

Pengaruh Struktur Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Insuindomas Putra Medan

¹Lambok Sihite, ²Sari Wulandari

¹Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusantara Al-Washliyah

Email: lamboksihite003@gmail.com, sariwulandari@umnaw.ac.id

Corresponding mail author : lamboksihite003@gmail.com

***Abstract:** this study aims to analyze the effect of organizational structure and job satisfaction on employee productivity PT. Insuindomas Son Of Medan. The method used in this study is quantitative. Sampling technique in this study is saturated sampling as many as 60 employees. Data collection methods using questionnaires/questionnaires. The results of multiple regression analysis obtained a constant value (A) of 1.475, B1 of 0.367 and b2 of 0.312 to obtain multiple linear regression equation $Y = 1.475 + 0,367x_1 + 0,312x_2 + e$. The results obtained from the value of the coefficient of 0.326, where the value of t -count $>$ t -table ($3.442 > 1.6706$) and significant of 0.001 smaller than 0.05 means that the organizational structure has a significant effect on employee productivity, then H1 is accepted. The value obtained from the value of the coefficient of 0.562, where the value of t -count $<$ t -table ($5.892 > 1.6706$) and significant of 0.000 smaller than 0.05 means that job satisfaction has a significant effect on employee productivity, then H2 is accepted. Obtained value F_{hitung} (30.625) $>$ F_{table} (3.16), and the significance value of 0.000 $<$ 0.05 then it can be concluded the third hypothesis is accepted, meaning the variable organizational structure (X1) job satisfaction (X2) affect simultaneously (simultaneous) to employee productivity variable (Y). The value of the coefficient of determination that has been adjusted (R Square) of 0.518 this means that 51.8% of the dependent variable can be explained by the independent variable while the remaining 48.2% is explained by other variables outside the variables studied.*

***Keyword:** Organizational Structure, Job Satisfaction, Employee Productivity.*

I. Pendahuluan

Setiap perusahaan pasti mempunyai berbagai tujuan yang ingin dicapai. Perusahaan akan menggunakan sumber-sumber daya yang ada untuk mencapai tujuannya tersebut. Salah satu sumber daya yang penting adalah manusia dimana sumber daya manusia itu sendiri berfungsi sebagai penggerak sumber daya yang lain. Mengingat akan pentingnya faktor keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, maka suatu organisasi harus berusaha untuk mengelola sumber daya manusianya supaya dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan tercapainya tujuan, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti terhadap PT. Insuindomas Putra Medan dijelaskan bahwa sebagian besar karyawan PT. Insuindomas Putra Medan masih belum bisa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan skill atau spesialis yang dimiliki

karyawan seperti masih belum bisa mencapai target yang sudah ditetapkan pihak pimpinan kepada karyawan khususnya sales dan pada karyawan PT. Insuindomas Putra Medan masih belum terdapat komunikasi yang lancar dan masih belum terlihat hubungan baik antara karyawan dengan pimpinan dikarenakan pihak pimpinan ataupun manager serta koordinator dari struktur organisasi pada PT. Insuindomas Putra Medan masih jarang dikantor ataupun masih sering terjun keluar lapangan. Maka dari itu struktur organisasi yang disusun oleh PT. Insuindomas Putra Medan sampai saat ini masih belum berjalan dengan baik dan masih belum sesuai dengan yang sudah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Hal ini terlihat bahwa fenomena tersebut sangat berkaitan dengan struktur organisasi yang masih belum bekerja sesuai dengan struktur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan juga masih belum baik dikarenakan karyawan dinilai masih belum bisa bekerja dengan prosedur yang sudah ditetapkan oleh pimpinan sehingga hal-hal tersebut secara langsung sangat berdampak kepada produktivitas karyawan yang saat ini masih dinilai rendah oleh pimpinan dikarenakan kinerja yang masih belum baik dan juga masih belum efektif.

Fenomena yang terjadi pada PT. Insuindomas Putra Medan yaitu masih belum adanya jenjang promosi yang diberikan oleh PT. Insuindomas Putra Medan kepada karyawan yang berprestasi, masih ada karyawan yang memiliki hubungan tidak baik dengan pimpinan PT. Insuindomas Putra Medan dan masih belum sesuai prosedur dan peraturan kerja yang diberikan oleh PT. Insuindomas Putra Medan kepada karyawan sehingga kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan masih belum maksimal. Dari beberapa fenomena diatas terkait struktur organisasi dan kepuasan kerja, maka dapat fenomena dapat dilihat melalui hasil data pra survey yang dibagikan kepada 30 responden. Berikut hasil data pra survey pada tabel 1.1 berikut ini

Tabel 1. Data Pra Survey PT. Insuindomas Putra Medan

No	Indikator	Tidak Setuju	Persentase	Setuju	Persentase
Struktur Organisasi					
1.	Karyawas PT. Insuindomas Putra Medan selalu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan spesialis yang dimiliki oleh masing-masing karyawan	20	67%	10	33%
2.	Hubungan kewenangan formal yang dimiliki oleh karyawan PT. Insuindomas Putra Medan saat ini terjalin dengan baik	16	53%	14	47%
3.	PT. Insuindomas Putra Medan selalu memiliki hubungan baik antara pimpinan dan karyawan	19	63%	11	37%
4.	Keputusan yang dibuat oleh pimpinan PT. Insuindomas Putra Medan kepada karyawan tidak dapat diganggu gugat oleh siapapun.	10	33%	20	67%
5.	Saat ini karyawan PT.	15	50%	15	50%

	Insuindomas Putra Medan sudah melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang sudah diterapkan				
Kepuasan Kerja					
1.	Saat ini gaji yang diterima oleh karyawan PT. Insuindomas Putra Medan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.	10	33%	20	67%
2.	PT. Insuindomas Putra Medan selalu memberikan promosi kepada karyawan yang berprestasi untuk meningkatkan jenjang karir.	21	70%	9	30%
3.	Hubungan yang dimiliki oleh pimpinan dengan karyawan sejauh ini sudah sangat baik.	17	57%	13	43%
4.	Sejauh ini karyawan PT. Insuindomas Putra Medan sudah bekerja dengan prosedur yang sudah diterapkan oleh perusahaan	16	53%	14	47%
Produktivitas Karyawan					
1.	Kunci meningkatkan produktivitas yaitu harus memiliki pengetahuan individu yang tinggi disetiap karyawan	8	27%	22	73%
2.	Keterampilan karyawan sangat mempengaruhi hasil kerja karyawan PT. Insuindomas Putra Medan.	13	43%	17	57%
3.	Karyawan yang bekerja di PT. Insuindomas Putra Medan harus mempunyai kemauan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas.	17	57%	13	43%
4.	Hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan bisa dilihat dari sikap karyawan tersebut dalam kehidupan sehari-hari	16	53%	14	47%

Sumber :PT. Insuindomas Putra Medan, 2021

Menurut Pra Riset yang dilakukan peneliti kepada 30 orang karyawan bahwa dengan struktur organisasi dan kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Insuindomas Putra Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil data pra survey yang dilakukan peneliti bahwasannya didalam variabel struktur organisasi masih ada responden yang menjawab “tidak setuju” dari hasil pertanyaan dari indikator struktur organisasi yaitu “Karyawan PT. Insuindomas Putra Medan selalu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan spesialis yang dimiliki oleh masing-masing karyawan” sebanyak 20 orang (67%) dan masih ada responden yang menjawab “tidak

setuju” pada pertanyaan “Hubungan kewenangan formal yang dimiliki oleh karyawan PT. Insuindomas Putra Medan saat ini terjalin dengan baik” sebanyak 16 orang (53%), serta pada pertanyaan “PT. Insuindomas Putra Medan selalu memiliki hubungan baik antara pimpinan dan karyawan” responden masih ada yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 19 orang (63%). Hal ini membuktikan bahwasannya pada PT. Insuindomas Putra Medan masih ada karyawan yang mengerjakan pekerjaannya belum sesuai dengan spesialisasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Fenomena tersebut terjadi dikarenakan pihak pimpinan ataupun manager serta koordinator dari struktur organisasi pada PT. Insuindomas Putra Medan masih jarang dikantor ataupun masih sering terjun keluar lapangan. Maka dari itu struktur organisasi yang disusun oleh PT. Insuindomas Putra Medan sampai saat ini masih belum berjalan dengan baik dan masih belum sesuai dengan yang sudah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan.

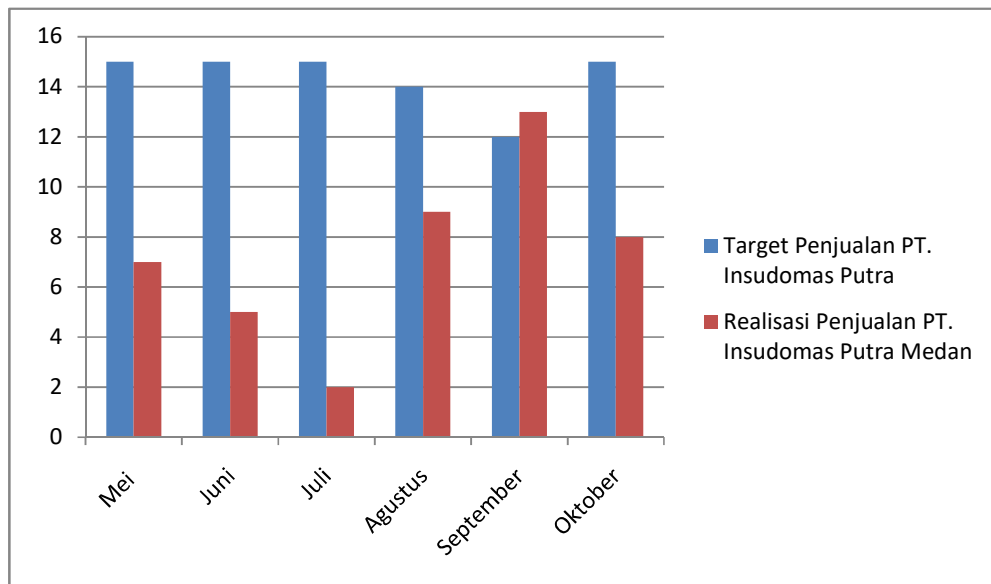
Hasil dari data prasurvey pada indikator kepuasan kerja bahwasannya masih ada karyawan yang menjawab tidak setuju pada pertanyaan “PT. Insuindomas Putra Medan selalu memberikan promosi kepada karyawan yang berprestasi untuk meningkatkan jenjang karir” sebanyak 21 orang (70%) dan masih ada responden yang menjawab “tidak setuju” pada pertanyaan “Hubungan yang dimiliki oleh pimpinan dengan karyawan sejauh ini sudah sangat baik” sebanyak 17 orang (57%) dan pada pertanyaan “Sejauh ini karyawan PT. Insuindomas Putra Medan sudah bekerja dengan prosedur yang sudah diterapkan oleh perusahaan” juga menjawab “tidak setuju” sebanyak 16 orang (53%). Hal ini menunjukkan bahwasannya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Insuindomas Putra Medan masih belum baik dikarenakan beberapa faktor yang sudah dijelaskan diatas.

Pada hasil data pra survey didalam indikator produktivitas karyawan bahwasannya masih ada karyawan yang menjawab tidak setuju pada pertanyaan “Karyawan yang bekerja di PT. Insuindomas Putra Medan harus mempunyai kemauan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas” sebanyak 17 orang (57%) dan responden masih ada yang menjawab “tidak setuju” pada pertanyaan “Hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan bisa dilihat dari sikap karyawan tersebut dalam kehidupan sehari-hari” sebanyak 16 orang (53%). Hal ini menunjukkan bahwasannya karyawan pada PT. Insuindomas Putra Medan masih belum memiliki produktivitas yang tinggi.

Penerapan PP nomor 45 tahun 2019 tentang meningkatkan produktivitas di Indonesia. Peningkatan produktivitas dalam manajemen yang efektif dapat dilakukan dengan cara mendukung karyawan agar memiliki perilaku organisasi serta kualitas pelayanan yang tinggi, rendahnya perilaku organisasi akan memunculkan ketidakmampuan dari karyawan dalam bekerja yang akan mempengaruhi produktivitas kerja mereka sehingga menghambat tujuan perusahaan. Namun padakenyataannya dalam proses berperilakuorganisasi di PT. Insuindomas Putra Medan,masih ada saja karyawan yang belum melakukantugas dan fungsinya sebagaimana mestinyasehingga mengakibatkan produktivitas kerja menurun. Pekerjaan yang pada hakikatnyatelah mempunyai tugas dan fungsi pokokpada bidang masing-masing hanyadikerjakan oleh satu orang saja yangdianggap mampu untuk melakukan semuapekerjaan tersebut, meskipun bukan bidangyang ditanganinya.

Seperti hal nya karyawan pada PT. Insuindomas Putra Medan masih belum bisa mencapai target yang diberikan oleh pimpinan dari PT. Insuindomas Putra Medan dikarenakan masih rendahnya produktivitas yang dimiliki oleh karyawan PT. Insuindomas Putra Medan. Berikut ini adalah grafik penjualan PT. Insuindomas Putra Medan selama 6 bulan terakhir dihitung dari bulan Mei-Oktober 2021.

Gambar 2. Grafik Penjualan Pada PT. Insuindomas Putra Medan Mei-Oktober 2021



Sumber : PT. Insuindomas Putra Medan

Pada grafik penjualan yang dicantumkan didalam gambar 1.1 dapat dilihat bahwa karyawan pada PT. Insuindomas Putra Medan masih belum bisa mencapai target yang diberikan oleh pimpinan PT. Insuindomas Putra Medan kepada karyawan. Dapat dilihat bahwa hanya pada bulan September 2021 yang hanya bisa mencapai dari target, selebihnya hasil penjualan yang dilakukan karyawan masih belum bisa mencapai target yang sudah ditentukan. Hal ini dikarenakan masih rendahnya produktivitas karyawan pada PT. Insuindomas Putra Medan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti memilih untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Perilaku Organisasi dan Kualitas Pelayanan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Insuindomas Putra Medan”.

II. Tinjauan Pustaka

Struktur Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2014 :231) Struktur organisasi adalah untuk menunjukkan bagaimana tugas pekerjaan secara formal dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal. (*how job tasks are formally dividend, grouped, and coordinated*). Selanjutnya masih Robbins dan Coulter (2016 : 322) mendefinisikan bahwa Struktur organisasi adalah pengaturan formal pekerjaan dalam suatu organisasi. Struktur ini, yang dapat ditampilkan secara visual dalam bagan organisasi, juga melayani banyak tujuan.

Colquitt et al (2015:50) indikator struktur organisasi menjadi 5 (lima) yaitu 1) Spesialisasi kerja dimana setiap pekerja melakukan pekerjaan sesuai dengan spesialisasinya, 2) Rantai komando, menjawab pertanyaan “siapa melapor kepada siapa?”. Hal ini menunjukkan hubungan kewenangan formal, 3) Rentang kendali, mewakili berapa banyak karyawan yang menjadi tanggung jawab hubungan manajer dalam organisasi, 4) Sentralisasi, menuju kearah keputusan secara resmi yang dibuat organisasi, 5) Formalisasi, sejauh mana aturan dan prosedur yang digunakan untuk membuat standarisasi perilaku dan keputusan dalam sebuah organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Hamali (2016: 200) setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Menurut Afandi (2018: 74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Menurut Priansa (2016: 292) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauh mana karyawan puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Dan ia dapat mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari 9 (Sembilan) aspek yaitu: 1). Gaji, 2). Promosi, 3). Supervisi (hubungan dengan atasan), 4). Tunjangan tambahan, 5). Penghargaan, 6). Prosedur dan peraturan kerja, 7). Rekan kerja, 8). Pekerjaan itu sendiri, 9). Komunikasi.

Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sedangkan menurut Hasibu dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut Burhanuddin Yusuf (2015) produktivitas dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan dan Sikap.

III. METODE

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Struktur Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Insuindomas Putra Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu sebanyak 60 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner

IV. Hasil Dan Pembahasan

HASIL

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian yang merupakan data yang *valid* dengan alat ukur yang digunakan dalam meneliti, yaitu kuesioner. Uji validitas terlebih dahulu dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada 30 responden diluar responden penelitian ini. Diketahui bahwa r_{tabel} menggunakan taraf signifikan $n = 30$ responden sehingga diperoleh ($df = n-2$), dengan taraf signifikansi 5% atau sama dengan 0,05 sehingga r_{tabel} yang didapatkan yaitu sebesar = 0,306 (Sugiyono, 2017).

Pernyataan dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ Untuk lebih jelasnya, hasil uji validitas dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
Struktur Organisasi (X_1)	1	0,826	0,306	Valid
	2	0,877	0,306	Valid

	3	0,839	0,306	Valid
	4	0,858	0,306	Valid
	5	0,547	0,306	Valid
Kepuasan Kerja (X ₂)	1	0,900	0,306	Valid
	2	0,921	0,306	Valid
	3	0,900	0,306	Valid
	4	0,921	0,306	Valid
	5	0,872	0,306	Valid
	6	0,928	0,306	Valid
	7	0,765	0,306	Valid
	8	0,896	0,306	Valid
	9	0,875	0,306	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	1	0,924	0,306	Valid
	2	0,802	0,306	Valid
	3	0,690	0,306	Valid
	4	0,751	0,306	Valid
	5	0,807	0,306	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel.2 diperoleh bahwa pengujian dari seluruh pernyataan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,306. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dari harga, kualitas pelayanan dan keputusan pembelian yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran instrumen dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan dikatakan reliabel/handal jika memberikan nilai $Alpha\ Cronbach > 0,70$

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

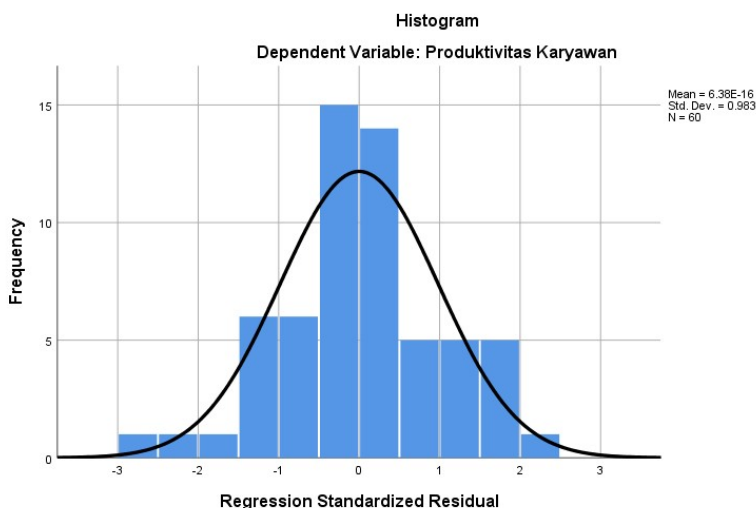
Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Keterangan
Struktur Organisasi (X ₁)	0,804	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,794	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,806	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable*) dan dapat dipakai sebagai alat ukur.

Pembuktian apakah data yang digunakan dapat berdistribusi dengan normal yaitu dengan melihat pada grafik histogram dan *probability plot*. Dapat dikatakan normal jika titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah:

Gambar 5. Grafik Histogram



Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan pada grafik histogram, data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk cekung dengan sempurna. Dapat dikatakan normal jika garis telah membentuk cekung seperti gambar diatas.

Uji normalitas juga dapat dilihat dengan menggunakan uji secara statistic yaitu dengan uji *One-Sampel Kolmogrov Smirnov Test* seperti pada tabel berikut:

Tabel 6. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72528705
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.086
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) seluruh variabel sebesar 0,077. Jika signifikansi lebih besar dari 0,05 maka nilai

residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

Pengujian ada tidaknya gejala multikolonieritas dilakukan dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai toleransi $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 . Hasil uji asumsi multikolonieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolonieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.475	2.441		
	Struktur Organisasi	.367	.107	.326	.931
	Kepuasan Kerja	.312	.053	.562	.931

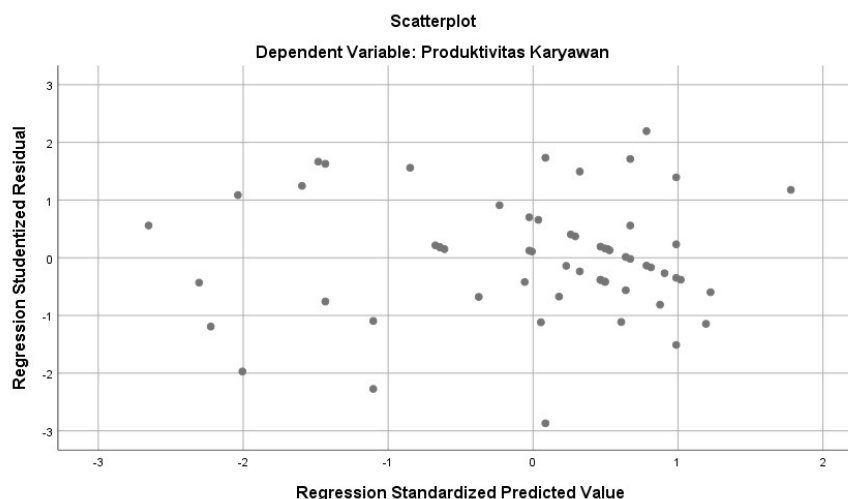
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari Variabel X_1 dan X_2 sebesar 0,931 dimana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari Variabel X_1 dan X_2 sebesar 1,074 dimana semuanya lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap heteroskedastisitas, maka disebut hemokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 8. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan gambar tersebut, dapat dilihat bahwa data menyebar secara acak sekitar sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk regresi. Variabel independen dilambangkan dengan X sedangkan variabel dependen dilambangkan dengan Y.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.475	2.441			
	Struktur Organisasi	.367	.107	.326	.931	1.074
	Kepuasan Kerja	.312	.053	.562	.931	1.074

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.27 maka persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 1,475 + 0,367X_1 + 0,312X_2 + e$$

Pada tabel 1.6 menunjukkan bahwa perhitungan diperoleh nilai konstanta (a) 1,475, b1 sebesar 0,367 dan b2 sebesar 0,312 sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 1,475 + 0,367X_1 + 0,312X_2 + e$, Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstanta (a) = 1,475 artinya jika variabel Struktur Organisasi dan Kepuasan Kerja bernilai 0 maka Produktivitas Karyawan adalah sebesar 1,475.
2. Koefisien regresi variabel Struktur Organisasi = 0,367 artinya jika variabel Struktur Organisasi meningkat sebesar 1 satuan maka variabel Produktivitas Karyawan akan meningkat 0,367.
3. Koefisien regresi Kepuasan Kerja = 0,312 artinya jika variabel Kepuasan Kerja meningkat sebesar 1 satuan maka variabel Produktivitas Karyawan akan meningkat sebesar 0,312.

Uji t (Parsial) adalah untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dari hasil pengujian SPSS Versi 25.00 maka nilai uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Uji t (Parsial) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.475	2.441		.604	.548
	Struktur Organisasi	.367	.107	.326	3.422	.001
	Kepuasan Kerja	.312	.053	.562	5.892	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan hasil uji t diatas diperoleh nilai t tabel pada $n = 60$ pada taraf signifikan 5% (0,05) adalah 1.6706. Maka dengan demikian untuk mengetahui secara parsial dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

1. Nilai yang diperoleh dari tabel diatas yaitu nilai koefisien sebesar 0,326, dimana nilai $t_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,442 > 1.6706$) dan signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 artinya Struktur Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, maka H_0 diterima.
2. Nilai yang diperoleh dari tabel diatas yaitu nilai koefisien sebesar 0,562, dimana nilai $t_{hitung} < T_{tabel}$ ($5,892 > 1.6706$) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, maka H_0 diterima.

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama simultan mempengaruhi variabel *dependen*. Dari hasil pengujian SPSS Versi 25.00 maka nilai Anova dalam uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188.713	2	94.357	30.625	.000 ^b
	Residual	175.620	57	3.081		
	Total	364.333	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Struktur Organisasi

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Dari tabel 11 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 30,625. Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : 2, dk penyebut : $60 - 2 - 1(5\% ; 2 ; 57 ; F_{tabel} 3,15)$ diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,16. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (30,625) > F_{tabel} (3,16)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Variabel Struktur Organisasi (X_1) Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh secara serentak (simultan) terhadap Variabel Produktivitas Karyawan (Y).

Untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan R Square yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square* karena disesuaikan dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian nilai R Square/*Adjusted R Square* dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R Square berkisar 0 sampai dengan 1. Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah:

Tabel 12. Hasil Uji R Square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.501	1.755

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Struktur Organisasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 1.9 diatas terlihat nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) sebesar 0,518 hal ini berarti 51,8% variabel *dependen* dapat dijelaskan oleh variabel *independen* sedangkan sisanya (100%-51,8%=48,2%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Pembahasan

Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 30,625. Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : 2, dk penyebut : 60-2-1(5%; 2; 57; F_{tabel} 3,15) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,16. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa F_{hitung} (30,625) > F_{tabel} (3,16), dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Variabel Struktur Organisasi (X_1) Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh secara serentak (simultan) terhadap Variabel Produktivitas Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugroho Tri Handoko, Mei Indrawati, Muninghar (2020) yang berjudul “Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Struktur Organisasi, budaya organisasi dan produktivitas pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro dalam kategori baik, desain kerja dalam kondisi cukup baik. Struktur Organisasi, desain kerja dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai. Terdapat pengaruh yang signifikan struktur organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Terdapat pengaruh yang signifikan desain kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Struktur Organisasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo Eddy (2016) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Rodeo Semarang” yang menyatakan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Pada PT. Rodeo Semarang.

V. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan Pengaruh Struktur Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Insuindomas Putra Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Nilai yang diperoleh dari nilai koefisien sebesar 0,326, dimana nilai t-hitung > T-tabel (3,442 > 1.6706) dan signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 artinya Struktur Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Nilai yang diperoleh dari nilai koefisien sebesar 0,562, dimana nilai t-hitung < T-tabel (5,892 < 1.6706) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
3. Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 30,625. Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : 2, dk penyebut : 60-2-1(5%; 2; 57; F_{tabel} 3,15) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,16. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa F_{hitung} (30,625) > F_{tabel} (3,16), dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Variabel Struktur Organisasi (X_1) Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh secara serentak (simultan) terhadap Variabel Produktivitas Karyawan (Y).

VI. Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Colquitt, J. A., Lepine, A. J., & Wesson, J. M. (2015). *Organizational Behavior*. New York: Mc. Graw Hill.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2016). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta*.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta
- Yusuf, Ahmad Dkk. (2015). *Buku Ajar Keperawatan Kesehatan Jiwa*. Jakarta: Salemba Medika.