

Pengaruh Sikap Kerja, Keterampilan, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Torabika Eka Semesta

Tedy Suryadi

Universitas Buddhi Dharma

Email : tedysuryadi2409@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Sikap Kerja, Keterampilan, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Torabika Eka Semesta. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan sampel penelitian berjumlah 140 responden yang disebar kepada karyawan *Warehouse Mayora Distribution Center (MDC)* pada PT. Torabika Eka Semesta . Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dan pengolahan data pada penelitian ini dilakukan menggunakan *software* SPSS versi 25. Pengujian hipotesis menggunakan analisis model statistik yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, koefisien determinasi (R²), uji T, dan uji F. Berdasarkan hasil uji t (parsial) didapat nilai signifikansi dari variabel Sikap Kerja (X1) sebesar $0,002 < 0,05$, dan t hitung sebesar $3,208 > 1,660$ maka dapat disimpulkan bahwa H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima, variabel Keterampilan (X2) sebesar $0,001 < 0,05$, dan t hitung $3,289 > 1,660$ maka dapat disimpulkan bahwa H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima, variabel Kepemimpinan (X3) sebesar $0,001 < 0,05$, dan t hitung $3,449 > 1,660$ maka dapat disimpulkan bahwa H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima, dan variabel Lingkungan Kerja (X4) sebesar $0,002 < 0,05$, dan t hitung $3,180 > 1,660$ maka dapat disimpulkan bahwa H₀₄ ditolak dan H_{a4} diterima. Berdasarkan hasil uji hipotesis didapat nilai F signifikansi $0,00 < 0,05$. Dengan demikian variabel Sikap Kerja, Keterampilan, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Torabika Eka Semesta.

Kata Kunci : Sikap Kerja, Keterampilan, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk tidak hanya menghasilkan produk berkualitas, tetapi juga memiliki sumber daya manusia (SDM) yang profesional, produktif, dan berkomitmen tinggi. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam keberhasilan perusahaan mencapai tujuan organisasi (Ermawati, 2023). Kinerja karyawan adalah hasil penambahan kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya pada waktu yang telah ditentukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sinaga, 2020) oleh karena itu, perusahaan perlu memahami dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara optimal. Penelitian ini dilakukan pada PT Torabika Eka Semesta yang bergerak di industri makanan dan minuman, dengan fokus pada pengaruh sikap kerja, keterampilan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Fitriliana et al., 2023). Keempat variabel tersebut dipilih karena memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja (Tarigan et al., 2021). Sikap kerja mencerminkan tanggung jawab dan kedisiplinan, keterampilan berkaitan dengan kemampuan teknis dalam menyelesaikan pekerjaan, kepemimpinan berperan sebagai pengarah dan motivator (Pitriyani, 2020). (Surianti, 2020) mengemukakan bahwa keterampilan kerja seseorang adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan padanya, adapun gaya kepemimpinan adalah memiliki keterampilan berkomunikasi dengan bawahan dan membimbing mereka saat dibutuhkan (Sugandha, Donny Yana, 2021), sedangkan lingkungan kerja memengaruhi kenyamanan dan semangat kerja karyawan (Kasmir, 2022). Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini meliputi rendahnya kepedulian sikap kerja, belum optimalnya keterampilan karyawan, kurangnya ketegasan pimpinan, serta kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif (Purnamasari, R. & Utami, 2023). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta manfaat praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang tepat guna meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan sikap kerja, keterampilan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

Kerangka Pemikiran

Menurut teori manajemen sumber daya manusia yang dikutip dalam penelitian ini manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi/lembaga/badan usaha (Hairul Anwar, 2020), Kerangka pemikiran dalam penelitian ini disusun berdasarkan kajian teori dan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sikap kerja, keterampilan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Torabika Eka Semesta. Dalam penelitian ini, terdapat empat variabel independen yaitu sikap kerja (X1), keterampilan (X2), kepemimpinan (X3), dan lingkungan kerja (X4), serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Sikap kerja mencerminkan perilaku, tanggung jawab, dan kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Keterampilan menunjukkan kemampuan teknis dan non-teknis yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kepemimpinan berperan sebagai faktor pengarah, motivator, dan pengambil keputusan yang memengaruhi perilaku karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun non-fisik yang dapat memengaruhi kenyamanan dan semangat kerja (Kevinlie & Silaswara, 2023).

Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, hipotesis dalam penelitian ini disusun sebagai dugaan sementara mengenai hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Hipotesis ini akan diuji kebenarannya melalui analisis data yang telah dikumpulkan. Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa sikap kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sikap kerja yang positif, seperti tanggung jawab, disiplin, dan loyalitas, diyakini mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan. Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa keterampilan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterampilan yang baik akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan, motivasi, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hipotesis keempat (H4) menyatakan bahwa lingkungan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Hipotesis kelima (H5) menyatakan bahwa sikap kerja, keterampilan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keempat faktor tersebut saling berkaitan dan secara bersama-sama memengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk menganalisis pengaruh sikap kerja, keterampilan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Torabika Eka Semesta. Pendekatan kuantitatif adalah metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel (Adhi Kusumastuti, Ph.D., Ahmad Mustamil Khoiron, M.Pd., 2020). Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian secara sistematis, sedangkan metode kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antar variabel melalui data berbentuk angka (Sugiyono, 2021). Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada responden yang dipilih menggunakan teknik sampling. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25, meliputi uji validitas, reliabilitas, serta analisis regresi untuk menguji hipotesis penelitian. Berdasarkan sumbernya, data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur, buku, dan dokumen pendukung lainnya yang relevan dengan penelitian (Sujarweni, 2022).

Sampel

Populasi merupakan keseluruhan subyek riset, jika seorang individu hendak mengamati seluruh unsur yang terdapat pada daerah riset (Selly & Sutrisna, 2022), Populasi dalam penelitian ini adalah 4.147 orang karyawan yang bekerja di PT. Torabika Eka Semesta. Menurut (Sugiyono, 2020) menyarankan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian berkisar antara 30 sampai 500, berdasarkan pengertian dan landasan teori yang telah dipaparkan sebelumnya, dalam penelitian ini penulis menetapkan sampel sebanyak 150 orang karyawan yang berasal dari *Departement Warehouse Mayora Distribution Center (MDC)* yang bekerja di PT Torabika Eka Semesta, dengan pertimbangan bahwa jumlah karyawan pada departemen tersebut telah mencukupi dan memenuhi kriteria untuk dijadikan responden penelitian. Penulis menyebarkan kuesioner kepada 150 responden, dari hasil penyebaran kuesioner melalui link google form yang telah di sebarkan oleh penulis 140 responden memberikan jawaban secara lengkap dan memenuhi kriteria yang ditetapkan sehingga dapat digunakan sebagai sampel penelitian. Sementara itu, 10

responden lainnya mengisi kuesioner secara tidak lengkap atau tidak memenuhi persyaratan kelayakan data. Oleh karena itu, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 140 responden sesuai dengan data yang valid dan dapat diolah lebih lanjut.

Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner dikerjakan langsung dan berbentuk tertutup, Karena langsung di jawab oleh subjek dan hanya tinggal memilih atau memberi tanda ceklis pada kolom yang telah di sediakan pada google form. Skala Likert adalah pernyataan responden yang menunjukkan jumlah setuju/tidak setuju. Pada kuesioner tersebut menggunakan skala likert dengan lima opsi dengan rentang skor 1-5.

Tabel Skala Likert

Jawaban	Uraian	Nilai indikator
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
KS	Kurang Setuju	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Sumber : (Nawangsari & Ariyatanti, 2023).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan program atau *software Statistical Program for Social Science (SPSS)* versi 25 untuk menganalisis variabel-variabel yang diteliti. Uji Statistik Deskriptif untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan, Uji Validitas untuk mengetahui layak atau tidaknya item pernyataan dalam menjelaskan suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*, Uji Reliabilitas untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,7$, Uji Normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, Uji Multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, Uji Heteroskedastisitas untuk menentukan apakah didalam model terdapat *problem* atau masalah, Analisis Regresi Linear Berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen baik secara parsial atau simultan, Uji Parsial (Uji t) untuk mengetahui sebesar besar pengaruh variabel independen sebgayaan/sendiri terhadap variabel dependen, dan Uji Simultan (Uji F) untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan penjabaran variabel penelitian ke dalam dimensi dan indikator yang digunakan sebagai alat ukur (Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A., 2021). Penelitian ini terdiri dari empat variabel independen, yaitu sikap kerja (X1), keterampilan (X2), kepemimpinan (X3), dan lingkungan kerja (X4), serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Setiap variabel diukur menggunakan skala Likert berdasarkan indikator yang telah ditentukan. Sikap kerja diukur melalui indikator tanggung jawab, disiplin, kepatuhan, serta faktor-faktor yang memengaruhi sikap seperti pengalaman dan lingkungan sosial. Keterampilan diukur melalui

kemampuan, pengetahuan, komunikasi, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan. Kepemimpinan diukur melalui aspek keadilan, kemampuan memberi inspirasi, dukungan, dan penghargaan kepada karyawan. Lingkungan kerja diukur melalui kondisi fisik dan non-fisik seperti fasilitas kerja, hubungan antar karyawan, serta kenyamanan dan keamanan kerja. Sementara itu, kinerja karyawan sebagai variabel dependen diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Seluruh indikator tersebut digunakan sebagai dasar dalam penyusunan instrumen penelitian berupa kuesioner.

HASIL

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Sikap Kerja (X1)	0,957	Reliabel
2.	Keterampilan (X2)	0,932	Reliabel
3.	Kepemimpinan (X3)	0,907	Reliabel
4.	Lingkungan Kerja (X4)	0,924	Reliabel
5.	Kinerja Karyawan (Y)	0,888	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25

Tabel Hasil Uji Validitas

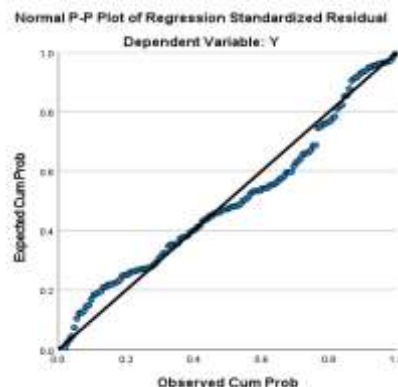
Pertanyaan	r hitung / pearson correlation	r tabel (taraf sig 5%)	Keterangan
Variabel Sikap Kerja			
Pengalaman kerja dapat membuat karyawan bertanggung jawab.	0,787	0,1660	VALID
Rekan kerja dapat memotivasi untuk bekerja lebih baik.	0,840		
Nilai-nilai yang berlaku di perusahaan membentuk sikap kerja karyawan.	0,824		
Media massa memberikan contoh nyata tentang sikap kerja yang positif.	0,870		
Pelatihan dapat membantu meningkatkan sikap kerja karyawan.	0,820		
Karyawan mampu mengendalikan emosi saat menghadapi tekanan kerja.	0,812		
Karyawan bekerja dengan penuh komitmen terhadap tugas yang diberikan.	0,869		
Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0,844		
Karyawan dapat mematuhi aturan perusahaan.	0,824		
Karyawan selalu memperhatikan aspek keselamatan kerja.	0,840		
Variabel Keterampilan			
Saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan saya	0,822		
Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya.	0,833		
Saya mengetahui target yang harus saya capai dalam	0,769		

pekerjaan			
Saya memahami prosedur kerja yang berlaku di tempat kerja	0,728	0,1660	VALID
Saya berusaha mencari solusi saat menghadapi kendala dalam pekerjaan.	0,757		
Saya sering memiliki ide baru untuk meningkatkan hasil kerja.	0,770		
Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja saya	0,788		
Saya mampu menyampaikan informasi dengan jelas kepada rekan kerja.	0,797		
Saya mampu mengendalikan emosi saat menghadapi tekanan kerja.	0,826		
Saya mampu menganalisis masalah sebelum mengambil keputusan.	0,752		
Variabel Kepemimpinan			
Kepribadian saya mendukung kinerja saya dalam bekerja.	0,737	0,1660	VALID
Atasan saya memberikan contoh yang baik dalam bekerja.	0,679		
Saya memiliki karakter yang mendukung kerja sama tim.	0,804		
Saya memahami kebutuhan tugas yang harus diselesaikan.	0,765		
Kebijakan organisasi membantu saya bekerja lebih efektif.	0,764		
Rekan kerja saya memberikan dukungan dalam menyelesaikan tugas.	0,763		
Setiap karyawan mendapatkan perlakuan yang sama di tempat kerja.	0,755		
Pimpinan memberikan dorongan untuk terus berkembang.	0,692		
Pimpinan dan rekan kerja bersama-sama mendukung tujuan organisasi.	0,777		
Rekan kerja saling menghargai satu sama lain.	0,630		
Variabel Lingkungan Kerja			
Bangunan tempat kerja saya dalam kondisi baik dan layak digunakan.	0,782	0,1660	VALID
Ruang kerja memiliki ventilasi udara yang memadai.	0,773		
Tempat kerja menyediakan fasilitas ibadah yang memadai.	0,791		
Tersedia ruang lobi atau ruang tunggu yang nyaman.	0,810		
Prosedur keamanan diterapkan dengan baik di tempat kerja.	0,739		
Peralatan kerja yang tersedia mendukung kelancaran pekerjaan saya.	0,755		
Rekan kerja setingkat saling membantu dalam menyelesaikan tugas.	0,755		
Hubungan antara pimpinan dan karyawan terjalin	0,749		

dengan baik.			
Karyawan bekerja sama dengan baik dalam tim.	0,774		
Fasilitas yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.	0,744		
Variabel Kinerja Karyawan			
Motivasi pribadi saya memengaruhi kinerja saya dalam bekerja.	0,676	0,1660	VALID
Saya merasa ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya.	0,752		
Kebijakan organisasi membantu meningkatkan kinerja saya.	0,770		
Perkembangan teknologi membantu saya dalam bekerja.	0,751		
Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan.	0,703		
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang ditentukan.	0,790		
Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.	0,635		
Saya menggunakan sumber daya secara efisien dalam bekerja.	0,679		
Saya mampu menyelesaikan tugas tanpa bergantung pada orang lain.	0,625		
Saya memiliki loyalitas terhadap organisasi tempat saya bekerja.	0,705		

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25

Gambar Hasil Uji Normal Probability Plot



Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25

Data berdistribusi normal karena titik-titik pada grafik mengikuti garis diagonal, sehingga memenuhi asumsi analisis statistik parametrik.

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		140
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.87563648

Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.065
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25

Diketahui hasil pengujian normalitas menggunakan uji Kolgomorov Smirnov didapatkan test statistic sebesar 0,67 dan nilai asymp sig (2-tailed) 0,200. Nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal

Tabel Hasil Uji Mulikolinearitas

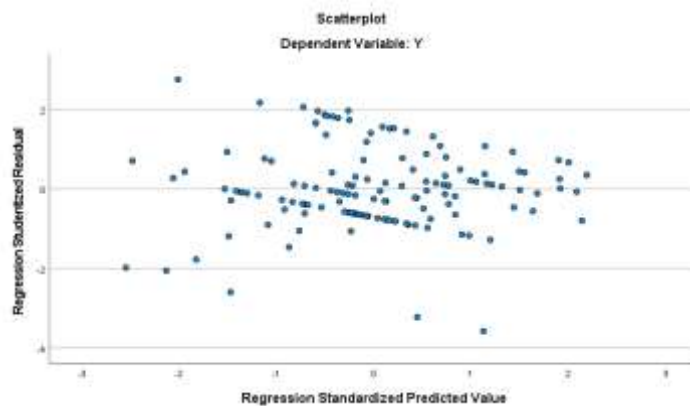
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.895	1.118
	X2	.882	1.134
	X3	.826	1.211
	X4	.839	1.193

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25

Hasil pengujian mutikolinearitas nilai *Tolerance* semua variabel bebas yang terdiri dari sikap, keterampilan, kepemimpinan, lingkungan kerja mendapatkan nilai $> 0,1$ dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) mendapatkan nilai < 10 , maka dapat disimpulkan data terbebas dari masalah multikolinearitas

Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25

Titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah nol tanpa pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.575	.561	4.359

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25

Nilai R^2 sebesar 0,575 menunjukkan bahwa variabel sikap kerja, keterampilan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 57,5%, sedangkan 42,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Tabel Hasil Uji t (parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	24.153	2.041		11.831	.000
	SIKAP_KERJA	.106	.033	.227	3.208	.002
	KETERAMPILAN	.115	.035	.234	3.289	.001
	KEPEMIMPINAN	.119	.034	.254	3.449	.001
	LINGKUNGAN_KERJA	.130	.041	.232	3.180	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel, yaitu sikap kerja, keterampilan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel. Dengan demikian, semua hipotesis diterima, yang berarti keempat variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel Hasil Uji f (simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	565.783	4	141.446	22.126	.000 ^b
	Residual	863.035	135	6.393		
	Total	1428.818	139			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, KETERAMPILAN, SIKAP_KERJA, KEPEMIMPINAN

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25

Diketahui nilai Fhitung yaitu sebesar 22,126 $> 2,44$ Ftabel (DF1= 4-1, DF2= 140-4-1) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari Sikap Kerja, Keterampilan, Kepemimpinan, dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS versi 25, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Torabika Eka Semesta. Secara parsial, sikap kerja, keterampilan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung

masing-masing variabel yang lebih besar dari t tabel serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan sikap kerja, keterampilan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara bersamaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa faktor sikap kerja, keterampilan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara umum sikap kerja, keterampilan, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada PT Torabika Eka Semesta berada dalam kategori baik, yang ditunjukkan oleh mayoritas responden memberikan jawaban setuju terhadap setiap indikator variabel. Secara khusus, hasil analisis menunjukkan bahwa sikap kerja, keterampilan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, keempat variabel tersebut secara simultan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan pada faktor-faktor tersebut secara bersama-sama dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal. Adapun saran yang diberikan adalah perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya melalui pengembangan keterampilan karyawan melalui program pelatihan yang terarah dan berkelanjutan. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dan dasar pengembangan penelitian lebih lanjut terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Pada bagian ini, penulis menyajikan kesimpulan singkat dari hasil penelitian dengan saran untuk peneliti tingkat lanjut atau pembaca umum. Sebuah kesimpulan dapat meninjau poin-poin utama makalah, tidak meniru abstrak sebagai kesimpulan.

REFERENSI

- Adhi Kusumastuti, Ph.D., Ahmad Mustamil Khoiron, M.Pd., T. A. A. (2020). *Metode penelitian kuantitatif*. Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY.
- Efendi, I., & Widiyanto, G. (2022). Pengaruh Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pada PT. Baru Baru Sepatu. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/1341/767>.
- Ermawati Ermawati. (2023). The Effect of Knowledge Management on Employee Performance. *Jurnal Kendali Akuntansi*, 1(2), 47–58. <https://doi.org/10.59581/jka-widyakarya.v1i2.169>.
- Fitriliana, F., Zulfan, Z., Mauliza, P., Marlina, M., & ... (2023). Pengaruh Sikap, Pelatihan Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Satpol Pp Dan Wh Kota Banda Aceh. *Innovative: Journal Of ...*, 3, 1692–1704. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/3019%0Ahttp://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/3019/2637>.
- Hairul Anwar, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Poliban Press.
- Kasmir, S. M. (2022). *PENGANTAR METODOLOGI PENELITIAN UNTUK ILMU*

MANAJEMEN, AKUNTANSI, DAN BISNIS. PT RAJAGRAFINDO PERSADA.

- Kevinlie, & Silaswara, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugerah Citra Properti. *Emabi:Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2.
- Laksono Bayu Rama, & Acybtia Ayu Wilasittha. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249–258. baj.upnjatim.ac.id/index.php/baj/article/view/229.
- Nawang Sari, S., & Ariyatanti, N. (2023). Pengaruh Social Media Marketing, Brand Image, Dan Fitur Layanan Terhadap Keputusan Pembelian Pada E – Commerce Shopee (Studi Kasus Pengguna Shoppe Di Kab.Tangerang). *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(3), 563–574. <https://doi.org/10.55681/sentri.v2i3.592>.
- Pitriyani, A. H. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Jurnal EBMA*, 1, 60–68.
- Purnamasari, R. & Utami, D. (2023). The Effect of Work Skill and Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Selly, & Sutrisna. (2022). Pengaruh Suasana Toko, Kesadaran Merek Dan Pembayaran Digital Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada PT. Cara Loe Buat Kopi Kopi Clbk•). *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 842–848. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/1392>.
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Metadata*.
- Sugandha, Donny Yana, dan H. (2021). *Analisis Disiplin Kerja, Kecepatan, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Culletprima Setia Tangerang*.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni. (2022). *Metodologi Penelitian*. PT. PUSTAKA BARU.
- Surianti. (2020). Pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja pegawai. *NMaR: Nobel Management Review*, 249–258.
- Tarigan, S., . R., Kuspranata, O., Iqbal, T. M., & Sari, P. A. (2021). Pengaruh Sikap Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(2), 225–236. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4275>

