

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN RADIO COSMO BANDUNG**

***THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND WORK MOTIVATION ON WORK PRODUCTIVITY  
EMPLOYEES OF RADIO COSMO BANDUNG***

**Andi Miske Tamara<sup>1</sup>, Syarifuddin<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

<sup>1</sup> andimisketamara@student.telkomuniversity.ac.id <sup>2</sup> Syarifuddin@telkomuniversity.ac.id

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Radio Cosmo Bandung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Radio Cosmo Bandung secara persial dan simultan.

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda uji hipotesis (uji T dan uji F), koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan pengambilan sampel dengan menggunakan metode Teknik sampling *non-probability* dengan jenis sampling jenuh. Jumlah responden dalam penelitian ini 60 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berada di kategori baik yaitu sebesar 77,63%, Motivasi Kerja berada pada kategori baik yaitu sebesar 79,84% dan Produktivitas Kerja Karyawan berada pada kategori baik yaitu sebesar 80,60%. Dari penelitian ini terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Radio Cosmo Bandung yaitu sebesar 82,2%.

Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji f bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kepuasan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas.

**ABSTRACT**

*This research was conducted to determine the influence of work kpuasn (X1) and work motivation (X2) on product work productivity (Y) on the radio Cosmo Bandung. The purpose of this research is to generate and analyze the influence of job satisfaction and work motivation towards employee work productivity on Cosmo Bandung radio on the perky and aerotest.*

*In this study using quantitative methods with the analysis used are descriptive analysis, the analysis of the linear regression of the hypothesis test (T test and F test), Koefidien determination ( $R^2$ ) and sampling using a method of sampling techniques non-probability with each saturated sample. The number of respondents in this study was 60 respondents.*

*The results showed that the job satisfaction is in the good kategori of 77, 63%, the motivation of work is in the category of good is 79, 84% and the productivity of work employees are there a good category of 80, 60%. From this research, there is a significant influence of job satisfaction and work motivation to the productivity of employee work on Cosmo Bandung Radio, which is 82, 2%.*

*Based on the hypothesis testing using the F test that job satisfaction and work motivation are aerotest simultan significantly and significant to the employee's work productivity.*

**Keywords:** Job satisfaction, work motivation, and productivity

**1. PENDAHULUAN**

**1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang

dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, komunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan yang bersifat teknis ataupun manajerial (Sedermayanti, 2017:3).

Dalam menjalankan tugas, kenyamanan sangat dibutuhkan oleh karyawan sehingga karyawan akan tetap tinggal lama di perusahaan guna memperlancar jalannya perusahaan. Hal itu dapat mempengaruhi peningkatan Produktivitas kerja karyawan agar dapat mencapai target perusahaan. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja, seperti misalnya jumlah makan siang yang dilayani dalam kafetaria sekolah atau jumlah penangkapan yang dilakukan oleh petugas polisi dan identifikasi jumlah sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan output tertentu (Sulistiani & Rosidah, 2018:293). Oleh karena itu perusahaan perlu memberikan perhatian lebih kepada karyawan sebagai tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.

Sedangkan motivasi berasal dari Bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan atau gerakan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia (Bintoro & Daryanto 2017:75). Motivasi yang diharapkan dari pegawai adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi dan sebaliknya.

Untuk mengetahui kondisi kepuasan kerja, motivasi kerja, dan bagaimana produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di Radio Cosmo Bandung. Peneliti melakukan pembagian prakuesioner kepada 15 orang karyawan pada hari Rabu, 25 Maret 2020. Dilihat bahwa kepuasan kerja Radio Cosmo Bandung, indikator gaji yang diterima setiap bulan dengan memperoleh persentase sebesar 60%, hal tersebut menandakan bahwa karyawan setuju dengan gaji yang diterima pada tiap bulannya. Persentase indikator kenyamanan bekerja dengan memperoleh persentase 86,7%, hal tersebut menandakan bahwa karyawan sangat setuju dengan kondisi kenyamanan dalam bekerja, hal tersebut dikarenakan ruang bekerja dibuat nyaman mungkin agar karyawan tidak merasa jenuh saat bekerja. Persentase indikator kepuasan dengan gaji yang diberikan memperoleh persentase sebesar 60%, hal tersebut menandakan bahwa karyawan setuju dengan gaji yang diterima saat ini.

Sebanyak 6 responden dengan persentase 40% memiliki tanggapan setuju mengenai hubungan terjalin baik dengan atasan dan 6 responden dengan persentase 40% memiliki tanggapan cukup setuju mengenai hubungan terjalin baik dengan atasan dan 5 responden dengan persentase 13,3% memiliki tanggapan sangat setuju mengenai hubungan terjalin baik dengan atasan dan 1 responden dengan persentase 6,7% memiliki tanggapan tidak setuju mengenai hubungan terjalin baik dengan atasan. Ini berarti bahwa karyawan yang berpendapat setuju, cukup setuju dan tidak setuju masih tinggi sebesar 86,7%, sehingga ini menjadi masalah yang harus diperhatikan. Manajemen Radio Cosmo mengharapkan karyawan yang sangat setuju lebih dari 60% dalam hal hubungan kerja dengan atasan untuk mendukung produktivitas Radio Cosmo.

Dilihat bahwa motivasi kerja sebanyak 4 responden dengan persentase 26,7% memiliki tanggapan setuju mengenai nyaman dalam bekerja dan 5 responden dengan persentase 33,3% memiliki tanggapan cukup setuju mengenai nyaman dalam bekerja dan 5 responden dengan persentase 33,3% memiliki tanggapan sangat setuju mengenai nyaman dalam bekerja. dan 1 responden dengan persentase 6,7% memiliki tanggapan tidak setuju mengenai nyaman dalam bekerja. Rendahnya responden yang memilih sangat setuju jauh di atas 60 % yang diinginkan manajemen Radio Cosmo untuk kenyamanan

dalam bekerja, hal ini menjadi tantangan bagi manajemen untuk membenahi kenyamanan dalam bekerja agar motivasi meningkat. Dan sebanyak 6 responden dengan persentase 40% memiliki tanggapan setuju mengenai mampu bekerja sesuai standar perusahaan dan 3 responden dengan persentase 26,7% memiliki tanggapan cukup setuju mengenai mampu bekerja sesuai standar perusahaan dan 2 responden dengan persentase 20% memiliki tanggapan sangat setuju mengenai mampu bekerja sesuai standar perusahaan dan 2 responden dengan persentase 13,3% memiliki tanggapan tidak setuju mengenai mampu bekerja sesuai standar perusahaan. Ini berarti bahwa karyawan yang mengisi pra kuesioner sangat setuju masih sangat rendah atau jauh di atas 60 % dari yang diinginkan manajemen Radio Cosmos, bekerja sesuai standard apa lagi diatas akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil prakuesioner dan hasil wawancara yang peneliti lakukan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja sudah cukup baik. Tetapi produktivitas kerja karyawan masih fluktuatif bahkan ada fase dimana terjadi penurunan produktivitas yang cukup drastis. Pada awalnya karyawan merasa asing bekerja disuatu perusahaan. Mereka masuk ke perusahaan dengan tujuan untuk bekerja, tidak mengetahui secara pasti maksud dan tujuan pemilik mendirikan usaha. Jika manajemen tidak melakukan sesuatu untuk mengelola sumber daya manusianya, maka mereka hanya bekerja menuruti perintah kita saja tanpa pernah berusaha bekerja untuk mencapai tujuan sebenarnya yang kita inginkan (Bintoro & Daryanto, 2017:47).

Berdasarja permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana kepuasan kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti mengajukan topik bahasan dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Radio Cosmo Banfung”**.

### 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang sebelumnya, rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana kepuasan kerja di Radio Cosmo Bandung?
- b. Bagaimana motivasi kerja di Radio Cosmo Bandung?
- c. Bagaimana produktivitas kerja di Radio Cosmo Bandung?
- d. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Radio Cosmo Bandung secara parsial dan simultan?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Mengacu pada permasalahan yang akan dibahas, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja pada Radio Cosmo Bandung
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja pada Radio Cosmo Bandung
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis produktivitas kerja karyawan pada Radio Cosmo Bandung
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Radio Cosmo Bandung secara parsial dan simultan

## 2. DASAR TEORI DAN METODOLOGI PENELITIAN

### 2.1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang dirasakan dari lingkungannya. Gibson et al (Priansa, 2016:291) Kepuasan kerja yaitu sikap seorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya.

### 2.2. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari Bahasa latin *“Movere”* yang artinya dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan dan pengikut. Motivasi yang diharapkan dari pegawai adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Bintoro & Daryanto,

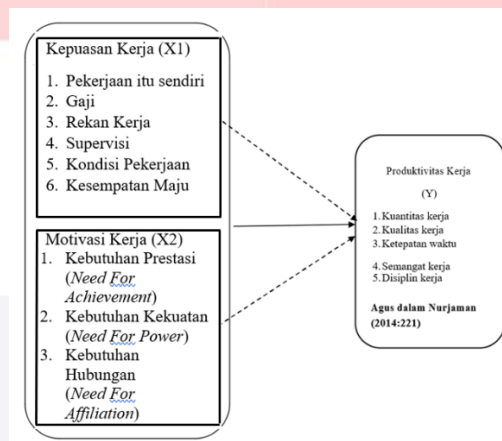
2017:75). Apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi dan sebaliknya. Menurut Robbins & Judge (2015:127) motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan kekuatan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

### 2.3. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupa faktor penting bagi perusahaan karena perusahaan dapat dikatakan berhasil atau tidak dalam menjalankan kegiatan bisnisnya atau tidak dalam menjalankan kegiatan bisnis dapat dilihat produktivitas kerja karyawan pada perusahaan. Sehingga perusahaan harus selalu memperhatikan karyawannya agar memiliki produktivitas kerja karyawan yang produktif guna meningkatkann perolehan laba dan produktivitas perusahaan. Menurut Mathis dalam (Butar,2015) mendefinisikan produktivitas kerja merupakan pengukuran dan kuantitas dari pekerjaan sengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal yang terkait dan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut.

### 2.4. Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam gambar berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Penelitian**

Sumber: Olahan Data Peneliti

Keterangan:

———— : Parsial

- - - - - : Simultan

### 2.5. Hipotesis Penelitian

Penelitian ini memuat hipotesis sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja;
- b. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan;
- c. Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan;

### 2.6. Metode Penelitian

Metode yang digunakan, yaitu metode kuantitatif dengan pengelolaan data analisis deskriptif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan di Radio Cosmo Bandung dengan jumlah karyawan sebanyak 60 orang. Menggunakan Teknik *sampling* jenuh yang termasuk ke dalam pengambilan sampel *non probability sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu data primer diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, pengamatan langsung oleh peneliti di lokasi penelitian yaitu di Radio Cosmo Bandung, dan membagikan kuesioner (angket) diberikan kepada 60 responden yakni karyawan Radio Cosmo Bandung. Sedangkan data sekunder yang diperoleh dari beberapa sumber, yaitu literatur, sejarah dan profil di Radio Cosmo Bandung, buku dan jurnal terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian.

## 3. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 3.1. Hasil Penelitian

#### a. Hasil Analisis Deskriptif

Secara keseluruhan, dapat diindikasikan variabel Produktivitas Kerja (Y) tergolong ke dalam kategori baik ialah sebesar 80,60% dengan arti bahwa karyawan Radio Cosmo Bandung memiliki tingkat produktivitas kerja yang

baik. Secara keseluruhan, variabel Kepuasan Kerja (X) tergolong pada kategori sangat baik, yaitu sebesar 77,63% yang memiliki arti bahwa karyawan Radio Cosmo Bandung telah memiliki kepuasan kerja dengan baik.

**b. Analisis Regresi Linier Berganda**

Dari olahan data regresi linier berganda yang telah dilakukan, diperoleh persamaan sebagai berikut:

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)     | .606                        | .204       |                           | 2.967 | .004 |                         |       |
|                           | Kepuasan Kerja | .182                        | .082       | .210                      | 2.221 | .030 | .380                    | 2.630 |
|                           | Motivasi Kerja | .659                        | .086       | .723                      | 7.642 | .000 | .380                    | 2.630 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**Gambar 3.1 Hasil Uji Regresi Berganda**

Sumber: Hasil olahan data melalui SPSS 22

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 0,606 + 0,182 X_1 + 0,659 X_2$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Gambar di atas dapat dinyatakan pada persamaan regresi di bawah ini:

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 0,606 + 0,182 X_1 + 0,659 X_2$$

Daripersamaan di atas dapat dilihat konstanta (a) = 0,606, menunjukkan bahwa nilai konstan jika variabel kepuasan kerja (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>) = 0,659. Maka produktivitas kerja karyawan sebesar 0,606. Pada koefisien X<sub>1</sub> = 0,182, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,182. Sedangkan koefisien X<sub>2</sub> = 0,659 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,659.

**c. Uji Hipotesis**

**1) Uji T (Parsial)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)     | .606                        | .204       |                           | 2.967 | .004 |                         |       |
|                           | Kepuasan Kerja | .182                        | .082       | .210                      | 2.221 | .030 | .380                    | 2.630 |
|                           | Motivasi Kerja | .659                        | .086       | .723                      | 7.642 | .000 | .380                    | 2.630 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**Gambar 3.2 Hasil Uji T**

Sumber: Hasil olahan data melalui SPSS 22

Pengujian secara parsial ialah menggunakan Uji T. Nilai dari t tabel pada signifikansi α = 0,05 dengan df (60-2)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa angka pada kolom t yang merupakan t hitung variabel kepuasan kerja menunjukkan angka 2,221 yang dimana angka tersebut lebih besar dari t tabel yaitu 1,671 dengan nilai signifikansi sebesar 0,030 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut memenuhi kriteria bahwa H<sub>1</sub> diterima. Dengan begitu, penelitian ini menjawab hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1a</sub>: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Radio Cosmo Bandung.

Selanjutnya, pengujian tersebut menunjukkan angka t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 7,642

dengan nilai signifikansi 0,000.

Hasil t hitung tersebut menunjukkan angka lebih besar dari t tabel dengan angka signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan begitu, maka  $H_0$  ditolak. Hipotesis yang diterima pada pengolahan data tersebut adalah:

$H_{1b}$ : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Radio Cosmo Bandung.

## 2) Uji F (Simultan)

Pengujian secara simultan ialah menggunakan uji F. Tabel 3 menunjukkan hasil Uji F sebagai berikut

| ANOVA <sup>a</sup>                            |            |                |    |             |         |                   |
|-----------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model                                         |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1                                             | Regression | 6.778          | 2  | 3.389       | 174.373 | .000 <sup>b</sup> |
|                                               | Residual   | 1.419          | 73 | .019        |         |                   |
|                                               | Total      | 8.197          | 75 |             |         |                   |
| a. Dependent Variable: VAR00003               |            |                |    |             |         |                   |
| b. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001 |            |                |    |             |         |                   |

**Gambar 3.3 Hasil Uji F**

*Sumber:* Hasil olahan data melalui SPSS 22

Nilai f tabel dengan taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan (2;60) adalah

Tabel 4.21 menunjukkan hasil pengolahan data uji F yang menunjukkan apakah terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel bebas secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebagai variabel independen. Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya, kriteria penerimaan hipotesis ditinjau dari kolom F dan nilai signifikansi. F hitung pada tabel di atas menunjukkan angka 174,373 yang mana lebih besar daripada F tabel yaitu 2,769 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengolahan data pada uji F ini memenuhi kriteria bahwa  $H_0$  diterima. Dengan begitu hipotesis yang diterima pada pengujian ini adalah:

$H_0$ : Variabel bebas yang terjadi dari kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Radio Cosmo Bandung.

## d. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh secara simultan. Gambar 3.4 berikut menunjukkan nilai koefisien determinasi.

| Model Summary <sup>b</sup>                    |                   |          |                   |                            |
|-----------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                             | .909 <sup>a</sup> | .827     | .822              | .13941                     |
| a. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001 |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: VAR00003               |                   |          |                   |                            |

**Gambar 3.4 Koefisien Determinasi**

*Sumber:* Hasil olahan data melalui SPSS 22

Berikut adalah perhitungan dari koefisien determinasi:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,827 \times 100\% = 82\%$$

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 0,827 atau 82,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 82,7% terhadap produktivitas kerja karyawan Radio Cosmo Bandung, sedangkan sisanya sebesar 17,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

### 3.2. Pembahasan

Variabel produktivitas kerja secara keseluruhan termasuk ke dalam kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh dari variable produktivitas kerja sebesar 80,60% yang berarti bahwa Radio Cosmo Bandung memiliki karyawan tingkat produktivitas kerja yang baik. Nilai tertinggi terdapat pada dimensi disiplin kerja sebesar 86,67% dan yang memperoleh nilai tertinggi pada dimensi disiplin kerja “saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya” dengan presentase sebesar 83,17%.

Variabel kepuasan kerja secara keseluruhan termasuk ke dalam kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh dari variable kepuasan kerja sebesar 77,63% yang berarti bahwa Radio Cosmo Bandung memiliki karyawan tingkat kepuasan kerja yang baik. Nilai tertinggi terdapat pada dimensi kondisi pekerjaan sebesar 82,00% dan yang memperoleh nilai tertinggi pada dimensi kondisi pekerjaan “suasana kerja membuat saya nyaman” dengan presentase sebesar 81,33%.

Variabel motivasi kerja secara keseluruhan termasuk ke dalam kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh dari variable motivasi kerja sebesar 79,84% yang berarti bahwa Radio Cosmo Bandung memiliki karyawan tingkat motivasi kerja yang baik. Nilai tertinggi terdapat pada dimensi kebutuhan prestasi (*need for achievement*) sebesar 82,33% dan yang memperoleh nilai tertinggi pada dimensi kebutuhan prestasi (*need for achievement*) “saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan presentase sebesar 84,67%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Radio Cosmo Bandung. Hal ini dapat dilihat pada nilai  $T_{hitung}$  (2,221)  $> T_{tabel}$  (1,671) dan tingkat signifikansi  $0,030 < 0,05$ .

Hasil penelitian menunjukkan Motivasi Kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Radio Cosmo Bandung. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $T_{hitung}$  (7,642)  $> T_{tabel}$  (1,671) dan tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Radio Cosmo Bandung. Hal ini dapat dilihat dari  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 0,000. oleh karena itu pada kedua perhitungan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $174,373 > 3,16$ ) dan tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Besarnya pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dapat dilihat dari koefisien determinasi (KD) sebesar 82,7% sedangkan sisanya 17,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kepuasan Kerja Radio Cosmo Bandung  
Kepuasan kerja pada Radio Cosmo Bandung berdasarkan hasil penelitian menurut tanggapan karyawan berada dalam kategori baik. Hal tersebut dapat dilihat pada tanggapan karyawan mengenai dimensi kepuasan kerja, maka menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada Radio Cosmo Bandung telah berjalan dengan baik dan sesuai keinginan karyawan.
- b. Motivasi Kerja Radio Cosmo Bandung  
Motivasi kerja pada Radio Cosmo Bandung menurut karyawan berada pada kategori baik. Hal ini dapat dilihat pada tanggapan karyawan mengenai dimensi motivasi kerja, seperti kebutuhan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan kekuatan (*need for power*), kebutuhan hubungan (*need for affiliation*). Dari ketiga dimensi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Radio Cosmo Bandung terealisasi dengan baik.
- c. Produktivitas Kerja Karyawan Radio Cosmo Bandung  
Produktivitas kerja karyawan pada Radio Cosmo Bandung secara keseluruhan berada pada kategori baik hal tersebut dapat dilihat dari tanggapan karyawan mengenai dimensi produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan Radio Cosmo Bandung baik.
- d. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Radio Cosmo Bandung  
Variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Besarnya pengaruh 82,2% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Sedarmayanti (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompensasi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Pt Refika Aditama.
- [2] Sulistyani & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [3] Bintoro, M., & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- [4] Bintoro, M., & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- [5] Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan kedua puluh satu ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Changgriawan, G. S. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production*. *Agora*, 5(2).
- [7] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.