

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sangat dibutuhkan dalam dunia organisasi dan perusahaan. Tanpa manajemen maka suatu perusahaan atau organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Manajemen adalah aktivitas perencanaan pengorganisasian, pengarahan dan pengkoordinasian dengan mempergunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Ada lima bidang di dalam manajemen yaitu Manajemen Keuangan, dan Manajemen Pemasaran, Manajemen Produksi, Manajemen Akuntansi/Administrasi, dan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi, dan sebagainya yang dapat di gunakan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk organisasi atau perusahaan (Tohardi, 2002:14).

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam berkembangnya suatu perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikelola sebaik mungkin agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan mereka sebaik mungkin sehingga berkontribusi secara optimal untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Mangkunegara (2002:22) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan

tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu yang paling dekat dengan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berada disekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik harus diperhatikan oleh perusahaan karena dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan memadai, maka karyawan akan merasa nyaman dan aman. Lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan interaksi antar karyawan perusahaan. Jika karyawan sudah merasa nyaman dan aman bekerja di suatu perusahaan karena lingkungan kerja yang mendukung, maka karyawan akan termotivasi dalam melakukan tanggung jawab pekerjaannya. Motivasi juga merupakan salah satu factor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi sangat dibutuhkan didalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selain motivasi kerja, salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan atau keyakinan. Jika karyawan sudah mendapatkan lingkungan kerja yang memadai, kemudian motivasi yang tinggi, maka karyawan pun akan merasa yakin dan percaya bahwa dia dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya. Kemampuan atau keyakinan memiliki pengaruh dalam keberhasilan karyawan dalam melakukan suatu tindakan atau dalam melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan atau keyakinan tersebut disebut dengan *self efficacy*

(efikasi diri) yakni kemampuan seseorang yang meliputi keyakinan untuk dapat melakukan sesuatu dengan baik.

Karyawan yang memiliki efikasi yang tinggi mereka akan mengerahkan segala tenaganya untuk melakukan suatu tugas. Sebaliknya, jika karyawan memiliki efikasi diri yang rendah, akan bersikap setengah hati dan begitu cepat menyerah ketika menghadapi kesulitan.

Perusahaan yang saya teliti adalah PT. Famatex yang terletak di Ujung Jalan Raya Cipadung, Kelurahan Cipadung Wetan, Kecamatan Panyileukan. PT. Famatex merupakan perusahaan yang bergerak dibidang tekstil. Jumlah karyawan yang ada di PT. Famatex kurang lebih sekitar 1100 karyawan.

Berikut merupakan data hasil kinerja karyawan PT. Famatex pada tahun 2017-2018.

Tabel 1.1
Data Hasil Kinerja Karyawan PT. Famatex

Penilaian Kinerja	2017		2018		Perubahan
	Target	Hasil	Target	Hasil	
Kuantitas Kerja	100 %	85%	100%	80 %	5%
Kualitas Kerja	100 %	82%	100 %	75%	7%

Sumber: PT. Famatex

Dilihat dari tabel di atas, pada tahun 2017 dan 2018 terus mengalami penurunan. Pada tahun 2017 kuantitas kerja mencapai 85% sedangkan pada tahun

2018 kuantitas kerja menurun menjadi 80%, jadi pada tahun 2017-2018 adanya perubahan sebesar 5% dari kuantitas kerja karyawan.

Pada tahun 2017 kualitas kerja mencapai 82% sedangkan pada tahun 2018 kualitas kerja menurun menjadi 75%, jadi pada tahun 2017-2018 adanya perubahan sebesar 7% dari kualitas kerja karyawan.

Dalam rangka menunjang sumber daya manusia, PT. Famatex memberikan fasilitas kepada karyawannya guna meningkatkan kinerja karyawan, karena perusahaan dapat meningkatkan labanya tergantung pada kinerja karyawan. Adapun fasilitas yang telah disediakan yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2

Fasilitas PT. Famatex

No	Fasilitas	Jumlah
1	AC	12
2	Mesjid	1
3	Toilet	10
4	Tempat Parkir	1
5	Bis jemputan	6

Sumber: PT. Famatex

Dalam hal ini interaksi atau hubungan antar pihak perusahaan (*Manager*) dengan karyawan harus terjalin dengan baik. Karena dengan perhatian perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk pemberian fasilitas yang memadai serta memberikan rasa aman dan nyaman, maka karyawan pun akan

bergairah untuk bekerja, semangat dan kinerjanya pun meningkat. Dengan demikian laba yang dihasilkan perusahaan pun akan meningkat.

Adapun untuk ruangan kerja karyawan yang tidak kondusif. Suhu ruangan yang sangat minim mengakibatkan karyawan tidak bekerja secara optimal. Dari hasil wawancara awal pada 7 November 2018 peneliti mendapatkan informasi dari Bapak Asep Wahyudi salah satu karyawan bagian teknik PT. Famatex, sebagian karyawan merasa tidak nyaman ketika mereka ditempat kerja maupun ketika sedang melaksanakan pekerjaan. Hal ini disebabkan sebagian fasilitas yang diberikan perusahaan kurang memadai misalnya saja pendingin ruangan atau AC, selain itu, hubungan antar rekan kerja kurang baik dikarenakan adanya sikap senioritas. Hal ini dapat mengakibatkan karyawan malas untuk bekerja.

Berdasarkan hasil pengamatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada 7 November 2018, peneliti mendapatkan informasi mengenai masalah motivasi karyawan yang masih rendah. Bapak Yusli selaku HRD di PT. Famatex menjelaskan bahwa masih ada beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja dan dalam setiap harinya kurang lebih 40 karyawan yang tidak masuk kerja. Untuk meningkatkan motivasi karyawan harus didukung dengan pemberian lingkungan kerja yang baik. Apabila karyawan bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan.

Selain itu, peneliti juga mendapatkan informasi mengenai kurangnya keyakinan atau kepercayaan diri karyawan di dalam melakukan pekerjaan. Di PT. Famatex terdapat beberapa karyawan yang kurang percaya diri atas kemampuan

yang dimilikinya. Menurut informasi dari salah satu karyawan teknik pada 8 November 2018, beberapa karyawan sebenarnya memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, tetapi mereka memiliki ketakutan yang lebih besar jika mereka sudah melakukan pekerjaan tetapi hasilnya kurang maksimal. Selain itu, karyawan merasa kurang yakin akan kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, dikarenakan faktor motivasi mereka pun sangat rendah.

Tabel 1.3

Hasil Mini Kuesioner Mengenai Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Letak fasilitas perusahaan sudah teratur dengan baik	2	7	1	0	0
2	Pencahayaannya di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	2	7	1	0	0
3	Sirkulasi udara di ruang bekerja cukup baik	0	0	0	10	0
4	Peralatan pendukung pekerjaan sudah memadai	0	0	0	10	0
5	Keamanan di tempat kerja membuat saya merasa nyaman	3	5	1	1	0
6	Satuan keamanan sudah bekerja dengan baik, sehingga saya merasa aman	5	5	0	0	0
7	Suara gaduh membuat saya terganggu ketika bekerja	3	7	0	0	0
8	Hubungan dengan atasan sudah baik	3	6	1	0	0
9	Hubungan dengan rekan kerja sudah baik	3	5	1	1	0
10	Saya ingin menjadi orang yang kreatif	7	3	0	0	0
11	Saya memiliki semangat yang tinggi untuk unggul	6	4	0	0	0

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
12	Saya ingin mendapatkan kenaikan jabatan	3	5	2	0	0
13	Saya ingin dihormati dan disegani oleh orang lain	3	6	1	0	0
14	Saya merasa diterima dengan baik di tempat bekerja	4	6	0	0	0
15	Saya memiliki keyakinan dapat mengatasi kesulitan dalam pekerjaan	0	3	7	0	0
16	Saya memiliki keyakinan dapat melakukan pekerjaan dengan baik	0	3	6	1	0
17	Saya memiliki semangat yang tinggi untuk memperbaiki kegagalan dalam bekerja	4	5	1	0	0
18	Saya selalu menggunakan pengalaman hidup sebagai langkah untuk mencapai keberhasilan	3	6	1	0	0
19	Saya selalu berusaha mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan	2	8	0	0	0
20	Saya tidak pernah menunda-nunda suatu pekerjaan	3	7	0	0	0
21	Saya merasa bersalah apabila tugas saya terlambat untuk diselesaikan	2	8	0	0	0
22	Saya merasa takut jika bolos / meninggalkan pekerjaan	2	6	3	0	0
23	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja	2	8	0	0	0
24	Saya merasa dipercaya dalam melaksanakan suatu pekerjaan oleh rekan kerja	0	9	1	0	0
Total		62	134	21	23	0

Sesuai hasil mini kuesioner di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 10 responden terdapat 6,2% yang menjawab sangat setuju, 13,4% yang menjawab setuju, 2,1% yang menjawab netral/ragu-ragu, 2,3% yang menjawab tidak setuju dan 0% yang menjawab sangat tidak setuju. Dalam 21 pernyataan terdapat 2 pernyataan dimana 10 responden menjawab tidak setuju atas pernyataan mengenai lingkungan kerja fisik. maka dalam hal ini terlihat bahwa lingkungan kerja karyawan PT. Famatex belum terpenuhi dengan baik khususnya dalam

pemberian fasilitas yang dapat menunjang motivasi karyawan dalam bekerja. Selain itu keyakinan dan kepercayaan diri karyawan masih cukup rendah di dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan fenomena, fakta, data, serta beberapa teori di atas yang telah didapatkan peneliti melalui informasi dari HRD PT. Famatex dan juga karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai lingkungan kerja, motivasi, efikasi diri, dan kinerja karyawan di PT. Famatex dengan mencoba mengambil judul :

“Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada Karyawan di PT.Famatex Bandung)”

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

- a. Lingkungan Kerja yang belum kondusif di PT. Famatex
- b. Motivasi kerja yang masih rendah dikarenakan pengaruh dari lingkungan kerja yang belum terpenuhi dengan baik di PT. Famatex.
- c. Efikasi diri yang masih rendah dikarenakan pengaruh dari lingkungan kerja dan motivasi kerja di PT. Famatex.
- d. Perlunya perbaikan dalam lingkungan kerja agar dapat meningkatkan motivasi karyawan dan efikasi diri sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik di PT. Famatex.

2. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih mudah dan tidak menyimpang dari pembahasan yang telah dijabarkan, maka penelitian dibatasi hanya pada pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan di PT. Famatex

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Famatex ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Famatex?
3. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Famatex?
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan efikasi diri secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Famatex?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian tersebut ialah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja di PT. Famatex.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Famatex.
3. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Famatex.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi, dan efikasi diri secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Famatex.

Kegunaan dari penelitian ini mencakup 2 hal yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

a. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dalam penerapan dan pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam pengetahuan mengenai hal-hal apa saja yang terdapat pada lingkungan kerja, motivasi, efikasi diri, dan kinerja pada PT. Famatex, serta membuktikan teori mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan efikasi diri terhadap kinerja.

b. Kegunaan Praktis

- 1) Bagi peneliti, penelitian ini untuk memperdalam ilmu, pengalaman dan pengetahuan khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan.
- 2) Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa lain khususnya mahasiswa jurusan Manajemen konsentrasi MSDM yang

akan menindak lanjuti penelitian ini dengan mengambil penelitian yang sama dan dengan informan penelitian yang lebih baik.

- 3) Bagi tempat penelitian baik Instansi Pemerintah maupun Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

E. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2005:9) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mardiana (2005:15) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari – hari.

Menurut Sedarmayanti (2001:21) lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik, keduanya sangat dibutuhkan karyawan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Perusahaan selalu berusaha agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Oleh karena itu, diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan dan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Sesuai definisi di atas, Bambang (1991:122) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu dari faktor yang dapat mempengaruhi sebuah kinerja dari seorang pegawai. Maksudnya adalah seorang pegawai yang sedang bekerja pada

lingkungan kerja dengan penuh dukungan kepadanya agar bekerja dengan secara optimal akan menghasilkan kinerja yang memuaskan atau baik, akan tetapi sebaliknya apabila seorang pegawai yang sedang bekerja pada lingkungan kerja yang dinilai tidak layak serta tidak penuh dukungan kepadanya agar bekerja dengan secara optimal, maka kinerja pegawai tersebut tidak memuaskan (rendah) seperti pegawai jadi pemalas, sering tertidur dan hal buruk lainnya.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Rivai (2009:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Malayu S.P Hasibuan (2006:141) Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan. Teori pengharapan dari Victor Vroom dalam buku yang di tulis Robbins (2006:238) memberikan suatu pernyataan tentang adanya suatu hubungan antara motivasi dan kinerja, pernyataan tersebut sebagai berikut: “Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”. Jadi, motivasi dan kinerja merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan. Motivasi dengan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena motivasi merupakan suatu dorongan individu untuk berperilaku dan melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan perlu

motivasi sehingga apa yang akan dilakukan atau dikerjakan dapat mencapai hasil yang diharapkan.

3. Pengaruh efikasi diri terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2002:22) menyebutkan bahwa Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

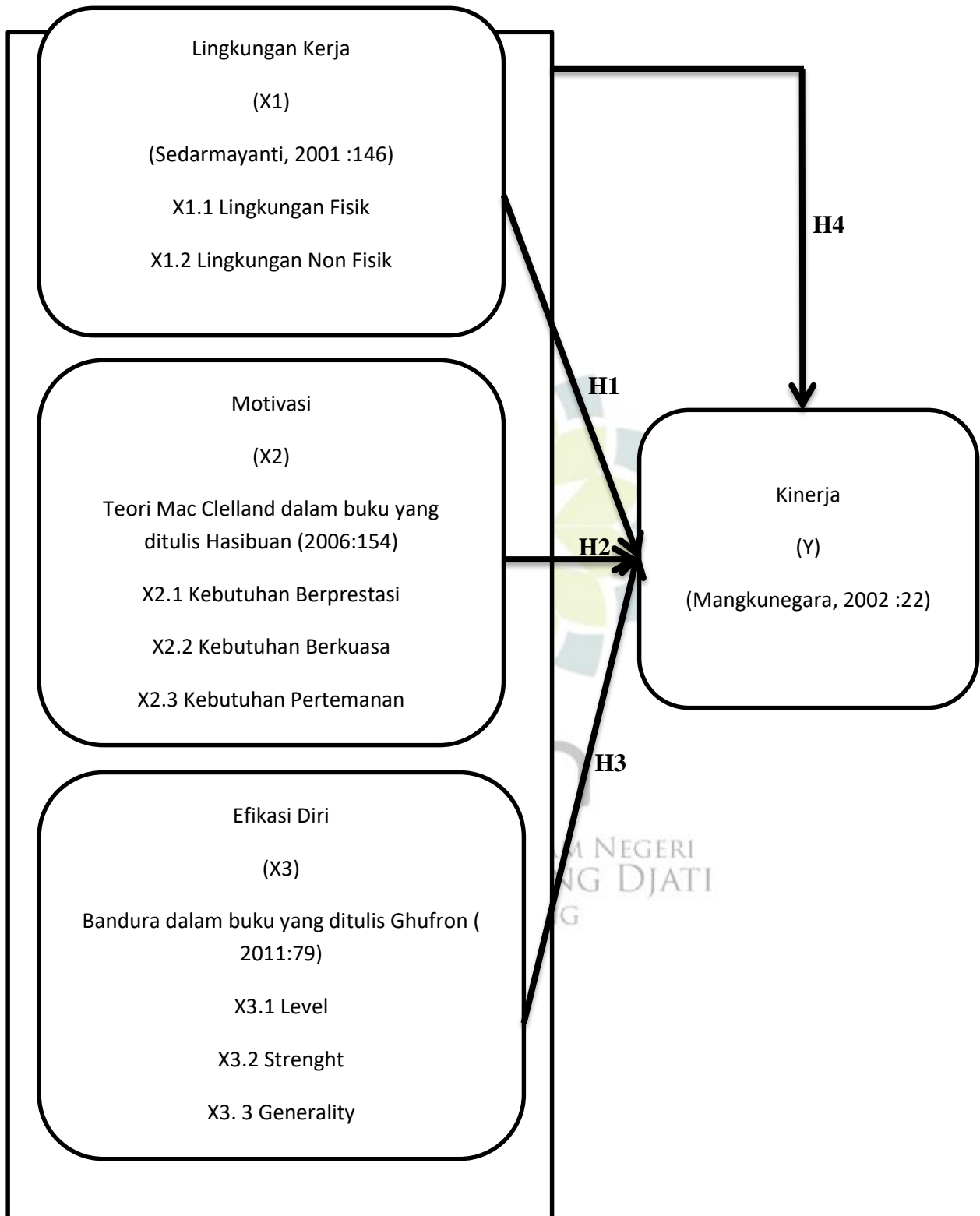
Efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Molkovich dan Boudreau dalam buku yang ditulis Donni (2017:87) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan fungsi dari interaksi tiga dimensi, yang salah satunya adalah kemampuan (*ability*). Dengan adanya kemampuan atau keyakinan dalam diri individu maka suatu tugas atau pekerjaan akan tercapai sesuai dengan target yang telah ditentukan. Apabila karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi maka karyawan tersebut akan percaya bahwa dirinya mampu melakukan sesuatu yang ada disekitarnya, sedangkan apabila karyawan yang memiliki efikasi diri yang rendah, maka karyawan tersebut akan mudah menyerah karena menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan sesuatu yang ada disekitarnya.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan efikasi diri terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam buku yang ditulis Donni (2012:270), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

- a. Lingkungan organisasional
- b. Usaha yang dicurahkan (motivasi)
- c. Kemampuan individual.

Sesuai uraian di atas, variabel lingkungan kerja, motivasi dan efikasi diri memiliki hubungan atau pengaruh yang positif terhadap kinerja. Apabila lingkungan kerja sudah terkelola dengan baik, maka akan muncul motivasi karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin. Apabila karyawan sudah merasa bahwa dirinya memiliki motivasi yang tinggi maka karyawan akan memiliki keyakinan atau kemampuan untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan yang ada di sekitar sesuai dengan yang diharapkan sehingga dengan lingkungan kerja yang terpenuhi atau terkelola dengan baik, motivasi karyawan yang tinggi, dan efikasi diri yang tinggi juga maka kinerja karyawan pun akan meningkat.



Gambar 1.1

Model Kerangka Pemikiran Penelitian

F. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil dan Kesimpulan Penelitian
Hanik Daniswari (2018)	Pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung)	Lingkungan Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y).	Lingkungan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
Iman Muhamad Taufik (2018)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Taspen Persero Kantor Cabang Utama Bandung)	Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).	Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja.

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil dan Kesimpulan Penelitian
Stevani Sebayang (2017)	Pengaruh <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan PT. Finnet Indonesia	<i>Self Esteem</i> (X1), <i>Self Efficacy</i> (X2), Kinerja Karyawan (Y)	<i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja pegawai.
Aditya Nurpratama (2016)	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers	Lingkungan kerja (X1), Disiplin kerja (X2), kinerja (Y).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers 3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers.
Nur Abib Asriyanto (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha Semarang	Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y).	Terdapat pengaruh motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kalika Intergraha Semarang

Sesuai tabel di atas, yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dari objek penelitian dan variabel penelitian. Yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. Famatex sedangkan untuk variabel penelitiannya adalah lingkungan kerja, motivasi, dan efikasi diri.

G. Hipotesis Penelitian

Dari kerangka pemikiran diatas dibuat hipotesis berikut :

Hipotesis 1

Ha : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja PT.

Famatex

Hipotesis 2

Ha: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.

Famatex.

Hipotesis 3

Ha: Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.

Famatex.

Hipotesis 4

Ha: Lingkungan kerja, motivasi dan efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Famatex.