Lingkungan Kerja Non Fisik meliputi : (a) Struktur kerja (b) Tanggung jawab kerja (c) Perhatian dan dukungan pemimpin dan (d) Kerja sama antar kelompok (e) Kelancaran komunikasi. Selanjutnya lingkungan kerja menurut Gie dalam Nuraini (2013) meliputi : (a) Cahaya (b) Warna (c) Udara dan (d) Suara

### **Manfaat Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang efektif adalah suatu hal yang sangat diperlukan bagi setiap organisasi, keefektifan dari lingkungan kerja sendiri sangat bermanfaat seperti halnya pekerja dapat bekerja dengan nyaman karena situasi yang kondusif agar dapat menghasilkan pekerjaan sesuai yang diinginkan oleh organisasi tersebut. Adapun menurut Ishak dan Tanjung (2003) manfaat lingkungan kerja adalah : (1) menciptakan gairah kerja sehingga prestasi dan produktifitas karyawan dapat meningkat (2) pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai dengan standar kerja dan dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan (3) tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan karena setiap individu karya dapat saling mengawasi demi tercapainya prestasi kerja (4) menciptakan semangat kerja yang tinggi (5) membuat suasana hati karyawan bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik (6) terjalin komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan sehingga dapat terhindar dari konflik yang

berkepanjangan (7) membantu ciptakan visi dan misi serta tujuan yang sama dalam aktifitas atau kegiatan dalam mengembangkan perusahaan (8) menghindari kecelakaan kerja dan meningkatkan profit atau pendapatan. Sedangkan menurut Arep (2003) manfaat dari lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja dapat meningkat sehingga dapat membiasakan pekerja untuk dapat termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat yang berarti pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang benar sehingga tidak banyak membutuhkan pengawasan serta semangat dalam bekerja akan tinggi.

### **Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Bentuk-bentuk dari disiplin kerja sangat diperlukan agar setiap pekerja dapat mengetahui bagaimana bentuk dari disiplin kerja agar menghasilkan suatu kinerja yang tentunya sesuai dengan apa yang ingin dicapai oleh setiap organisasi. Adapun bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Mangkunegara (2009) meliputi: (1) Disiplin Preventif (2) Disiplin Korektif. Sedangkan bentuk disiplin kerja menurut Rivai & Sagala (2013) meliputi (1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*) (2) Disiplin Korektif (*Corrective* menurut Hasibuhan (2012) adalah sebagai berikut: (A) Teori Hierarki Kebutuhan (Abraham Maslow) meliputi: (a) Kebutuhan Fisiologis, terdiri atas kebutuhan akan makanan, minuman dan kebutuhan fisik lainnya. (b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional. (c) Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan. (d) Kebutuhan penghargaan, baik penghargaan internal maupun eksternal. dan (e) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri. (B) Teori Mc. GREGOR, yang menyatakan bahwa ada

*Discipline*) (3) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*) (4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*)

### **Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009) indikator disiplin pegawai adalah : (1) Besar kecilnya pemberian kompensasi (2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan (3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan (4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan (5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan (6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan dan (7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Indikator lainnya menurut menurut Hasibuhan (2005) : (1) Tujuan dan kemampuan (2) Peranan pimpinan (3) Keadilan (4) Balas jasa (5) Pengawasan (6) Sanksi (7) Ketegasan dan (8) Hubungan kemanusiann

### **Teori-Teori Motivasi**

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang diperlukan oleh setiap individu untuk mencapai adanya keinginan yang lebih lagi, dengan adanya motivasi yang tinggi membuat individu dapat bekerja dengan lebih giat dan menghasilkan sebuah penghargaan yang baik. Teori motivasi dua pendekatan atau filsafat manajemen yang mungkin diterapkan dalam perusahaan. Masing-masing pendekatan itu mendasarkan diri pada serangkaian asumsi mengenai sifat manusia yang dinamainya Teori X dan Teori Y.

### **Indikator Motivasi**

Indikator dari motivasi menurut Sondang P Siagian (2008) meliputi : (1) Daya Pendorong (2) Kemauan (3) Kerelaan (4) Membentuk Keahlian (5) Membentuk keterampilan (6) Tanggung jawab (7) Kewajiban dan (8) Tujuan . Sedangkan pernyataan dari Abraham Maslow dalam Sofyandi dan Garniwa (2007) yang meliputi : (1) Kebutuhan Fisiologi (2) Kebutuhan rasa aman (3) Kebutuhan sosial

(4) Kebutuhan penghargaan dan (5) Kebutuhan aktualisasi diri

## **Kinerja**

### **Faktor-Faktor mempengaruhi kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Simamora dalam Mangkunegara (2012) meliputi : (a) Faktor individual yang terdiri dari : (1) kemampuan dan keahlian (2) Latar belakang dan (3) Demografi. (b) faktor psikologi yang terdiri dari : (1) persepsi (2) attitude (3) personality (4) pembelajaran dan (5) motivasi. (c) faktor organisasi yang terdiri dari : (1) sumber daya (2) kepemimpinan (c) penghargaan (d) struktur dan (e) job design. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2006) faktor-faktor kinerja diantaranya adalah : (a) Faktor Individu (b) Faktor Lingkungan

### **Indikator - Indikator Kinerja**

Indikator dalam sebuah kinerja sangat diperlukan agar dapat mengukur adanya keberhasilan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Adapun indikator kinerja menurut Purnomo (2008) sebagai berikut : (1). Kepemimpinan . Hubungan antara pimpinan dan bawahan dapat diukur dari perilaku pimpinan yang peduli pada masalah atau kesulitan yang dihadapi oleh bawahan, lalu kesediaan pemimpin dalam menerima setiap perubahan yang terjadi di dalam pelaksanaan pekerjaan. (2) Motivasi. Dapat diukur melalui tingkat produktifitas dari pekerja, tingkat kehadiran atau absensi, kualitas dari hasil pekerjaan yang dikerjakan, tingkat gaji dan juga adanya penghargaan. (3) Lingkungan Kerja. Selanjutnya pendapat dari Simamora dalam Mangkunegara (2006) yang menyebutkan indikator kinerja adalah : (1) Faktor Individual (2) Faktor Psikologis dan (3) Faktor Organisasi

## **METODE PENELITIAN**

### **Peubah dan Skala Pengukuran**

Peubah Bebas nya meliputi: (1) Lingkungan Kerja (X1) dengan indikator dari lingkungan kerja antara lain :a. Penerangan, b. tanggung jawab, c. kerjasama antar kelompok dan d. kelancaran komunikasi (2) Disiplin Kerja (X2). Indikator dari disiplin kerja antara lain: a. Pengawasan b. efektif dalam bekerja dan c. menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. (3) Motivasi (X3). Motivasi Indikator dari motivasi antara lain :a. kebutuhan fisiologis b. kebutuhan rasa aman c. kebutuhan sosial d.kebutuhan penghargaan dan e. kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan peubah Dependen (Y) Kinerja Karyawan (Y). Indikator dari kinerja karyawan antara lain :a. Kuantitas b.Kualitas dan Standar waktu yang digunakan

### **Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh pekerja di sentra industri kopi Jaran Goyang sebanyak 47 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Sampel jenuh (sampel sensus) dimana jika jumlah pada populasi kurang dari 100 responden, maka jumlah sampel harus diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasi lebih besar dari 100 responden, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi menurut Arikunto (2012). Dan kriteria yang akan digunakan untuk penentuan penelitian ini karena jumlah populasi nya tidak lebih dari 100 responden, maka jumlah yang diambil pada Sentra produksi kopi Jaran Goyang sebanyak 47 responden. Dengan demikian penggunaan teknik sensus.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner atau angket. Angket atau kuisisioner merupakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden, yang dianggap fakta atau kebenaran yang

diketahui dan perlu dijawab oleh responden menurut Suroyo Anwar (2009).

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Hipotesis

#### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara dua atau lebih

variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Analisis regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian dengan menggunakan regresi berganda tampak pada tabel 1 berikut ini:

**TABEL 1. Hasil Pengujian**

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Ustandardized Coefficients (B)	t Hitung	t Tabel	Level of Sig. ( $\alpha=5\%$ )	Keterangan
Y	X1	.330	4.426	1,661	.000	Signifikan
	X2	.314	2.607	1,661	.013	Signifikan
	X3	.128	2.051	1,661	.046	Signifikan
	Constanta	1,712				
R	= 0,772					
Adjust R <sup>2</sup>	= 0,569					
Fhitung	= 21,211					
Ftabel	= 2,82					

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 1 bahwa, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,772 menunjukkan Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) secara simultan mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai kopi lokal “Jaran Goyang” di Desa Wisata Kemiren Kabupaten Banyuwangi. Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,569 dapat dijelaskan bahwa 56,9% Kinerja pegawai kopi lokal “Jaran Goyang” di Desa Wisata Kemiren Kabupaten Banyuwangi mampu dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) dan 43,1% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diamati.

### Pengujian Hipotesis

#### Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama menguji Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), dan Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai kopi lokal “Jaran Goyang” di Desa Wisata Kemiren Kabupaten Banyuwangi. Hasil uji F dapat dilihat

secara keseluruhan pada tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.610	3	23.870	21.211	.000 <sup>a</sup>
	Residual	48.390	43	1.125		
	Total	120.000	46			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung sebesar 21,211 lebih besar (>) F tabel sebesar 2,82 pada tingkat signifikan  $p=0,000 < 0,05$ , karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel keputusan terhadap Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), dan Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai kopi lokal “Jaran Goyang” di Desa Wisata Kemiren Kabupaten Banyuwangi dapat dibuktikan

#### Pengujian Hipotesis Kedua

Hasil pengujian hipotesis kedua juga menunjukkan variable Lingkungan

Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai kopi lokal “Jaran Goyang” di Desa Wisata Kemiren Kabupaten Banyuwangi. Hasil uji t terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.712	1.486		1.152	.256
	Lingkungan Kerja (X1)	.330	.074	.488	4.426	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.314	.120	.306	2.607	.013
	Motivasi Kerja (X3)	.128	.062	.213	2.051	.046

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 4,426 ( $p=0,000<0,05$ ) dengan hasil 000 yang dinyatakan signifikan, Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 2,607 ( $p=0,013<0,05$ ) dengan hasil sebesar 013 dimana hasil tersebut dinyatakan signifikan, dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 2,051 ( $p=0,046<0,05$ ) dengan hasil 046 yang dinyatakan signifikan yaitu lebih besar (>) dari t tabel 1,661 dengan tingkat kepercayaan kurang dari (<) 5%, maka keputusan terhadap  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai kopi lokal “Jaran Goyang” di Desa Wisata Kemiren Kabupaten Banyuwangi dapat dibuktikan.

### Intepretasi Uji Hipotesis

#### Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai kopi lokal “Jaran Goyang” di Desa Wisata Kemiren Kabupaten Banyuwangi. Hal ini dapat dijelaskan bahwa suatu keadaan lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau

meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan adanya penerangan yang baik di sentra industri kopi Jaran Goyang mampu membuat karyawan dapat nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya, dengan penerangan yang mulai dari proses untuk melakukan penggilingan biji kopi hingga proses pengemasan yang sudah dinilai cukup dalam penerangan, lalu dengan didukung oleh adanya tanggung jawab pada setiap pekerjaan yang dilakukan menjadi poin penting bagi berkembangnya sentra industri kopi Jaran Goyang, dimana dengan tanggung jawab yang tinggi membuat sentra industri kopi Jaran Goyang menjadi semakin baik yaitu dengan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Didukung dengan tingginya kerjasama antar karyawan dapat menjadikan sentra industri kopi Jaran Goyang akan semakin mudah untuk mengembangkan usahanya, karena dengan kerjasama yang baik antara karyawan akan menciptakan kenyamanan bagi para karyawan dalam bekerja tanpa rasa malas karena pekerjaan dapat dilakukan bersama-sama dengan baik dan dapat diaplikasikan pada sentra industri kopi Jaran Goyang karena karyawannya sendiri tidak lain adalah masyarakat yang ada di desa Kemiren sehingga dapat dengan mudah bekerja sama, dan selanjutnya dengan kelancaran komunikasi pada setiap pekerja di sentra industri kopi Jaran Goyang dari atasan hingga bawahan yang terjalin komunikasi dengan lancar dapat menimbulkan hal positif bagi sentra industri kopi Jaran Goyang tersebut sehingga dapat dikatakan bahwa kelancaran komunikasi menjadi salah satu hal terpenting yang ada di sentra industri kopi Jaran Goyang, kelancaran komunikasi di sentra industri kopi Jaran Goyang dapat berjalan dengan baik karena didukung oleh masyarakat sebagai pekerja yang sudah terbiasa berkomunikasi karena tinggal daerah yang sama. Selain itu adanya disiplin kerja yang baik sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang

dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Pada sentra industri kopi Jaran Goyang disiplin kerja yang mempunyai item diantaranya pengawasan dalam melakukan setiap pekerjaannya adanya pengawasan sangat penting, pengawasan yang baik akan menghasilkan suatu pekerjaan yang baik, pengawasan yang ada di sentra industri kopi Jaran Goyang sudah dapat dikatakan dengan baik, karena pengawasan dalam pengolahan kopi sangat diperlukan untuk menghasilkan kopi dengan kualitas yang baik, selain itu adanya keefektifan dalam bekerja pada sentra industri kopi Jaran Goyang sudah baik karena di sentra tersebut sudah disiplin dalam waktu, seperti halnya pada saat melakukan pemetikan biji kopi di pagi hari lalu dilanjutkan pada siang hari untuk proses pengolahan biji kopi sampai proses pengemasan, dan yang selanjutnya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, di sentra industri kopi Jaran Goyang pada setiap harinya dapat menyelesaikan pengemasan kopi sesuai dengan target yang sudah ditentukan. Motivasi adalah suatu hal penting untuk dapat mengembangkan potensi kerja pada karyawan di sentra industri kopi Jaran Goyang, dengan adanya kebutuhan fisiologis yang dapat dipenuhi oleh sentra industri tersebut membuat karyawan nya mempunyai pemasukan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, lalu dengan adanya rasa aman yang tercipta di sentra industri kopi Jaran Goyang seperti halnya kelayakan pada tempat bekerja karena dengan tempat bekerja yang layak akan membuat karyawan merasa aman, lalu adanya kebutuhan sosial yang sudah terjalin baik antara atasan dan bawahan maupun antar karyawan di sentra industri kopi Jaran Goyang sudah berjalan dengan apik. Pada sentra industri kopi Jaran Goyang penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang dapat bekerja dengan baik direalisasikan oleh sentra industri tersebut dengan cara memberikan produk kopi yang menjadi andalan pada

sentra industri kopi Jaran Goyang, dan pada kebutuhan aktualisasi diri yang sudah baik diberikan oleh sentra industri tersebut kepada karyawannya dengan cara memberikan kebebasan jika mempunyai saran atau kritik pada produksi kopi tersebut dan tidak membatasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat berpengaruh bagi kemajuan organisasi, karena dengan kinerja yang baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Pada sentra industri kopi Jaran Goyang kuantitas hasil kerja yang diberikan oleh karyawan sudah memenuhi keinginan dari sentra industri kopi tersebut seperti dapat memenuhi target yang sudah ditentukan, lalu dengan kualitas kerja yang mendukung pada sentra industri kopi Jaran Goyang yaitu dengan adanya kualitas kopi yang dihasilkan sesuai standar tidak lepas dari peran karyawan yang bekerja sesuai dengan standar yang ditentukan oleh sentra industri kopi Jaran Goyang sehingga keduanya dapat berjalan dengan selaras, dan yang terakhir standar waktu yang disesuaikan dengan kemauman sentra industri nya dapat membuat karyawan mampu untuk memaksimalkan waktu bekerja dengan sebaik mungkin Hasil penelitian ini mendukung penelitian Pernyataan diatas didukung oleh Heny Sidanti (2015), Sonan Sitohang (2010).

#### ***Hasil Pengujian Hipotesis Kedua*** **Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai kopi lokal “Jaran Goyang” di Desa Wisata Kemiren Kabupaten Banyuwangi. Hal dapat dijelaskan berdasarkan hasil jawaban responden yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa nyaman dengan kondisi penerangan di ruangan tempat kerja sudah sesuai dengan keinginan karyawan, tanggung jawab yang baik yang diberikan oleh karyawan di sentra industri tersebut, , hubungan kerja sama antar sesama

karyawan sesuai dengan keinginan karyawan, dan hubungan kerja sama antara karyawan dengan atasan/pimpinan sesuai dengan keinginan karyawan. Hal ini mendukung pendapat yang dikemukakan oleh Sarwono (2005) bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahemas Pamesti, Handoyo Djoko, Sari Listyorini (2014), Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq (2012)

### **Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai kopi lokal “Jaran Goyang” di Desa Wisata Kemiren Kabupaten Banyuwangi. Hal ini dapat di jelaskan dari hasil jawaban responden yang menyatakan bahwa karyawan selalu adanya pengawasan yang bagus sehingga produksi kopi juga berjalan dengan lancar, hadir di tempat kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan perusahaan, karyawan senantiasa menyelesaikan tugas sesuai prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja yang telah dicapai, dan karyawan senantiasa taat terhadap segala aturan yang berlaku di perusahaan tempat karyawan bekerja seperti halnya dengan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Hal ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2009) bahwa bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran

pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi. Hasil penelitian konsisten dengan penelitian Bangun Prajadi Cipto Utomo (2014), Agung Prihantoro (2012)

### **Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil yang berarti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai kopi lokal “Jaran Goyang” di Desa Wisata Kemiren Kabupaten Banyuwangi. Hal ini dapat di jelaskan bahwa motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rian Ronal (2014), Aurelia Potu (2013)



## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (a) Tujuan perusahaan untuk mengetahui kualitas sumber daya manusia yang terdiri dari lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh Kinerja Pegawai, dan untuk mengetahui kualitas sumber daya manusia yang terdiri dari lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh Kinerja Pegawai kopi lokal “Jaran Goyang” di Desa Wisata Kemiren Kabupaten Banyuwangi. (b) Hasil pengujian penelitian membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai kopi lokal “Jaran Goyang” di Desa Wisata Kemiren Kabupaten Banyuwangi. (c) Hasil pengujian penelitian membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai kopi lokal “Jaran Goyang” di Desa Wisata Kemiren Kabupaten Banyuwangi.

### DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakrya.
- Agung Prihantoro. 2012. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati)*, STIE Agama Islam Mathali’ul Falah.
- Analisa, Lucky Wulan. 2011. “Analisa Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)”. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Anwar, Suroyo. 2009. *Pemahaman Individu, Observasi, Checklist, Interview, Kuesioner, dan Sosiometri*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Universitas Trisakti, Jakarta.
- Bangun Prajadi. 2014. *Pengaruh kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen STMIK Duta Bangsa Surakarta*. Vol. 1, No 1, Juni. Politeknik Indonusa Surakarta.
- Hasibuhan, H. Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuhan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heny Sidanti. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Vol 9, No 1, Februari.
- Maludin Panjaitan. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT Indojoya Agrinusa, *Jurnal Ilmiah Methonomi* Vol. 3 No. 2 (Juli – Desember 2017)
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Potu, Aurelia. 2013. *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado*. *Jurnal EMBA* Vol. 1, no 4, Desember.
- Rahemas, Pamesti, Handoyo Djoko, Sari Listorini. 2014. *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan dan*

- Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan.*
- Rian Ronal. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Babussalam Baru Bagian Pemasaran.*
- Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi 10.* PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sarwono, Sarlito Wirawan. 2005. *Psikologi Lingkungan,* Penerbit PT. Gramedia Graasindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Bumi aksara, Jakarta.
- Sonang Sitohang. 2010. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengrajin Sentra Industri Kecil Tenun Ikat.* Ekuitas Vol. 14 No.1 Maret 2010: 57-81.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Purnomo, Joko. 2008. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara. *Jurnal SDM.*
- Zainul, Hidayat dan Muchamad Taufiq. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang.* STIE Widya Gama Lumajang.