

Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Instansi KKD Di Probolinggo

Siti Habiba

Manajemen, Universitas Panca Marga

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja secara simultan dan parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dan untuk mengetahui faktor manakah diantara perencanaan SDM dan lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Instansi KKD di Probolinggo. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh pegawai di Instansi KKD Di Probolinggo sebanyak 24 orang dan sampel yang digunakan seluruh jumlah pegawai sebanyak 24 orang sebagai responden dalam penelitian ini. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis kuantitatif yang menggunakan regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji F, Uji t dengan bantuan software SPSS 16.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan perencanaan sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Instansi KKD yang ditunjukkan dengan persamaan regresi berganda yaitu $Y = 6,855 + 0,457X_1 + 0,411X_2$ dan hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan nilai $F_{hitung} = 12,157$ lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,465$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan nilai $t_{hitung} X_1$ sebesar 3,065 lebih besar dari $t_{tabel} 2,414$ dan signifikansi sebesar $0,006 < 0,025$ ($\alpha/2$) atau lebih kecil dari 0,025. Sedangkan variabel X_2 nilai t_{hitung} sebesar 2,775 lebih besar dari $t_{tabel} 2,414$ dan signifikansi sebesar $0,011 < 0,025$ ($\alpha/2$) atau lebih kecil dari 0,025. Hal ini membuktikan bahwa perencanaan sumber daya manusia dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Instansi KKD di Probolinggo. Variabel perencanaan sumber daya manusia yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pegawai Instansi KKD Di Probolinggo di banding dengan variabel lingkungan kerja, yaitu dengan nilai koefisien regresi $b_1 = 0,475 > b_2 = 0,411$ yang menunjukkan variabel X_1 berpengaruh dominan terhadap variabel Y daripada variabel X_2 .

Kata Kunci: Perencanaan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja

Pendahuluan

Era globalisasi seperti saat ini menuntut tenaga kerja mampu bersaing dengan kualitas terbaik, untuk itu tenaga kerja harus memiliki banyak kreativitas. Peningkatan kualitas tenaga kerja menjadi perhatian yang serius, dimana *skill* tenaga kerja ini harus mampu bersaing dengan tenaga kerja asing, yang kita tahu kualitas mereka jauh lebih tinggi jika dibandingkan dengan tenaga kerja lokal. Maka dari itu diperlukan peran dari *stakeholder* untuk bersama-sama mengelola dan merencanakan sumber daya manusia (SDM) seefektif dan seefisien mungkin, agar tujuan dari organisasi cepat tercapai, 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 (Hermanto, 2019). Menurut (Handoko, 2014) “perencanaan sumber daya

manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-pemintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut”.

Perencanaan sumber daya manusia (PSDM) merupakan fungsi utama yang harus dilakukan, guna mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu untuk menjamin tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai posisi. Menurut Seigel dalam (Fahmi, 2011) “Perencanaan adalah pemilihan jangka pendek dan jangka panjang serta merencanakan taktik dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam suatu organisasi perencanaan memiliki posisi penting dari langkah-langkah berikutnya. Sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. Sumber daya manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. Sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal/canggih tanpa peran aktif Sumber Daya Manusia (SDM) tidak akan berarti apa-apa.

Proses rekrutmen, pengembangan, serta tata cara perlakuan kepada pegawai menjadi hal yang perlu diperhatikan untuk menjaga kualitas kinerja pegawai ataupun loyalitas pegawai kepada organisasi. Proses manajemen sumber daya manusia yang baik dapat memunculkan pegawai-pegawai yang benar-benar berkualitas dalam menjalankan posisi penting dalam organisasi maupun menjalankan banyak kegiatan yang berhubungan dengan eksistensi suatu organisasi, rekrutmen merupakan bagian dari perencanaan SDM, Menurut (Hasibuan, 2010) “Perencanaan SDM (*Human Resources Planning*) adalah merupakan fungsi pertama dan utama dari manajemen sumber daya manusia. PSDM diproses oleh perencana (*planner*) dan hasilnya menjadi rencana (*plan*). Perencanaan ini ditujukan pada masa depan penuh dengan ketidakpastian, karena adanya perubahan kondisi dan situasi.

Hasil perencanaan baru akan diketahui pada masa depan. Agar resiko yang di tanggung itu relative kecil, hendaknya semua kegiatan, tindakan, dan kebijakan direncanakan terlebih dahulu. Perencanaan ini adalah masalah “memilih”, artinya memilih tujuan, dan cara terbaik untuk mencapai tujuan tersebut dari beberapa alternatif yang ada. Tanpa alternatif, perencanaanpun tidak ada. Perencanaan merupakan kumpulan dari beberapa keputusan, perencanaan tidak lepas dari usaha untuk menyesuaikan lingkungan kerja, Lingkungan kerja menurut pendapat Nitisemito *dalam* (Ratihpratiwi & Apriandi, 2019) adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan

Kenyamanan lingkungan pegawai dapat memicu pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja pegawai dapat dicapai secara maksimal. Lingkungan kerja yang baik diharapkan memicu produktifitas pegawai yang tinggi. Setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik untuk mendukung tingkat produktifitas pegawai agar terus meningkat dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap produktifitas pegawai, aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebisingan, namun penerangan disini diartikan sebagai pengaturan dan sirkulasi udara yang baik terutama didalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja, dan keamanan barang milik pegawai. Menurut Basuki dan Susilowati *dalam* (Isaroh, 2014) mendefinisikan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya”.

Perencanaan SDM yang di dukung oleh lingkungan kerja yang baik tentu akan

berdampak pada produktivitas, Menurut (Sutrisno, 2017) “produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran produktif perusahaan dalam mencapai tujuannya”. Produktivitas kerja merupakan ukuran efisiensi produktif yang harus dihadapi oleh semua komponen serta unsur organisasi, dan peningkatan produktivitas kerja merupakan urusan semua orang dalam organisasi. Produktivitas kerja itu adalah kunci untuk membedakan mana orang yang berhasil dan mana yang tidak. Produktivitas kerja tidak hanya dipandang sebagai perbandingan *input* dan *output*, melainkan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan dalam waktu tertentu dengan kualitas dan kemampuan yang baik.

Menurut Fattah *dalam* (Alimudin, 2012) menyimpulkan bahwa "Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang". Salah satu pengaruh produktivitas kerja tidak hanya dilihat dari segi efektifitas dan efisiensi, tetapi juga berkaitan dengan sikap mental karyawan yang selalu berkeinginan untuk meningkatkan kinerja terus-menerus.

Dari beberapa penjelasan diatas akhirnya peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Instansi KKD Di Probolinggo”. Dengan rumusan permasalahan yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara perencanaan sumber daya manusia dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Instansi KKD Di Probolinggo?,
- b. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara perencanaan sumber daya manusia dan lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Instansi KKD Di Probolinggo?,
- c. Variabel manakah diantara perencanaan sumber daya manusia dan lingkungan kerja yang pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pegawai Instansi KKD Di Probolinggo?

Sesuai dengan permasalahan yang dijabarkan diatas maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara perencanaan sumber daya manusia dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Instansi KKD Di Probolinggo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara perencanaan sumber daya manusia dan lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Instansi Kkd Di Probolinggo.
- c. Untuk mengetahui variabel diantara perencanaan sumber daya manusia dan lingkungan kerja yang pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja pegawai Instansi KKD Di Probolinggo?

Menurut Sugiyono, (2011: 70) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Berdasarkan masalah yang dihadapi oleh Instansi KKD Di Probolinggo, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

- a. Diduga ada pengaruh signifikan antara perencanaan sumber daya manusia dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Instansi KKD Di Probolinggo.
- b. Diduga ada pengaruh signifikan antara perencanaan sumber daya manusia dan lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Instansi KKD Di Probolinggo.
- c. Diduga variabel Perencanaan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas kerja pegawai Instansi KKD Di Probolinggo.

Deskripsi Responden

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 24 orang pegawai Instansi KKD Di Probolinggo, berikut ini adalah gambaran umum mengenai karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja repsonden.

Data responden berdasarkan jenis kelamin dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 3
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responen	Prosentase
Laki-laki	16	67%
Perempuan	8	33%
Jumlah	24	100%

Sumber : Data primer diolah.

Dari data Tabel 3 dapat dilihat bahwa responden terbanyak dalm penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu 67% atau 16 orang.

Data responden berdasarkan umur dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 4
Data Responden Berdasarkan Umur

Kelompok Umur	Responden	Prosentase
Antara 20 - 30 Tahun	4	17%
Antara 31 - 40 Tahun	3	13%
Antara 41 - 50 Tahun	10	42%
Di atas 50 Tahun	7	29%
Jumlah	24	100%

Sumber : Data primer diolah.

Dari data Tabel 4 dapat dilihat bahwa responden terbanyak penelitian ini adalah berusia antara di antara 41 - 50 tahun yaitu 42% atau 10 orang.

Data responden berdasarkan masa kerjanya dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 5
Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Responden	Prosentase
< 1 - 10 Tahun	5	21%
11 - 20 Tahun	6	25%
Di atas 20 Tahun	13	54%
Jumlah	24	100%

Sumber : Data primer diolah.

Dari data Tabel 5 dilihat bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini adalah dengan masa kerja di atas 20 tahun yaitu 54% atau 13 orang.

Uji Validitas

Untuk menilai valid tidaknya instrumen, validitas menggunakan SPSS v.16.0, dengan melihat *correted item total correlation*, keputusannya apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan

tersebut valid.

L#29

Hasil pengujian validitas untuk variabel Perencanaan SDM adalah sebagai berikut:

Tabel 9
Data Validitas Variabel Perencanaan SDM (X₁)

No. Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r)	tabel <i>Product Moment</i>	Keterangan
1	0,501	0,404	Valid
2	0,764	0,404	Valid
3	0,540	0,404	Valid
4	0,582	0,404	Valid
5	0,569	0,404	Valid
6	0,639	0,404	Valid
7	0,734	0,404	Valid
8	0,699	0,404	Valid
9	0,765	0,404	Valid
10	0,741	0,404	Valid

Sumber : Data primer diolah.

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa dari 10 butir pertanyaan untuk masing-masing variabel X₁ Perencanaan SDM adalah valid karena nilai koefisien korelasi (r) lebih besar dari itabei sebesar 0,404 (n=24, a=5%), jadi butir pertanyaan pada variabel Perencanaan SDM semuanya dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut (terinci di lampiran).

Hasil pengujian validitas untuk variabel Lingkungan Kerja (X₂) adalah sebagai berikut:

Tabel 10
Data Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No. Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r)	tabel <i>Product Moment</i>	Keterangan
1	0,745	0,404	Valid
2	0,714	0,404	Valid
3	0,707	0,404	Valid
4	0,812	0,404	Valid
5	0,723	0,404	Valid
6	0,773	0,404	Valid
7	0,701	0,404	Valid
8	0,491	0,404	Valid
9	0,664	0,404	Valid
10	0,458	0,404	Valid

Sumber : Data primer diolah.

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa dari 10 butir pertanyaan untuk variabel X_2 Lingkungan Kerja adalah valid karena nilai koefisien korelasi (r) lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,404 ($n=24$, $\alpha=5\%$), jadi butir pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja semuanya dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut (terinci di lampiran).

Hasil pengujian validitas untuk variabel Produktivitas Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 11
Data Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No. Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r)	r_{tabel} <i>Product Moment</i>	Keterangan
1	0,729	0,404	Valid
2	0,703	0,404	Valid
3	0,787	0,404	Valid
4	0,538	0,404	Valid
5	0,447	0,404	Valid
6	0,514	0,404	Valid
7	0,625	0,404	Valid
8	0,691	0,404	Valid
9	0,466	0,404	Valid
10	0,517	0,404	Valid

Sumber : Data primer diolah.

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa dari 10 butir pertanyaan untuk masing-masing variabel Y Produktivitas Kerja adalah valid karena nilai koefisien korelasi (r) lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,404 ($n=24$, $\alpha=5\%$), jadi butir pertanyaan pada variabel Produktivitas Kerja semuanya dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut (terinci di lampiran).

Perhitungan reliabilitas dengan melihat *reliability coefficients* pada alpha, keputusannya jika $r_{alpha} > r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing- masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 12
Data Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Critical Value</i>	Keterangan
Perencanaan SDM (X_j)	0,459	0,404	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,729	0,404	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,754	0,404	Reliabel

Sumber : Data primer diolah.

Dari Tabel 12 menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* variabel yang digunakan lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,404 ($n=24$, $\alpha=5\%$), dari hasil uji reliabilitas ini dapat disimpulkan bahwa semua instrumen yang digunakan bersifat reliabel dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Priyatno (2008:23)

Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui adanya pengaruh perencanaan SDM dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Instansi Kkd Probolinggo digunakan analisis regresi berganda, yang dihitung dari data tabulasi skor masing-masing variabel pada Lampiran 2 menggunakan

Tabel 13
Data Analisis Regresi Berganda
Coefficients*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std.	Beta		
1 (Constant)	6.855	6.619		1.036	.312
X1	.457	.149	.477	3.065	.006
X2	.411	.148	.432	2.775	.011

- a. Dependent Variable: Y
- b. Sumber : Data primer diolah.

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 6,855 + 0,457X_1 + 0,411X_2$$

Dimana:

- a. Nilai konstanta a = 6.855: Variabel independen yaitu Produktivitas Kerja yang terdiri dari perencanaan SDM dan lingkungan kerja mempunyai hubungan positif dengan peningkatan Produktivitas Kerja. Nilai konstanta Produktivitas Kerja sebesar 6.855 menunjukkan semakin meningkatnya perencanaan SDM dan lingkungan kerja berpengaruh dengan Produktivitas Kerja.
- b. Koefisien $b_1 = 0.457$: Besarnya koefisien variabel perencanaan SDM sebesar 0,457 yang berarti setiap peningkatan variabel perencanaan SDM maka secara positif akan mengakibatkan peningkatan Produktivitas Kerja dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- c. Koefisien $b_2 = 0.411$: Besarnya koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,411 yang berarti setiap peningkatan variabel lingkungan kerja maka secara positif akan mengakibatkan peningkatan Produktivitas Kerja dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Hasil regresi berganda diatas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni perencanaan SDM dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni Produktivitas Kerja.

Koefisien Determinasi (R)

Analisis koefisien determinasi untuk menentukan besarnya pengaruh antar variabel, berdasarkan pengolahan data dengan SPSS v.16 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 14

Data Analisis Korelasi dan Determinas Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733	.537	.492	2.975

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
- Sumber : Data primer diolah.

Besar pengaruh kedua variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) diketahui dari nilai *R Square* pada Tabel 14 sebesar $0,537 \times 100\% = 53,70\%$ menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja sebesar 53,70% dipengaruhi oleh Perencanaan SDM dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 46,30% besarnya Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh secara simultan antara perencanaan SDM dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Taraf signifikansi $\alpha = 0,05$; $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$, $df_2 = n - k = 24 - 3 = 21$, diperoleh nilai $F_{tabel} (2) (21) = 3,467$.

Rumusan hipotesisnya:

L#32

$H_0 : p_1 = p_2 = 0$; Tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X_1 dan variabel X_2 secara simultan terhadap variabel Y. $H_1 : p_1 \wedge p_2 \wedge 0$; Ada pengaruh signifikan antara variabel X_1 dan variabel X_2 secara simultan terhadap variabel Y.

Hasil pengolahan dengan SPSS v.16 sebagai berikut:

Tabel 15
Data Uji Hipotesis Simultan
ANOVA^{1*}

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	215.143	2	107.572	12.157	.000=
Residual	185.815	21	8.848		
Total	400.958	23			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y Sumber : Data primer diolah.

Hasil uji hipotesis simultan menunjukkan nilai $F_{hitung} = 12,157$ lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,467$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$) membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 dan variabel X_2 secara simultan terhadap variabel Y, dengan demikian hipotesis pertama yang ditetapkan dapat diterima yaitu “Perencanaan sumber daya manusia dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Instansi KKD Di Probolinggo”.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh secara parsial antara perencanaan SDM dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Instansi KKD. Taraf signifikansi $\alpha = 0,05/2 = 0,025$; $df = n - m = 24 - 3 = 21$, $t_{tabel} = 2,414$.

Rumusan hipotesisnya:

$H_0 : p_1 = p_2 = 0$; Tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X_1 dan variabel X_2 secara parsial terhadap variabel Y. $H_2 : p_1 \wedge p_2 \wedge 0$; Ada pengaruh signifikan antara variabel X_1 dan variabel X_2 secara parsial terhadap variabel Y.

Hasil pengolahan dengan SPSS v.16 sebagai berikut::

Tabel 16
Data Uji Hipotesis Parsial
Coefficients*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std.	Beta		
1 (Constant)	6.855	6.619		1.036	.312
X1	.457	.149	.477	3.065	.006
X2	.411	.148	.432	2.775	.011

a. Dependent Variable: Y Sumber : Data primer diolah.

Dari tabel 16 variabel perencanaan SDM (X_1) menunjukkan nilai $t_{hitung} X_1 = 3,065$ dan nilai $p-value = 0,006$ karena nilai $p-value < 0,025$ ($\alpha/2$) yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara perencanaan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja. Variabel lingkungan kerja (X_2) menunjukkan nilai $t_{hitung} X_2 = 2,775$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2,414$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai $p-value = 0,011$ karena nilai $p-value < 0,025$ ($\alpha/2$) yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Dengan demikian berdasarkan hasil uji t tersebut hipotesis kedua yang ditetapkan dapat diterima yaitu “Perencanaan sumber daya manusia dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Instansi KKD Di Probolinggo”.

Variabel Dominan

Dari persamaan regresi berganda dapat diketahui variabel bebas yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu nilai koefisien regresi $b_1 = 0,475 > b_2 = 0,411$ yang menunjukkan variabel X_1 lebih dominan berpengaruh terhadap variabel Y dari pada variabel X_2 . Dengan demikian hipotesis ketiga yang ditetapkan terbukti yaitu “Variabel perencanaan sumber daya manusia (X_1) mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) Pada Instansi KKD Di Probolinggo”.

Penutup

Pengaruh secara simultan antara perencanaan sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} 12,157 dan pengaruh secara parsial antara perencanaan sumber daya manusia (X_1) terhadap produktivitas kerja ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,065 dan pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja ditunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,775, hal ini juga berarti variabel perencanaan sumber daya manusia (X_1) berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja dari pada variabel lingkungan kerja (X_2).

Daftar Pustaka

- Alimudin, K. I. (2012). *Pengaruh Motivasi Terhadap produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom INDONESIA, Tbk Cabang Makassar. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makasar.*
- Fahmi, I. (2011). *Manajemen: Teori, Kasus, dan Solusi. Bandung: Alfabeta.*
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Cetakan Keduapuluh Satu. Yogyakarta: BPFE.*
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi). Jakarta : Bumi aksara.*
- Hermanto, H. (2019). *Faktor Pelayanan, Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan. CV. Jakad Publishing Surabaya. ISBN: 978-623-7033-70-7.*
- Isaroh, I. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Tidak Diterbitkan. Probolinggo : Program Sarjana UPM.*
- Ratihpratiwi & Apriandi. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tor Ganda Medan. Tijarah Ekonomi Dan Bisnis Islami, 1(17), 0–13.*
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.*