

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA STUDI PADA WAROENG SPESIAL SAMBAL “SS” DI Yogyakarta**

**Awanda Nurwati<sup>1</sup>**  
**Purbudi Wahyuni<sup>2</sup>**  
**Yuni Siswanti<sup>3</sup>**

*Management Study Program Faculty of Economics and Business  
Yogyakarta "Veteran" National Development University<sup>1,2,3</sup>*

Emai: [awandanurwati@gmail.com](mailto:awandanurwati@gmail.com)

### **Abstract**

*This study aims to obtain empirical evidence about the influence of the work environment and competence mediated by work motivation on Waroeng Special Sambal "SS" in Yogyakarta. The independent variables used are work environment and competence. The dependent variable used is the performance of Waroeng Special Sambal "SS" employees in Yogyakarta. And work motivation as a mediating variable. The population in this study were all employees of Waroeng Special Sambal "SS" in Yogyakarta. Samples collected using simple random sampling in Waroeng Special Sambal "SS" in three branches namely East Babarsari Branch, Perumnas Branch and Samirono Branch with 108 respondents. The method of analysis in this study uses a partial least square (PLS) method with 2 models, namely the outer model and the inner model. The results of this study indicate that there is a significant positive influence between work environment on the performance of Waroeng Special Sambal "SS" employees, significant positive between competencies on the performance of Waroeng Special Sambal "SS" employees, positive influence between work environment on the performance of Waroeng Special Sambal "SS" employees mediated by work motivation, a positive influence between competence on the performance of Waroeng Special Sambal "SS" mediated by work motivation. This study shows the direct and indirect effects between variables. Significant positive direct effect between work environment, competence and work motivation of Waroeng Special Sambal "SS" in Yogyakarta.*

*Keywords: Work Environment, Competence, Work Motivation, Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi kunci dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu memperoleh keuntungan agar mampu bisa tumbuh dan berkembang melalui penanganan proses pekerjaan yang mampu ditangani secara efektif dan efisien. Adanya perilaku konsumtif yang timbul di masyarakat akhir akhir ini mengakibatkan semakin ketatnya persaingan dalam berbagai industri. Salah satunya dalam industri kuliner. Dunia kuliner pada akhir akhir ini merupakan salah satu industri yang sedang digandrungi oleh masyarakat, dikarenakan dengan adanya tren yang ada serta kecanggihan teknologi informasi yang sangat cepat menyebabkan ketatnya persaingan terbukti dengan banyaknya bermunculan makanan kekinian yang cepat sekali menyebar ke masyarakat melalui media sosial.

Di sisi lain hal ini menjadi peluang bagi para pengusaha di bidang kuliner khususnya untuk mengembangkan usaha mereka. Perusahaan seperti Waroeng Spesial Sambal “SS” merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri kuliner di Indonesia. Perusahaan Waroeng Spesial Sambal ini telah memiliki cabang di beberapa daerah se- Jawa Bali. Pada tahun awal 2019 Waroeng Spesial Sambal “SS” memulai go internasional dengan membuka cabang barunya di Kuala Lumpur. Jumlah cabang yang dimiliki berdasarkan data dari tahun 2017 – 2020 yaitu sejumlah lebih dari 93 cabang dan memiliki karyawan sekitar 4000 orang.

Tekanan persaingan industri kuliner yang kompetitif menuntut perusahaan untuk mencari cara bagaimana perusahaan dapat beradaptasi secara cepat dengan lingkungan serta meningkatkan kinerja para karyawannya. Namun, berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap humas Waroeng Spesial Sambal “SS” yang telah dilakukan oleh peneliti di beberapa outlet Waroeng SS di Yogyakarta, di antaranya di

3 outlet yang dijadikan sebagai sampel penelitian ini yaitu di Cabang Babarsari Timur, Cabang Perumnas, Cabang Samirono di dapatkan adanya beberapa kekeliruan dalam penyajian makanan dan lambatnya pelayanan yang dikeluhkan oleh pelanggan. Hal inilah yang mengindikasikan bahwa kurang optimalnya kinerja karyawan di mata para pelanggan di beberapa outlet Waroeng Spesial Sambal “SS” di Yogyakarta. Pemilihan sampel ini berdasarkan pengamatan serta wawancara dengan humas Waroeng Spesial Sambal “SS” yang telah dilakukan oleh peneliti. Berdasarkan tingkat keramaian pengunjung yang datang ke 3 cabang yaitu Cabang Perumnas, Cabang Samirono, dan Cabang Babarsari Timur. Adanya permasalahan tersebut perlu dilakukan penelitian mengenai Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Motivasi Kerja pada karyawan Waroeng Spesial Sambal “SS” di tiga cabang yaitu Cabang Babarsari Timur, Cabang Perumnas, dan Cabang Samirono di Yogyakarta.

Maka selanjutnya dirumuskan masalah mengenai Apakah terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor Waroeng Spesial Sambal? Kemudian Apakah terdapat pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal? Kemudian Apakah terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada karyawan Waroeng Spesial Sambal? Serta Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada karyawan Waroeng Spesial Sambal?

## TELAAH PUSTAKA

### A. Kinerja

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai,

2004). Menurut (Mangku Prawira dan Hubeis 2007), kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi atau perusahaan.

Indikator Kinerja menurut (Mangkunegara, 2013) yaitu terdiri dari : Kualitas Kerja berupa mampu menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan dengan rapi sesuai standar yang ditargetkan organisasi, mampu menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai standar yang ditargetkan perusahaan, mampu mewujudkan hasil kerja yang bagus sesuai standar perusahaan, Kuantita Kerja berupa mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai waktu yang diberikan, mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat sesuai komando atasan, Tanggung Jawab berupa bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan, bertanggung jawab dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan, Kerja sama berupa mau bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, mau bekerjasama dengan atasan dalam hal pekerjaan dan Inisiatif kerja berupa mampu berinisiatif dalam menjalankan tugas/pekerjaan yang relatif baru, mampu berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dengan metode yang lebih efektif.

### **B. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya, dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dalam ruang lingkup yang lebih besar baik berupa fisik maupun non fisik (Sedarmayanti, 2011). McGuire dan McLaren (2007) percaya bahwa lingkungan fisik organisasi terutama tata letak dan desain dapat berdampak perilaku karyawan di tempat kerja.

Indikator Lingkungan Kerja fisik menurut (Sedarmayanti, 2009) yaitu : Pewarnaan, kebersihan lingkungan kerja, pertukaran udara, penerangan, dan jaminan keamanan di tempat kerja. Sedangkan Indikator lingkungan kerja non fisik menurut (Siagian, 2014) yaitu : Hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan, kerjasama antar karyawan.

### **C. Kompetensi**

Kompetensi adalah dimensi perilaku yang melatar belakangi kinerja kompeten, sehingga sering disebut sebagai kompetensi perilaku (Sunarto, 2005). Definisi lain kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif (Simamora, 2004).

Indikator kompetensi menurut (Hutapea, 2008) yaitu : Pengetahuan (*Knowledge*), Ketrampilan (*Skill*) dan Sikap (*Attitude*).

### **D. Motivasi Kerja**

Menurut Stephen P. Robbins (2003) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*), individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Greenberg dan Baroon (2003) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*), perilaku manusia menuju pada dorongan atau energi di belakang tindakan.

Indikator Motivasi menurut McClelland yaitu : kebutuhan pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan kekuatan (*need for power*) dan kebutuhan hubungan (*need for affiliation*).

### **HIPOTESIS PENELITIAN**

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja.

H4 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan yang dimediasi Motivasi kerja

## METODE PENELITIAN

### A. Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan campuran Waroeng Spesial Sambal “SS” di Yogyakarta. Sampel adalah bagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di tiga outlet Waroeng Spesial Sambal “SS” tiga outlet yaitu outlet waroeng Spesial Sambal ”SS” cabang Babarsari Timur, outlet Waroeng Spesial Sambal “SS” cabang Perumnas dan outlet Waroeng Spesial Sambal “SS” cabang Samirono di Yogyakarta yang berjumlah 108 orang yang terdiri dari 30 karyawan Babarsari Timur, 34 karyawan cabang

Perumnas dan 44 karyawan di cabang Samirono.

### B. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan metode wawancara dan kuesioner. Wawancara dapat dilakukan secara tatap muka, telepon, bantuan komputer, dan media elektronik (Uma Sekaran, 2006). ). Dalam penelitian ini wawancara dilakukan oleh peneliti dengan Humas kantor pusat Waroeng Spesial Sambal “SS” yang beralamat di Pogung Kidul Yogyakarta mengenai sejarah perusahaan, banyaknya karyawan, dan informasi lain mengenai lingkungan kerja, kompetensi, motivasi dan kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal “SS” di Yogyakarta. Kuisisioner merupakan daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden dan biasanya alternatif yang didefinisikan sangat jelas, (Uma Sekaran, 2006). Kuesioner ini mencantumkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan yang bertujuan untuk mengetahui karakteristik responden. Kuisisioner yang diberikan kepada responden berupa beberapa pertanyaan dan pernyataan mengenai lingkungan kerja, kompetensi, motivasi serta kinerja karyawan.

### C. Definisi Operasional Variabel

**Tabel 1. Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
Lingkungan Kerjaa	Menurut (Sedarmayanti, 2009) lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik	Lingkungan kerja fisik : 1. Pewarnaan 2. kebersihan lingkungan kerja 3. pertukaran udara 4. penerangan, 5. jaminan keamanan di tempat kerja Lingkungan kerja non fisik :	(Sedarmayanti, 2009) (Siagian 2014)

	secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan rekan kerja setingkat</li> <li>2. Hubungan atasan dan bawahan</li> <li>3. Kerjasama antar karyawan</li> </ol>	
Kompetensi	Definisi lain kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif (Simamora, 2004)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan (Knowledge)</li> <li>2. Ketrampilan (Skill)</li> <li>3. Sikap (Attitude)</li> </ol>	(Simamora, 2004) (Hutapea, 2008)
Motivasi Kerja	Menurut Stephen P. Robbins (2003) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas ( <i>intensity</i> ), arah ( <i>direction</i> ), dan usaha terus menerus ( <i>persistence</i> ), individu menuju pencapaian tujuan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan Pencapaian (need for achievement)</li> <li>2. Kebutuhan kekuatan (need for power)</li> <li>3. Kebutuhan hubungan (need for affiliation)</li> </ol>	(Stephen P. Robbins, 2003) (McClelland)
Kinerja Karyawan	Menurut Smith (dalam Sedarmayanti, 2009) menyatakan bahwa Kinerja atau performance merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas kerja</li> <li>3. Tanggung jawab</li> <li>4. Kerja sama</li> <li>5. Inisiatif kerja</li> </ol>	Smith (dalam Sedarmayanti, 2009) (Mangkneegara, 2013)

D. Hasil dan Pembahasan

**Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Validitas dan Realiabilitas.**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0.929	0.930	0.940	0.586
Kompetensi	0.945	0.948	0.952	0.569
Lingkungan Kerja	0.962	0.966	0.965	0.560
Motivasi Kerja	0.932	0.936	0.941	0.574

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa nilai AVE yang dihasilkan oleh semua konstruk yaitu > 0,5. Dengan demikian dapat dikatakan semua variabel memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai

*cronbach alpha* dan *composite reliabilty* > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel memiliki level *internal consistency reliability* yang tinggi.

**Tabel 3. Uji Pengaruh Langsung**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kompetensi -> Kinerja Karyawan	0.306	0.314	0.111	2.758	0.006
Kompetensi -> Motivasi Kerja	0.352	0.348	0.116	3.046	0.002
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.227	0.237	0.100	2.268	0.024
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	0.460	0.464	0.110	4.186	0.000
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.382	0.370	0.123	3.111	0.002

**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Waroeng Spesial Sambal “SS” di Yogyakarta.**

Berdasarkan analisis kuantitatif diketahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,227 dengan tingkat signifikansi 0,000 maka terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja semakin kondusif maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya. Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” **Diterima.**

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari Ika dan Ingsih (2013) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya semakin tidak kondusif lingkungan kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan.

**Pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Waroeng Spesial Sambal “SS” di Yogyakarta.**

Berdasarkan analisis kuantitatif diketahui pengaruh kompetensi terhadap

kinerja karyawan sebesar 0,306 dengan tingkat signifikansi 0,006 maka terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Apabila kompetensi karyawan tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan “kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” **Diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sari Ika dan

Ingsih (2013) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya apabila semakin rendah kompetensi yang dimiliki karyawan maka akan berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan.

**Tabel 4. Uji Pengaruh Tidak Langsung**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<b>Kompetensi -&gt; Motivasi Kerja -&gt; Kinerja Karyawan</b>	0.135	0.126	0.058	2.330	<b>0.020</b>
<b>Lingkungan Kerja -&gt; Motivasi Kerja -&gt; Kinerja Karyawan</b>	0.176	0.172	0.072	2.441	<b>0.015</b>

**Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja pada Waroeng Spesial Sambal “SS” di Yogyakarta.**

Berdasarkan analisis kuantitatif pada tabel 4 diketahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yang dimediasi motivasi kerja sebesar 0,176 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,015 maka terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja. Artinya motivasi kerja mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis 3 yang berbunyi “pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja” **Diterima**.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sari Ika dan Ingsih (2013) yang menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi karyawan maka akan berpengaruh pada semakin

kondusifnya lingkungan kerja yang berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan, begitupun sebaliknya.

**Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja pada waroeng Spesial Sambal “SS” di Yogyakarta.**

Berdasarkan analisis kuantitatif pada tabel 4 diketahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja sebesar 0,135 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,015 maka terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja. Artinya motivasi kerja mampu memediasi kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 4 yang berbunyi “pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja” **Diterima**.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari Ika dan Ingsih (2013). Yang menunjukkan adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja.

Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja maka akan berpengaruh pada meningkatnya kompetensi karyawan yang akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

#### E. Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Waroeng Spesial Sambal "SS" di Yogyakarta. (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Waroeng Spesial Sambal "SS" di Yogyakarta. (3) terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang di mediasi motivasi kerja pada Waroeng Spesial Sambal "SS" di Yogyakarta. (4) terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja pada Waroeng Spesial Sambal "SS" di Yogyakarta. Saran yang dalam penelitian ini antara lain (1) Kompetensi memiliki pengaruh terbesar terhadap Motivasi Kerja sebesar 35,2% . Hal ini membuktikan bahwa para karyawan telah memiliki kompetensi dalam melakukan pekerjaannya. Namun berdasarkan *outer loading* lingkungan kerja para karyawan memberikan penilaian terendah pada indikator pengetahuan (*knowledge*) pada item karyawan dapat berfikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan yaitu sebesar 0,657 atau sebesar 65,7%. Untuk merangsang karyawan dalam berfikir kreatif Waroeng Spesial Sambal "SS" disarankan beberapa hal misalnya memberikan reward kepada karyawan yang dapat memberikan ide kreatifnya untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien, memberikan reward kepada karyawan yang berfikir kreatif yang sigap dalam melakukan pekerjaan sebelum diperintah oleh atasannya. Selain memberikan reward Waroeng Spesial Sambal "SS" di Yogyakarta juga dapat memberikan pelatihan semacam *workshop* untuk memberikan pengarahan bagaimana

menjadi insan yang dapat berfikir kreatif dalam bekerja. Dalam hal ini berfikir kreatif merupakan salah satu item dari indikator pengetahuan dalam variabel Kompetensi yang perlu diperhatikan. (20 Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,227 atau sebesar 22,7% pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Namun berdasarkan hasil olah data menggunakan Smart PLS 3.0 pada *outer loading* lingkungan kerja pada indikator keamanan pada item keamanan di tempat bekerja sudah baik merupakan item yang memberikan skor terendah yaitu sebesar 0,593 atau sebesar 59,3%. Maka disarankan untuk pihak Waroeng Spesial Sambal "SS" meningkatkan keamanannya baik keamanan secara keseluruhan maupun dalam karyawan bekerja di dapur. Misalnya dengan cara memberikan baju pengaman untuk melindungi para karyawan saat bekerja di dapur supaya tidak terkena minyak panas atau alat alat yang berbahaya lainnya seperti pisau dan benda tajam semacamnya serta meningkatkan standar keamanan dalam bekerja. (3) Motivasi kerja mempunyai pengaruh 0,382 atau sebesar 38,2% terhadap Kinerja Karyawan. Ini merupakan skor variabel tertinggi setelah kompetensi. Hal ini berarti motivasi cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berdasarkan olah data menggunakan SmartPLS 3.0 pada *outer loading* pada indikator *power goals* di item karyawan mempengaruhi orang lain dalam bekerja merupakan item dengan skor terendah yaitu sebesar 0,597 atau sebesar 59,7 %. Dengan hal ini maka perlu di tingkatkan pada item mempengaruhi orang lain dalam bekerja. Misalnya sesama karyawan dapat menjalin komunikasi yang komunikatif untuk saling bekerjasama dalam bekerja saling berkompromi untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak terjadinya *miscommunication* agar apa yang di kerjakan tepat sasaran dan tidak keliru, serta memberikan saran dalam setiap permasalahan yang ada dalam pekerjaan. Hal ini dapat meningkatkan item mempengaruhi orang lain dalam bekerja



## DAFTAR PUSTAKA

Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Pegawai Negri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.

Simamora, B. (2004). *panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.