



**JKIS:**  
**Jurnal Komunikasi**  
**dan Ilmu Sosial**

E-ISSN: 2963-0517  
P-ISSN: 2963-0525

<https://dinastires.org/JKIS>    [dinasti.info@gmail.com](mailto:dinasti.info@gmail.com)    +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jkis.v2i2>

Received: 07 Mei 2024, Revised: 16 Mei 2024, Publish: 26 Juni 2024  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan (Studi Pada PT. Famatex di Bandung)

Dwi Ismarianto<sup>1</sup>, S. Ridwan<sup>2</sup>, Widiya Avianti<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, [febunwim@gmail.com](mailto:febunwim@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, [bang.yonas71@gmail.com](mailto:bang.yonas71@gmail.com)

<sup>3</sup>Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, [widythea@gmail.com](mailto:widythea@gmail.com)

Corresponding Author: [bang.yonas71@gmail.com](mailto:bang.yonas71@gmail.com)

**Abstract:** Dwi Ismarianto, 2023. *The Effect of Motivation and Work Ability on Employee Job Satisfaction (A Study at PT. Famatex Spinning Mills, Ltd. in Bandung)*. Thesis of Master of Management Program, Faculty of Business Economics, University of Winaya Mukti. Under the Guidance of Dadang Suhairi and Asep Agus. At PT. Famatex there are still many employees who do not have satisfaction with the work produced, this is because employees are not optimal in completing work quickly and there are still employees who have not been able to communicate well in communicating, so errors often occur as a result of this inability. No less important factor in the growth of satisfaction is the employee's work motivation. Work motivation is very important for employees and companies. Motivation will encourage employees to excel, with this motivation employees will take action on the basis of the desire to excel, so that they will carry out positive activities in support of company goals. The purpose of this study is to determine and analyze the magnitude of the influence of motivation and work ability on job satisfaction of PT. Famatex in Bandung simultaneously and partially. In the preparation of this thesis, the author uses descriptive-variative method research. Descriptive research is research whose main purpose is to describe something and usually a characteristic or function. Verification research is used to examine the relationship of independent variables to dependent variables, namely the influence of motivation and work ability simultaneously and partially on employee satisfaction. The samples taken in this study were company employees as many as 100 people. From the results of the descriptive analysis, it is known that the motivation is in the sufficient category. The variables of work ability and job satisfaction are in the agree category, while from statistical analysis it is known that motivation and work ability have a simultaneous and partial effect on employee job satisfaction at PT. Famatex in Bandung.

**Keywords:** Motivation, Work Ability, Job Satisfaction.

**Abstrak:** Dwi Ismarianto, 2023. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Suatu Studi pada PT. Famatex di Bandung). Tesis Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Winaya Mukti. Dibawah Bimbingan Dadang Suhairi dan Asep Agus Rustandi. Pada PT. Famatex masih banyak karyawan yang belum memiliki kepuasan atas pekerjaan yang dihasilkan, ini disebabkan

karyawan belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan masih ada karyawan yang belum mampu berkomunikasi dengan baik, sehingga seringkali terjadi kesalahan-kesalahan akibat dari ketidakmampuan tersebut. Faktor yang tidak kalah penting dalam penumbuhan kepuasan adalah adanya motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja menjadi hal yang sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi, dengan motivasi inilah karyawan akan melakukan tindakan atas dasar keinginan untuk berprestasi, sehingga akan melakukan aktivitas-aktivitas yang positif dalam mendukung tujuan perusahaan. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Famatex di Bandung secara simultan dan parsial. Dalam penyusunan tesis ini, penulis menggunakan penelitian metode deskriptif-verikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang tujuan utamanya adalah menggambarkan sesuatu dan biasanya karakteristik atau fungsi. Penelitian verifikatif digunakan untuk meneliti hubungan variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh motivasi dan kemampuan kerja secara simultan dan parsial terhadap kepuasan karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan sebanyak 100 orang. Dari hasil analisis deskriptif diketahui bahwa motivasi berada pada kategori cukup. Pada variabel kemampuan kerja dan kepuasan kerja berada pada kategori setuju, sedangkan dari analisis statistik diketahui bahwa motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Famatex di Bandung.

**Kata Kunci:** Motivasi, Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja.

## PENDAHULUAN

Penelitian yang penulis lakukan pada PT. Famatex yang merupakan perusahaan tekstil berdiri tahun 1970. PT. Famatex berlokasi di Jl. Raya AH. Nasution No.272 Ujung Berung, Kota Bandung, Jawa Barat.

Dari hasil pengamatan di PT. Famatex masih banyak karyawan yang belum optimal dalam mengoperasikan Komputer, ketidakmampuan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan masih ada karyawan yang belum mampu berkomunikasi dengan baik, baik itu dengan pimpinan maupun dengan rekan kerja, sehingga seringkali terjadi kesalahan-kesalahan akibat dari ketidakmampuan- ketidakmampuan tersebut meskipun sudah dilakukan pelatihan-pelatihan tetapi masih saja ditemukan ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan optimal dan belum mampu meningkatkan prestasi kerja.

Ketidakmampuan karyawan yang telah dipaparkan di atas memunculkan adanya ketidakpuasan kerja baik dari pimpinan maupun dari karyawan itu sendiri, kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong pegawai lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja. Kepuasan kerja sering kali disamakan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Sikap tersebut diartikan sebagai tingkat perasaan positif atau negatif yang dirasakan seseorang terhadap obyek tertentu seperti tempat, benda atau orang lain.

Faktor yang sangat penting dalam penumbuhan kepuasan adalah adanya motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja menjadi hal yang sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi, dengan motivasi inilah karyawan akan melakukan tindakan atas dasar keinginan untuk berprestasi, sehingga akan melakukan aktivitas-aktivitas yang positif dalam mendukung tujuan perusahaan. Dalam arus global, sebuah perusahaan yang ingin berkembang harus mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif, hal ini tentu membutuhkan dukungan dari para karyawannya yang harus memiliki kemampuan kerja yang tinggi dalam di bidangnya.

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi dan sekaligus memuaskan kebutuhan individu. Terdapat tiga konsep yang mendasari definisi di atas yakni, kebutuhan (*needs*), upaya (*effort*), dan tujuan (*goals*). Kebutuhan (*needs*)

yang belum terpenuhi akan menjadi pendorong (stimulan) bagi individu untuk melakukan upaya-upaya (*effort*) yang dapat memuaskan kebutuhannya (*goals*) tersebut.

Selama berada di suatu perusahaan, pasti ada saja beberapa anggota atau karyawan yang tidak puas atau mengeluh. Keadaan itu tentunya tidak dikehendaki oleh organisasi karena akan berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang pimpinan, sehingga seorang pimpinan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja pegawainya.

Dari penjelasan di atas diketahui bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, sehingga dilakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Suatu Studi pada PT. Famatex di Bandung)”**.

## **METODE**

Penelitian ini bersifat deskriptif-verifikatif. Menurut Malhotra (2014:78), penelitian deskriptif adalah penelitian yang tujuan utamanya adalah menggambarkan sesuatu dan biasanya karakteristik atau fungsi.

Penelitian verifikatif digunakan untuk meneliti hubungan variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh motivasi dan kemampuan kerja secara simultan dan parsial terhadap kepuasan karyawan pada PT. Famatex di Bandung. Setelah itu, dianalisis dengan menggunakan analisa statistik untuk diambil kesimpulan.

Penelitian survei adalah penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara dan kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan (Sugiyono, 2014: 81).

## **Operasionalisasi Variabel**

Menurut Sugiyono (2017:38) pengertian variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Masing- masing variabel harus didefinisikan secara jelas sehingga tidak menimbulkan penafsiran ganda. Setiap variabel hendaknya didefinisikan secara operasional agar lebih mudah dicari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya serta lebih terukur.

Operasional variabel dalam penelitian ini bersumber pada tiga hal yaitu Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja sebagai variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan Kepuasan Kerja karyawan sebagai variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi/ Indikator	Skala	No. Item Dalam Kuesioner
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. McClelland dalam Suwanto (2020 : 161)	1. Upah/ gaji 2. Insentif 3. Harga diri 4. Kebutuhan Rohani 5. Kebutuhan Partisipasi 6. Penempatan Pegawai 7. Jaminan hari tua 8. Lingkungan 9. Pengembangan Diri 10. Penghargaan	O R D I N A L	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Kemampuan Kerja (X <sub>2</sub> )	Kepastian seorang individu untuk mengerjakan sebagian tugas dalam suatu pekerjaan baik kemampuan intelektual yakni kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental, maupun fisik yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas	1. Kesanggupan kerja 2. Pendidikan 3. Masa Kerja	O R D I N A L	1,2,3 4,5,6 7,8
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Robbins (2015:36)	1. Kepuasan pada Pekerjaan itu sendiri 2. Kepuasan dengan gaji 3. Kepuasan pada Promosi 4. Kepuasan pada Supervisi 5. Kepuasan pada Rekan Kerja	O R D I N A L	1,2 3,4 5,6 7 8

Sumber: Kajian Penulis (2023)

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer dan sekunder. Menurut Sugiyono (2017:137) adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Menggunakan data primer karena peneliti mengumpulkan sendiri data- data yang dibutuhkan yang bersumber langsung dari perusahaan (observasi langsung diperusahaan, kuesioner).

2. Data Sekunder

Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Menggunakan data sekunder karena peneliti mengumpulkan informasi yang telah diolah pihak lain (*text book*, jurnal, internet).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: Obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Famatex di Bandung yaitu sebanyak 627 orang karyawan.

Menurut Sugiyono (2017:81) pengertian sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel dan dikelompokkan menjadi dua yaitu *Probability Sampling* dan *Nonprobability Sampling*. Pada penelitian ini peneliti menggunakan nonprobability sampling, dimana menurut Sugiyono (2017:84) mendefinisikan sebagai teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Famatex Ltd adalah usaha bersama dari para pemegang saham yang terdiri dari enam orang. Tetapi dikarenakan oleh beberapa hal, tiga orang pemegang saham menjual saham mereka dan memisahkan diri dari PT. Famatex Ltd. Dua orang lainnya dari pemegang saham tersebut menjual sebagian saham mereka, sehingga saat ini menjadi pemegang saham terbesar dan merangkap sebagai direksi yang menjalankan perusahaan.

Produk-produk yang dihasilkan adalah kain TR (Tetoron-Rayon) atau sering disebut kain Famatex, dan kain TC (Tetoron-Cotton) atau disebut juga kain Nagata Drill). Dimana kain ini nantinya dapat dijadikan seragam sekolah, seragam pramuka, seragam kantor pemerintah, seragam kementerian pertahanan, Tentara Nasional Indonesia, seragam kepolisian dan lain-lain.

Produk-produk yang dihasilkan oleh PT. Famatex Ltd. biasa dijual untuk memenuhi kebutuhan konsumen dalam negeri, bahkan ada beberapa yang diekspor ke Malaysia, Singapura, dan Bahrain. Dalam menjalankan kegiatannya PT. Famatex Ltd. menerapkan sistem produksi untuk persediaan (*make to stock*). Jadi perusahaan memproduksi semua produk untuk disimpan sebagai persediaan, sehingga jika suatu saat ada permintaan terhadap produk maka perusahaan dapat langsung memenuhi permintaan konsumennya dengan mengambil produk yang diinginkan dari gudang kain jadi. Konsumen akhir dalam negeri yang terbesar adalah pada penjualan seragam anak-anak sekolah dan karyawan suatu institusi pemerintah, sehingga biasanya permintaan terhadap produk-produk akan tinggi pada saat awal tahun ajaran baru.

Hasil penelitian yang telah diperoleh oleh peneliti akan dideskripsikan secara rinci untuk masing-masing variabel. Pembahasan variabel dilakukan dengan menggunakan data kuantitatif, maksudnya adalah data yang diolah berbentuk angka atau skor yang kemudian ditafsirkan secara kualitatif. Setiap jawaban dari responden diberi nilai berdasarkan skala likert.

Perlu dikemukakan pula bahwa bahwa skor tertinggi dan terendah dari masing-masing indikator dari setiap variabel yaitu skor tertinggi  $5 \times 100 = 500$ , sedangkan skor terendah  $1 \times 100 = 100$  skor tersebut dipergunakan untuk mencari bobot setiap indikator dari setiap variabel, dengan bobot skor adalah sebagai berikut :

#### Kriteria Skor Tanggapan Responden

Skor	Kriteria
100 – 180	Sangat Tidak Baik
181 - 260	Tidak Baik
261 – 340	Cukup Baik
341 – 420	Baik
421 – 500	Sangat Baik

**Responden Terhadap Item-item Pertanyaan pada Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)**

No	Butir Kuesioner	Skor Jawaban Responden					Rata-rata	Total Skor	Ket
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Upah/ gaji yang diterima memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup	7	30	46	15	2	3,25	325	<b>Cukup Baik</b>
2	Pemberian insentif diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja dan prestasi kerja sudah diterima dengan baik	10	29	51	10	0	3,39	339	<b>Cukup Baik</b>
No	Butir Kuesioner	Skor Jawaban Responden					Rata-rata	Total Skor	Ket
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)			
3	Karyawan dapat mempertahankan harga diri yang diukur dengan iklim kerja yang kondusif, kesamaan hak dan kenaikan pangkat sesuai dengan Kompetensi karyawan	4	29	46	21	0	3,16	316	<b>Cukup Baik</b>
4	Karyawan diberikan kebebasan menjalankan syariat agama, menghormati kepercayaan orang dan penyelenggaraan ibadah	11	18	51	19	1	3,19	319	<b>Cukup Baik</b>
5	Karyawan dapat memenuhi kebutuhan partisipasi melalui kebersamaan, kerjasama, rasa memiliki dan bertanggung jawab	20	43	33	4	0	3,79	379	<b>Baik</b>
6	Seleksi untuk menempatkan karyawan sesuai kebutuhan, memperhatikan kemampuan, pendidikan, pengalaman dan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan	14	33	40	13	0	3,48	348	<b>Baik</b>
7	Perusahaan menyelenggaraan jaminan hari tua, pembayaran pensiun dan pemberian perumahan	3	28	49	20	0	3,14	314	<b>Cukup Baik</b>
8	Tempat kerja dirasakan nyaman, cukup cahaya, jauh dari polusi dan berbahaya	7	31	39	17	6	3,16	316	<b>Cukup Baik</b>
9	Perusahaan memperhatikan kesempatan untuk maju dengan memberikan upaya pengembangan, kursus dan diklat	16	40	38	6	0	3,66	366	<b>Baik</b>
10	Perusahaan menciptakan persaingan yang sehat melalui adanya penghargaan dan hukuman	11	36	39	14	0	3,44	344	<b>Baik</b>
<b>TOTAL</b>								<b>3366</b>	
<b>RATA-RATA SKOR</b>							<b>3,37</b>	<b>336,6</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Data primer yang diolah

**Responden Terhadap Item-item Pertanyaan pada Variabel Kemampuan Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Butir Kuesioner	Skor Jawaban Responden					Rata-rata	Total Skor	Ket
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	18	44	29	9	0	3,71	371	<b>Baik</b>
2	Saya dapat bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya	9	39	44	8	0	3,49	349	<b>Baik</b>
3	Saya dapat melaksanakan perintah pimpinan dengan hasil kerja yang memuaskan pimpinan	10	37	40	12	1	3,43	343	<b>Baik</b>
4	Pekerjaan saya saat ini ditunjang oleh pendidikan saya	7	47	35	11	0	3,50	350	<b>Baik</b>



5	Saya dapat mengikuti dan memahami setiap pelatihan yang diadakan oleh instansi	12	33	42	13	0	3,44	344	<b>Baik</b>	
6	Apabila ada kesempatan untuk menempuh pendidikan dari instansi maka saya tidak akan menyia nyiakannya	9	30	39	18	4	3,22	322	<b>Cukup Baik</b>	
7	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik karena masa kerja saya yang sudah cukup dalam memahami tugas saya	13	36	41	9	1	3,51	351	<b>Baik</b>	
8	Masa kerja saya tidak mempengaruhi kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan	10	37	41	11	1	3,44	344	<b>Baik</b>	
<b>TOTAL</b>								<b>2774</b>		
<b>RATA-RATA SKOR</b>								<b>3,47</b>	<b>346,75</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Data primer yang diolah

### Responden Terhadap Item-item Pertanyaan pada Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Butir Kuesioner	Skor Jawaban Responden					Rata-rata	Total Skor	Ket	
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Saya merasakan kepuasan terhadap hasil pekerjaan saya	9	37	39	11	4	3,36	336	<b>Cukup Baik</b>	
2	Saya merasakan motivasi yang tinggi dalam bekerja dengan selalu ingin berprestasi dan tidak ingin absen dalam pekerjaan	7	46	35	11	1	3,47	347	<b>Baik</b>	
3	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima saat ini	12	37	36	13	2	3,44	344	<b>Baik</b>	
4	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya laksanakan saat ini	9	29	38	16	8	3,15	315	<b>Cukup Baik</b>	
5	Saya memiliki kesempatan untuk dipromosikan atas hasil kerja saya selama ini	12	37	40	9	2	3,48	348	<b>Baik</b>	
6	Saya sangat bersemangat apabila mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir dalam institusi	8	35	48	6	3	3,39	339	<b>Cukup Baik</b>	
7	Supervisi pada perusahaan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja saya dalam bekerja	13	36	41	9	1	3,68	368	<b>Baik</b>	
8	Rekan kerja saya selalu memberikan bantuan apabila saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	10	37	41	11	1	3,52	352	<b>Baik</b>	
<b>TOTAL</b>								<b>2749</b>		
<b>RATA-RATA SKOR</b>								<b>3,44</b>	<b>343,62</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Data primer yang diolah

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Famatex di Bandung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian diketahui pencapaian Motivasi Kerja karyawan pada PT. Famatex di Bandung berada pada kriteria ragu-ragu, artinya motivasi kerja masih dirasakan belum maksimal oleh karyawan.
2. Dari hasil penelitian diketahui pencapaian Kemampuan Kerja pada PT. Famatex di Bandung berada pada kriteria setuju, dari hasil pembagian kuesioner diketahui bahwa

hampir semua indikator menyetujui terhadap Kemampuan Kerja yang mereka miliki saat ini.

3. Dari hasil penelitian diketahui pencapaian Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Famatex di Bandung berada pada kriteria setuju, dari hasil pembagian kuesioner diketahui bahwa hampir pada semua indikator menunjukkan kriteria cukup, dengan demikian dari hampir semua dimensi kepuasan kerja karyawan merasakan banyak belum merasakan kepuasan dalam bekerja.

Dari uji hipotesis diketahui bahwa Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Famatex di Bandung.

## REFERENSI

- Abraham, H. Maslow. 2013. *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Bedjo, Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Fred Luthans. 2012. dalam [hasthojn.blogspot.com/2012/12/kepuasan-kerja.html](http://hasthojn.blogspot.com/2012/12/kepuasan-kerja.html) tgl. 10 Agustus 2021.
- Gibson, Ivancevich & Donnely. 2015. *Perilaku, Struktur, dan Proses Organisasi Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzali, Saydam. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hamzah. B. Uno. 2013. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: C.V. Haji Masanggung.
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hersey. 2012. *Compensation*. Boston: Richard D.Irwin Inc.
- Milkovich, George T., dan Bodreau, John W. 2011. *Human Resource Management*. Richard D. Irwin, USA.
- Murti Sumarni dan Jhon Suprihanto. 2014. *Pengantar Bisnis Dasar-dasar Ekonomi Perusahaan*. Yogyakarta: Liberty.
- Ridwan, Sani Abdullah. 2010. *Penerapan Metode Mind Mapping Untuk Meningkatkan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sondang P Siagian. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zainal, Veithzal Rivai, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, & Willy Arafah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.