

***ANALYSIS OF THE EFFECT OF COMMUNICATION, WORK ENVIRONMENT,  
AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT ELECTRONIC  
CIGARETTE STORES IN NORTH SUMATRA***

**ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO ROKOK  
ELEKTRIK (SUMATERA UTARA)**

**Diky Bagus Hariadi<sup>1</sup>, Melkyory Andronicus<sup>2\*</sup>, Sesy Enjelika<sup>3</sup>, Rosalia Hutabarat<sup>4</sup>,  
Munawarah<sup>5</sup>**

Universitas Prima Indonesia<sup>1,2,3,4</sup>

PUI Human Resource Management Research and Innovation

Universitas Sumatra Utara<sup>5</sup>

[hariadidikybagus@gmail.com](mailto:hariadidikybagus@gmail.com)<sup>1</sup>, [Melkyoryandronicus@unprimdn.ac.id](mailto:Melkyoryandronicus@unprimdn.ac.id)<sup>2</sup>,  
[sesysembiring23@gmail.com](mailto:sesysembiring23@gmail.com)<sup>3</sup>, [rosaliahutabarat03@gmail.com](mailto:rosaliahutabarat03@gmail.com)<sup>4</sup>, [Munawarah@usu.ac.id](mailto:Munawarah@usu.ac.id)<sup>5</sup>

**ABSTRACT**

*This study examined how a North Sumatra e-cigarette store handles employee performance in terms of communication, work environment, and discipline. This study examined sales quotas and operational obstacles such product delivery issues and excessive employee absenteeism. This study surveyed 50 people using saturation sampling. We used SPSS to analyse the data using multiple linear regression. The partial test findings showed a t-value of 2.331, more than the essential t-table value of 2.012, and a significance level of 0.024, less than 0.05. For the work environment variable, the t-value was 3.156, higher than the t-table value of 2.012, and the significance threshold was 0.003, lower than 0.05. Calculated t-value of 2.909 > t-table value of 2.012, with 0.006 < 0.05 significance level for work discipline variable. Using a significance level of 0.000 < 0.05, the F-value of 72.790 was found to be bigger than the F-table value of 2.807. An Adjusted R value of 0.815 from the coefficient of determination test showed that communication, work environment, and work discipline explained 81.5% of employee performance variance, while other factors explained 18.5%. This study found that better communication, a nicer workplace, and stronger work discipline boost employee performance in North Sumatra e-cigarette stores.*

**Keywords:** Communication, Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

**ABSTRAK**

Penelitian ini mengkaji bagaimana sebuah toko rokok elektrik di Sumatera Utara menangani kinerja karyawan dalam hal komunikasi, lingkungan kerja, dan disiplin. Penelitian ini mengkaji kuota penjualan dan hambatan operasional seperti masalah pengiriman produk dan tingkat absensi karyawan yang berlebihan. Penelitian ini mensurvei 50 orang menggunakan pengambilan sampel jenuh. Kami menggunakan SPSS untuk menganalisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil uji parsial menunjukkan nilai t sebesar 2,331, lebih besar dari nilai t tabel esensial sebesar 2,012, dan tingkat signifikansi 0,024, kurang dari 0,05. Untuk variabel lingkungan kerja, nilai t adalah 3,156, lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 2,012, dan ambang signifikansi adalah 0,003, kurang dari 0,05. “Nilai t yang dihitung sebesar 2,909 > nilai t tabel sebesar 2,012, dengan tingkat signifikansi 0,006 < 0,05 untuk variabel disiplin kerja. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, nilai F sebesar 72,790 ditemukan lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 2,807. Nilai *Adjusted R* sebesar 0,815 dari uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa komunikasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja menjelaskan 81,5% varians kinerja karyawan, sedangkan faktor lain menjelaskan 18,5%. Studi ini menemukan bahwa komunikasi yang lebih baik, tempat kerja yang lebih nyaman, dan disiplin kerja yang lebih kuat meningkatkan kinerja karyawan di toko rokok elektrik Sumatera Utara.

**Kata kunci:** Komunikasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

**I.1. Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menurut peneliti adalah bidang dalam manajemen yang berfokus

pada pengelolaan orang-orang yang bekerja di dalam organisasi maupun pada UMKM. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa organisasi dan UMKM memiliki karyawan yang tepat,

dengan keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan, untuk mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia mencakup beberapa tugas berbeda, seperti interaksi karyawan, evaluasi kinerja, kompensasi dan tunjangan, pelatihan dan pengembangan, serta perekrutan dan seleksi. Sumber daya manusia juga memainkan peran penting dalam memaksimalkan produktivitas dengan membimbing dan menginspirasi para pekerja. Ketika ada penyimpangan dari tujuan UMKM, MSDM bertindak proaktif untuk mengendalikan dan mengarahkan kembali agar seluruh tim bekerja selaras mencapai kesuksesan. Dengan demikian, MSDM memiliki peran yang signifikan dalam memastikan karyawan memiliki kinerja yang tinggi dan dapat berkontribusi secara optimal terhadap tujuan bisnis UMKM.

Toko Rokok Elektrik merupakan bisnis ritel yang mendistribusikan berbagai macam produk rokok elektrik. Kinerja karyawan pada Toko Rokok Elektrik (Sumatera Utara) tidak optimal dan tidak konsisten. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1.1. Tabel Rata-Rata Target Pencapaian Penjualan pada Toko Rokok Elektrik (Sumatera Utara).

**Tabel 1.1. Tabel Rata-Rata Target Pencapaian Penjualan Toko Rokok Elektrik (Sumatera Utara) 2025**

Bulan	Rata-Rata Target Penjualan	Rata-Rata Total Penjualan	Selisih	Persentase %
Januari	Rp. 40.000.000	Rp. 58.420.000	Rp. 18.420.000	146,05%
Februari	Rp. 40.000.000	Rp. 47.410.000	Rp. 7.410.000	118,53%
Maret	Rp. 40.000.000	Rp. 43.825.000	Rp. 3.825.000	109,56%
April	Rp. 40.000.000	Rp. 51.895.000	Rp. 11.895.000	129,74%
Mei	Rp. 40.000.000	Rp. 47.120.000	Rp. 7.120.000	117,80%
Juni	Rp. 40.000.000	Rp. 32.555.000	Rp. -7.445.000	81,39%
Juli	Rp. 40.000.000	Rp. 28.950.000	Rp. -11.050.000	72,38%
Agustus	Rp. 40.000.000	Rp. 35.460.000	Rp. -4.540.000	88,65%
September	Rp. 40.000.000	Rp. 12.830.000	Rp. -27.170.000	32,08%
Oktober	Rp. 40.000.000	Rp. 29.612.000	Rp. -10.388.000	74,03%
November	Rp. 40.000.000	Rp. 41.380.000	Rp. 1.380.000	103,45%
Desember	Rp. 40.000.000	Rp. 48.920.000	Rp. 8.920.000	122,30%

Sumber: Toko Rokok Elektrik

(Sumatera Utara), 2025

Beberapa alasan berkontribusi pada kinerja yang tidak konsisten dari toko rokok elektrik Sumatera Utara. Peneliti di bisnis rokok elektrik di Sumatera Utara percaya bahwa komunikasi yang buruk, kurangnya suasana kerja yang positif, dan kurangnya disiplin kerja menjadi penyebab angka penjualan toko yang kurang ideal. Keberhasilan dan kinerja individu dan organisasi sangat dipengaruhi oleh komunikasi. Data survei awal yang dikumpulkan dari toko rokok elektrik mengungkapkan beberapa contoh ketidakmampuan staf. Menurut pemiliknya, kesalahan ini terjadi karena kurangnya distribusi informasi yang tepat, saran yang salah untuk cairan atau perangkat kepada klien, dokumentasi produk masuk dan keluar yang tidak akurat, dan tanda terima pengiriman yang salah yang menyebabkan pengiriman ke alamat yang salah.

Segala sesuatu di sekitar karyawan yang memengaruhi penyelesaian tugas mereka dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja, menurut para akademisi. Meskipun demikian, masalah di tempat kerja masih ada untuk banyak perusahaan, termasuk toko rokok elektrik, dan hal itu dapat menghambat konsentrasi dan produktivitas karyawan mereka. Data survei awal dari toko rokok elektrik menunjukkan bahwa karyawan mungkin mengalami stres dan kurang fokus karena tingkat kebisingan latar belakang yang tinggi. Selain itu, terdapat kekurangan fasilitas toilet yang memadai karena air hanya disediakan di pagi hari. Meskipun toko tersebut dekat dengan danau, pasokan air agak terbatas, yang menimbulkan tantangan bagi para karyawan. Kelelahan akibat panas, dehidrasi, dan penurunan konsentrasi adalah masalah lain yang mungkin timbul akibat bekerja di lingkungan yang terlalu panas. Karyawan mungkin

mengalami iritasi kulit, saluran pernapasan kering, dan ketidaknyamanan karena kelembapan rendah yang disebabkan oleh suhu ruangan yang tinggi.

Para peneliti telah menunjukkan bahwa disiplin kerja ditandai oleh kesadaran diri dan kepatuhan yang bertanggung jawab terhadap peraturan dan ketentuan tempat kerja. Namun, survei awal dengan pemilik mengungkapkan bahwa sejumlah besar karyawan terus mengabaikan peraturan. Menurut pemilik, karyawan sering kali mengambil cuti tanpa izin, datang terlambat, bermalas-malasan di tempat kerja, dan menggunakan ponsel mereka secara berlebihan untuk alasan pribadi.

Berdasarkan data dan informasi yang di dapat dari *owner* maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Rokok Elektrik (Sumatera Utara)**”.

## **I.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka identifikasi masalah yang dijadikan bahan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Komunikasi karyawan pada Toko Rokok elektrik masih rendah terlihat dari tingkat kesalahan kerja karyawan yang tinggi.
2. Lingkungan kerja pada Toko Rokok elektrik terdapat masalah yang terlihat dari kualitas udara dalam ruangan serta Ketersediaan Fasilitas yang kurang lengkap dan kebisingan yang berlebihan.
3. Disiplin kerja karyawan pada Toko Rokok elektrik yang kurang optimal yang terlihat dari Tingkat pelanggaran peraturan karyawan.
4. Kinerja karyawan pada Toko Rokok elektrik masih kurang optimal dan tidak konsisten terlihat dari target

pencapaian penjualan karyawan.

## **I.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah yang dijadikan bahan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Toko Rokok elektrik?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Rokok elektrik?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Rokok elektrik?
4. Bagaimana pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Toko Rokok elektrik?

## **I.4. Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk meneliti dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Toko Rokok elektrik.
2. Untuk meneliti dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Rokok elektrik.
3. Untuk meneliti dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Rokok elektrik.
4. Untuk meneliti dan menganalisis pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Toko Rokok elektrik.

## **I.5. Kinerja**

### **I.5.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja menurut Wibowo (2021), dalam Nathasya (2024) adalah hasil yang dicapai oleh individu atau organisasi

dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

### **I.5.2 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja karyawan menurut Afandi (2018), dalam Anisa (2024) dapat dikategorikan beberapa aspek, yaitu:

Produktivitas:

1. Kuantitas hasil kerja: Diukur dengan jumlah hasil kerja.
2. Kualitas hasil kerja: Diukur dengan mutu hasil kerja. Perilaku:
1. Ketelitian: Diukur dengan tingkat kesesuaian hasil kerja.

### **I.6. Komunikasi**

#### **I.6.1 Pengertian Komunikasi**

Komunikasi adalah tindakan berkomunikasi dari satu orang ke orang lain. Untuk memastikan bahwa penerima sepenuhnya memahami pesan, diperlukan mekanisme komunikasi untuk transmisinya (Fachrezi 2019).

#### **I.6.2 Indikator Komunikasi**

Menurut Ginting (2018:28), dalam Ramadhani (2024) Indikator komunikasi yang efektif, antara lain:

1. Persepsi: Kemampuan komunikator untuk memprediksi bagaimana pesan akan diterima oleh audiens.
2. Ketepatan: Pesan harus disampaikan sesuai dengan kerangka berpikir audiens agar komunikasi mencapai sasaran.
3. Pengendalian: Audiens akan memberikan reaksi atau tanggapan terhadap pesan yang disampaikan.
- 4.

### **I.7. Lingkungan Kerja**

#### **I.7.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi sikap, rasa nyaman, dan tingkat efektivitas mereka dalam melaksanakan pekerjaan (Sabid

and Fitrianingrum 2025).

#### **I.7.2 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Prihantini (2022:118), indikator lingkungan kerja meliputi:

1. Kebisingan: Tingkat kebisingan di tempat kerja yang bisa mengganggu konsentrasi atau bahkan dapat membuat karyawan hilang fokus.
2. Ketersediaan Fasilitas: Kelengkapan dan kondisi fasilitas pendukung kerja seperti peralatan, perlengkapan, serta fasilitas sosial (misalnya, area istirahat, toilet, tempat ibadah) yang memadai.
3. Kualitas Udara: Mengacu pada kondisi udara di lingkungan kerja, termasuk pengaturan suhu yang nyaman, tingkat kelembapan yang ideal, serta sirkulasi udara yang baik.

### **I.8. Disiplin Kerja**

#### **I.8.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja menurut Sutrisno (2019), dalam Tanjung and Rasyid (2023) adalah kepatuhan individu terhadap standar, aturan, dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi, serta komitmen untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab secara konsisten dan tepat waktu.

#### **I.8.2 Indikator Disiplin Kerja**

Agustini (2011), dalam Saripuddin (2019) berpendapat bahwa indikator disiplin kerja yaitu:

1. Tingkat Kehadiran: Evaluasi jumlah kehadiran pegawai, yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran.
2. Kesadaran dalam Bekerja: Sikap sukarela dalam menjalankan tugas dengan baik tanpa adanya paksaan.
3. Tanggung Jawab: Kesiapan untuk bertanggung jawab atas hasil kerja, penggunaan sumber daya, dan perilaku kerja yang ditunjukkan.

### **I.9. Teori Pengaruh Komunikasi**

### Terhadap Kinerja

Komunikasi adalah elemen krusial yang signifikan memengaruhi kinerja dalam suatu organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada komunikasi, karena hal ini menjembatani perbedaan peran antar individu. Sebagaimana dijelaskan oleh Fauzi, Fikri, dkk. (2022), dalam Imam Sakhroni et al. (2025), komunikasi yang tepat sasaran akan memicu terciptanya kerja sama tim yang solid di seluruh jenjang jabatan.

### I.10. Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang substansial terhadap kinerja karyawan. Menurut Sihalo (2019) Kondisi lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya menunjang performa, tetapi juga menjadi faktor utama terciptanya kepuasan kerja. Hal ini berdampak positif pada loyalitas karyawan, yang pada akhirnya memberikan keuntungan strategis dalam menekan biaya operasional terkait pengelolaan sumber daya manusia.

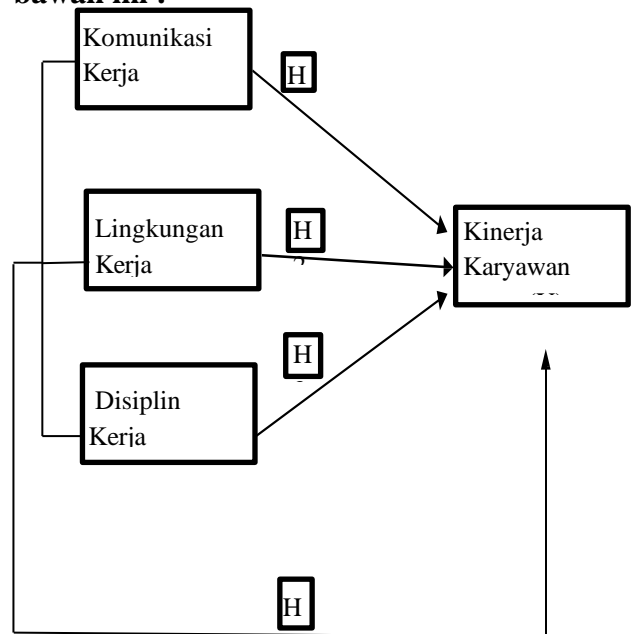
### I.11. Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang secara langsung berkorelasi positif dengan kinerja karyawan. Kedisiplinan bukan sekadar ketaatan, melainkan bentuk kemampuan individu untuk mengontrol diri dan bekerja secara terstruktur. Menurut Yusuf (2021), dalam Melindaria and Sugianto (2025), perilaku ini menunjukkan seberapa besar dedikasi tim terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan.

### I.12. Kerangka Konseptual

Adapun hubungan pengaruh komunikasi, lingkungan, dan disiplin terhadap kinerja karyawan yang

dapat di gambar dalam kerangka konseptual, seperti pada gambar di bawah ini :



Gambar I.1. Kerangka Konseptual

### I.13. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Toko Rokok Elektrik (Sumatera Utara).
- H2: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Toko Rokok Elektrik (Sumatera Utara).
- H3: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Toko Rokok Elektrik (Sumatera Utara).
- H4: Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Toko Rokok Elektrik (Sumatera Utara).

## METODE PENELITIAN

### II.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di sebuah toko rokok elektrik di Sumatera Utara.

Penelitian dimulai pada Mei 2025 dan akan berakhir pada Februari 2026.

## II.2. Metode penelitian

Penelitian ini menjelaskan kekhawatiran UMKM dan kemudian melakukan penelitian berbasis kuesioner dan eksperimen.

### II.2.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Creswell (2023:38) mendefinisikan pendekatan kuantitatif sebagai pengujian ide objektif dengan memeriksa hubungan antar variabel.

### II.2.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Statistik yang digunakan untuk menganalisis data adalah statistik deskriptif. Analisis ini menggambarkan data tanpa menghasilkan implikasi yang dapat digeneralisasikan (Arikunto 2020).

### II.2.3 Sifat Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif-eksplanatori. Penelitian eksplanatori adalah penelitian kuantitatif yang memeriksa hubungan antar variabel, menurut Creswell (2021:172).

## II.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan individu, peristiwa, atau objek yang menjadi fokus perhatian yang akan diteliti oleh peneliti Bougie & Sekaran, (2020), dalam Alsafy et al. (2025). Adapun yang menjadi populasi ialah seluruh karyawan yang bekerja pada 17 Toko Rokok Elektrik yang berada di wilayah Sumatera Utara, selama periode penelitian berlangsung. Total populasi karyawan yang teridentifikasi adalah 50 orang.

Sampel menurut Iddris (2018) merupakan suatu area populasi yang dipilih untuk mewakili ukuran dan karakteristiknya. Penelitian menggunakan sampel untuk membatasi

generalisasi dan menentukan ukuran sampel.

Sampel dalam penelitian ini didapat dengan menggunakan metode *Non-probability Sampling* dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Menurut Arikunto (2012), dalam Pandemi and Di (2022), Semua responden diambil sampelnya jika populasinya kurang dari 100. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan seluruh 50 responden karena populasinya terbatas pada 100.

## II.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara:

1. Kuesioner  
Kuesioner menurut Nurwahid (2024) adalah pendekatan pengumpulan data yang melibatkan pengiriman daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.
2. Wawancara  
Menurut Rivaldi et al. (2023) Wawancara adalah metode pengumpulan data penelitian.
3. Studi Dokumentasi  
Studi Dokumentasi menurut Nur et al. (2026) Yaitu pedoman yang digunakan untuk mengumpulkan data dari dokumen atau sumber tertulis yang berkaitan dengan objek penelitian.

## II.5. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Menurut Afif Zihnil et al. (2024) Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian sistematis yang mengumpulkan dan menganalisis data menggunakan metode statistik, matematika, atau komputasi.

1. Sumber Primer  
Menurut Warahmah et al. (2023) Data sumber primer dikumpulkan oleh

- peneliti mengenai faktor-faktor yang sedang diselidiki.
2. Sumber Sekunder  
Data sekunder menurut Haifa et al. (2025) adalah data yang diperoleh peneliti menggunakan data tidak langsung untuk melengkapi data utama.

## 2.6. Definisi Operasional Variabel

**Tabel II.1 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
Komunikasi Kerja (X1)	Komunikasi adalah tindakan berkomunikasi dari satu orang ke orang lain. Untuk memastikan bahwa penerima sepenuhnya memahami pesan, diperlukan mekanisme komunikasi untuk transmisinya.	1. Persepsi 2. Ketepatan 3. Pengendalian	Likert
Sumber : Ginting (2018:28) ; Ramadhani (2024)			
Sumber : Fachrezi (2019)			
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi sikap, rasa nyaman, dan tingkat efektivitas mereka dalam melaksanakan pekerjaan.	1. Kebisingan 2. Ketersediaan Fasilitas 3. Kualitas Udara	Likert
Sumber : Prihantini (2022:118)			
Sumber : Sabid and Fitrianingrum (2025)			
Disiplin Kerja (X3)	Disiplin kerja adalah kepatuhan individu terhadap standar, aturan, dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi, serta komitmen untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab secara konsisten dan tepat waktu.	1. Tingkat Kehadiran 2. Kesadaran dalam Bekerja 3. Tanggung Jawab	Likert
Sumber : Agustini (2011) ; Saripuddin (2019)			
Sumber : Sutrisno (2019) ; Tanjung and Rasyid (2023)			
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar, untuk mencapai tujuan yang telah	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Ketelitian	Likert
Sumber : Afandi (2018) ; Anisa (2024)			

---

ditentukan.

Sumber : Wibowo (2021) ;

Nathasya (2024)

---

## **II.7. Teknik Analisis Data**

### **II.7.1 Uji Validitas**

Uji validitas menurut Janna and Herianto (2021) adalah validitas suatu instrumen pengukuran ditentukan melalui pengujian. Instrumen yang dimaksud adalah butir-butir pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Pertanyaan-pertanyaan dianggap sah jika nilai  $r$  yang dihitung lebih besar dari atau sama dengan nilai  $r$  tabel dan setiap pertanyaan memiliki nilai positif, yang merupakan kriteria yang diperlukan untuk pengujian validitas. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan telah melebihi  $R$ -tabel 0,361, yang  $R$ -hitung berkisar antara 0,820 hingga 0,975, dengan terpenuhinya kriteria tersebut maka butir pertanyaan dapat dikatakan valid. Data responden yang di gunakan pada uji ini ialah 30 responden dan data ini diambil dari usaha yang berada di luar sampel penelitian.

### **II.7.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Amanda (2019) Uji reliabilitas merupakan suatu prosedur untuk mengevaluasi keandalan dan validitas alat ukur. Keandalan hasil pengukuran ditunjukkan oleh seberapa baik hasil tersebut bertahan ketika diterapkan pada kejadian yang sama menggunakan alat ukur yang sama. Data responden yang di gunakan pada uji ini ialah 30 responden dan data ini diambil dari usaha yang berada di luar sampel penelitian. Hasil yang tertera dalam pengujian reliabilitas mengonfirmasi bahwa seluruh instrumen variabel berstatus reliabel. Yang dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* yang berada pada rentang 0,952 hingga 0,968, yang mana

seluruh angka tersebut secara signifikan melampaui standar reliabilitas minimum sebesar 0,60. Dengan terpenuhinya kriteria ini, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan pada kuesioner penelitian reliabel dan dapat diandalkan sebagai alat ukur yang stabil.

## **II.8 Uji Asumsi Klasik**

Menurut Hutagaol (2025)

Landasan dalam menginterpretasikan hasil analisis regresi berganda adalah Uji Asumsi Klasik. Uji ini memiliki peran penting dalam menilai kelayakan dan keandalan suatu model statistik, karena pelanggaran terhadap asumsi-asumsi tersebut dapat mengakibatkan bias atau penyimpangan pada hasil analisis.

### **II.8.1 Uji Normalitas**

Menurut Hutagaol (2025) Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah variabel independen atau dependen atau keduanya dari model regresi mengikuti distribusi normal.

### **II.8.2 Uji Multikolinearitas**

Menurut Hutagaol (2025) Model regresi linier berganda dianggap baik jika stabil dan tidak mengalami gejala multikolinearitas antar variabel independen. Jika terjadi multikolinearitas, nilai kesalahan standar akan meningkat, sehingga model regresi menjadi kurang cocok atau kurang tepat untuk digunakan dalam penelitian.

### **II.8.3. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Hutagaol (2025) Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah varians residual dalam model regresi tidak sama antar observasi.

## II.9. Model Analisis Data Penelitian

### II.9.1 Model Penelitian

Menurut Aflah et al. (2025) merupakan suatu sistem persamaan atau model yang menggambarkan hubungan antara sekumpulan variabel independen (prediktor) dan satu variabel dependen (Y) ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ). Rumus persamaan analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien regresi berganda

$X_1$  = Komunikasi

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$X_3$  = Disiplin Kerja

$\varepsilon$  = Kesalahan pengganggu (0,05)

### II.9.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Muh. Ferils (2022) Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk menentukan sejauh mana variabel independen dapat (sebagian) dan (sekaligus) menjelaskan varians pada variabel dependen.

### II.9.3 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut Shabrina et al. (2020) Uji F pada dasarnya digunakan untuk memastikan apakah variabel terikat, yang merupakan variabel dependen,

dipengaruhi oleh semua variabel bebas, yang merupakan variabel independen, yang termasuk dalam model. Untuk melakukan pengujian ini, kita membandingkan nilai F yang dihitung dengan tabel F, dengan mempertimbangkan kriteria berikut:

$H_0$  diterima jika F hitung < F tabel untuk  $\alpha = 5\%$ ,  $H_a$  diterima Jika F hitung > F tabel untuk  $\alpha = 5\%$

### II.9.4 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:179), dalam Muh. Ferils (2022), uji statistik t digunakan untuk menentukan seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen secara individual (parsial). Untuk melakukan pengujian ini, pertama-tama harus dihitung nilai t dan kemudian dibandingkan dengan tabel t sesuai dengan aturan berikut:

$H_0$  diterima jika t hitung < t tabel untuk  $\alpha = 5\%$ ,

$H_a$  diterima jika t hitung > t tabel atau - t hitung < - t tabel untuk  $\alpha = 5\%$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### III.1 Identitas Responden

Penelitian ini melibatkan karyawan Toko Rokok Elektrik di wilayah Sumatera Utara sebagai subjek penelitian. Karakteristik responden yang dikumpulkan melalui instrumen kuesioner mencakup aspek *gender*, usia, tingkat pendidikan dan jabatan.

**Tabel III.1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase
Laki-Laki	35	70%
Perempuan	15	30%
Total	50	100%

Sumber: Hasil Data Kuesioner

Berdasarkan data tersebut mayoritas tenaga kerja pada Toko Rokok Elektrik di Sumatera Utara didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-

laki. Hal ini mencerminkan komposisi SDM yang ada di lokasi penelitian.

**Tabel III.2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia**

Umur	Jumlah Orang	Persentase
17-20	15	30%
21-30	25	50%
31-35	10	20%
Total	50	100%

Sumber: Hasil Data Kuesioner

Dari tabel tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok usia

21-30. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan berada pada fase usia produktif.

**Tabel III.3. Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase
SMA/SMK	25	50%
D III	10	20%
S1	15	30%
Total	50	100%

Sumber: Hasil Data Kuesioner

Berdasarkan data tersebut mayoritas tenaga kerja pada Toko Rokok Elektrik di Sumatera Utara memiliki latar belakang pendidikan SMA sebanyak 25 orang (50%), Diikuti oleh lulusan D III sebanyak 10 orang (20%), dan sisanya adalah lulusan S1 (Sarjana),

yaitu sebanyak 15 orang (30%). Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki pemahaman yang cukup baik terhadap objek penelitian, mengingat sebagian besar adalah lulusan perguruan tinggi.

**Tabel III.4. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jabatan**

Jabatan	Jumlah Orang	Persentase
Karyawan	35	70%
Kepala Toko	15	30%
Total	50	100%

Sumber: Hasil Data Kuesioner

Dari data tersebut menunjukkan distribusi jabatan responden yang cukup beragam pada Toko Rokok Elektrik di Sumatera Utara Posisi Karyawan mendominasi berjumlah 35 orang (70%), dan disusul oleh Kepala Toko sebanyak 15 orang (30). Keberagaman jabatan ini akan memberikan sudut pandang yang berbeda-beda.

### III.2. Hasil Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode untuk meringkas dan menata data agar lebih mudah dibaca. Hasil Statistik deskriptif data dari minimum, maksimum, mean, dan *standar deviation* adalah sebagai berikut:

**Tabel III.5 Statistik Deskriptif Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
X1	50	14	30	1194	23.88	4.968	24.679
X2	50	14	28	1128	22.56	3.240	10.496
X3	50	16	28	1152	23.04	2.490	6.202
Y	50	16	29	1161	23.22	3.291	10.828
Valid N (listwise)	50						

Sumber: Hasil Data SPSS, 2026

Tabel III.5 menyatakan hasil dari

nilai Minimum, Maksimum, Mean, serta

*Std. Deviation* dari variabel Komunikasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan yakni sebagai berikut:

1. Pada variabel Komunikasi total sampel 50, nilai minimum 14, nilai maksimum 30, nilai mean 23,88 serta *standar deviation* 4,968
2. Pada variabel Lingkungan Kerja total sampel 50, nilai minimum 14, nilai maksimum 28, nilai mean 22,56 serta *standar deviation* 3,240
3. Pada variabel Disiplin Kerja total sampel 50, nilai minimum 16, nilai maksimum 28, nilai mean 23,04 serta

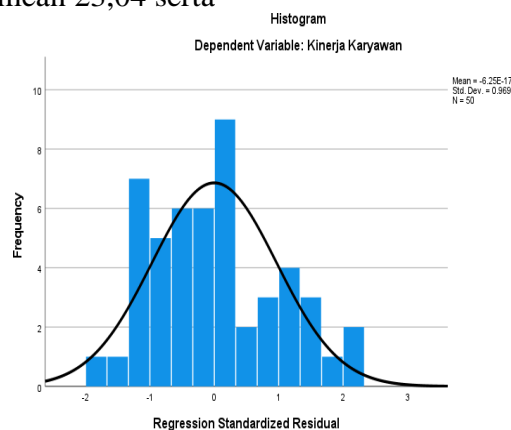
*standar deviation* 2.490

4. Pada variabel Kinerja Karyawan total sampel 50, nilai minimum 16, nilai maksimum 29, nilai mean 23,22 serta *standar deviation* 3,291

### III.3. Uji Asumsi Klasik

#### III.3.1. Uji Normalitas

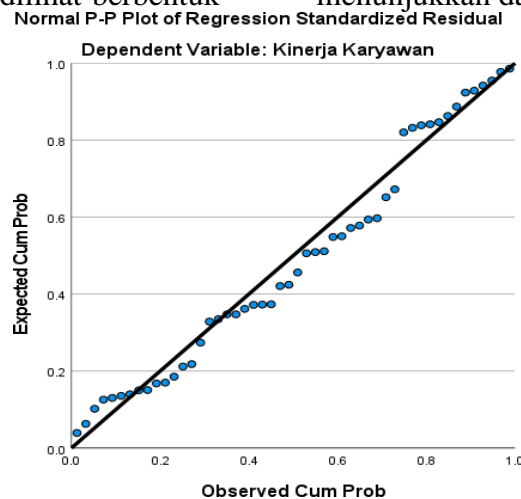
Uji normalitas dilakukan untuk mendeteksi apakah data regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Data yang layak dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal.



**Gambar III.1 Grafik Histogram**

Sumber: Hasil Data SPSS, 2026

Pada gambar III.1 Grafik lonceng dan berada ditengah, dimana Histogram kami dapat dilihat berbentuk menunjukkan data berdistribusi normal.



**Gambar III.2 Grafik Normal P-P Plot**

Sumber: Hasil Data SPSS, 2026

Diketahui pada gambar III.2 bahwa data kami berdistribusi normal. Grafik *normal probability plot* kami menunjukkan, titik-titik meyebar mengikuti garis diagonal, menjadi tanda

**Tabel III.6. Uji Kolmogorov Smirnov**  
 Uji Kolmogorov Smirnov  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.37262063
	Most Extreme Differences	
Absolute		.100
Positive		.100
Negative		-.088
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.240
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.229
	Upper Bound	.251

Sumber: Hasil Data SPSS, 2026

Tabel III.6 menunjukkan Uji normalitas dapat dikatakan normal, karena “hasil dari *Asymp Sig (2-tailed)* sebesar 0,200, yang dimana sudah di atas 0,05. Diperoleh kesimpulan variabel residual berdistribusi normal.

**III.3.2. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas ini mempunyai tujuan untuk menjamin tidak adanya korelasi linear yang kuat antar variabel bebas (Independen).

**Tabel III.7. Uji Multikolinearitas**

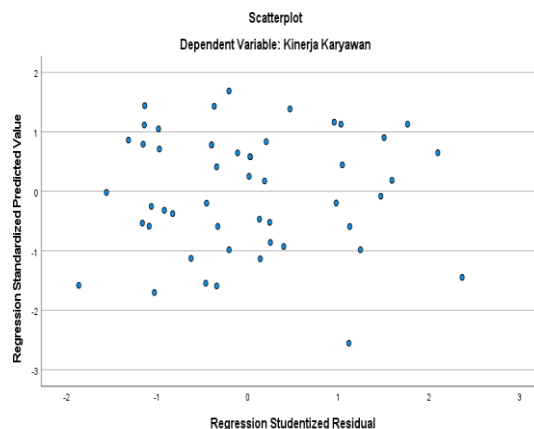
Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Promosi	,953	1,049
Kualitas Pelayanan	,966	1,035
Kualitas Produk	,985	1,015

Sumber: Hasil Data SPSS, 2026

Hasil dari tabel III.7 menunjukkan hasil nilai *Tolerance* variabel komunikasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja di atas 0,10. Serta hasil nilai VIF variabel komunikasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja < 10. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

**III.3.3. Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas Pengujian ini dilakukan guna mendeteksi keberadaan gejala heterokedastisitas. Untuk mendeteksi gejala tersebut dilakukan melalui observasi *grafik Scatterplot* dan dari hasil *uji statistik Glejser*.



**Gambar III.3 Scatterplot**  
 Sumber: Hasil Data SPSS, 2026

Berdasarkan tampilan *Scatterplot*, Titik data yang ditempatkan secara acak di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y

tidak membentuk pola apa pun. Heteroskedastisitas model regresi tidak ada.

**Tabel III.8. Uji glajser Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.903	1.225		1.552	.127
	Komunikasi Kerja	.004	.050	.024	.078	.938
	Lingkungan Kerja	.043	.072	.176	.597	.553
	Disiplin Kerja	-.081	.072	-.253	-1.118	.270

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber: Hasil Data SPSS, 2026

Selain itu, pada tabel III.8 diketahui hasil *uji glajser* menunjukkan nilai *Sig.* seluruh variabel > 0,05, hal ini mempertegas bahwa model bebas dari gangguan heteroskedastisitas.

Model regresi ini digunakan untuk mengidentifikasi besarnya kontribusi variabel bebas (X) komunikasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dalam mempengaruhi variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan.

### III.3.4. Analisis Regresi Berganda

**Tabel III.9. Analisis Regresi Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.825	2.151		.383	.703
	Komunikasi Kerja	.204	.088	.308	2.331	.024
	Lingkungan Kerja	.400	.127	.394	3.156	.003
	Disiplin Kerja	.369	.127	.279	2.909	.006

Sumber: Hasil Data SPSS, 2026

Berdasarkan tabel III.9 dapat dirumuskan dengan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,825 + 0,204 X_1 + 0,400 X_2 + 0,369 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (Y) = 0,825 menunjukkan nilai dasar kinerja karyawan. Jika faktor komunikasi, kondisi lingkungan, dan disiplin bernilai 0, maka skor kinerja karyawan diprediksi tetap sebesar 0,825.
2. Koefisien Komunikasi (X1) = 0,204 menunjukkan korelasi positif. Setiap perbaikan kualitas komunikasi sebesar satu satuan diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,204 dengan asumsi faktor

lain tetap.

3. Koefisien Lingkungan Kerja (X2) = 0,400 Memiliki arah positif. Hal ini berarti kenyamanan lingkungan kerja yang meningkat satu satuan akan mendorong kenaikan kinerja sebanyak 0,400.
4. Koefisien Disiplin Kerja (X3) = 0,369 Memiliki nilai positif. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin karyawan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,369 satuan.

**III.4. Koefisien Determinasi**

**Tabel III.10 Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 <sup>a</sup>	.826	.815	1.417

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja

Sumber: Hasil Data SPSS, 2026

Pada tabel III.10, didapatkan angka *Adjusted R Square* sebesar 0,815. Hal ini membuktikan bahwa variabel komunikasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja mampu memberikan penjelasan terhadap variasi Kinerja Karyawan sebesar 81,5%. Adapun sisa sebesar 18,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar cakupan model penelitian ini.

**III.5. Uji Hipotesis**

**III.5.1. Uji Signifikan Secara Simultan (F)**

Jumlah sampel (N) sebanyak 50 responden dengan jumlah keseluruhan variabel (K) adalah 4, maka  $df_1 = (k-1) 4-1 = 3$ ,  $df_2 = (n-k) 50 - 4 = 46$ , jadi  $\alpha = 0,05$  diperoleh tabel = 2,807.

**Tabel III.11. Uji Signifikan Secara Simultan (F) ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	438.260	3	146.087	72.790	.000 <sup>b</sup>
	Residual	92.320	46	2.007		
	Total	530.580	49			

Sumber: Hasil Data SPSS, 2026

Nilai yang dihitung adalah 72,790 > 2,807, dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Komunikasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja semuanya mempengaruhi kinerja karyawan di Toko Rokok Elektrik di Sumatera Utara.

**III.5.2. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)**

Jumlah sampel (N) sebanyak 50 responden dengan jumlah keseluruhan variabel (K) adalah 4, maka  $df = (n-k) 50 - 4 = 46$ , jadi  $\alpha = 0,05$  diperoleh t tabel = 2,012

**Tabel III.12. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t) Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.825	2.151		.383	.703
	Komunikasi Kerja	.204	.088	.308	2.331	.024
	Lingkungan Kerja	.400	.127	.394	3.156	.003
	Disiplin Kerja	.369	.127	.279	2.909	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Data SPSS , 2026 hasil

pengujian parsial adalah:

1. Variabel Komunikasi (X1): Diperoleh t-hitung 2,331 > t-tabel 2,012 dengan *Sig* 0,024 < 0,05. Maka, Komunikasi berpengaruh

positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Toko Rokok Elektrik di Sumatera Utara.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2): Diperoleh t-hitung 3,156 > t-tabel

2,012 dengan  $Sig\ 0,003 < 0,05$ . Maka, Lingkungan Kerja memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Toko Rokok Elektrik di Sumatera Utara.

3. Variabel Disiplin Kerja (X3): Diperoleh  $t\text{-hitung}\ 2,909 > t\text{-tabel}\ 2,012$  dengan  $Sig\ 0,006 < 0,05$ . Maka disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan Pada Toko Rokok Elektrik di Sumatera Utara.

### III.6. Pembahasan

#### III.6.1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji  $t$  parsial penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi meningkatkan kinerja karyawan di toko rokok elektrik Sumatera Utara. Nilai  $t$ -hitung sebesar 2,331 melebihi  $t$ -tabel 2,012, dan nilai signifikansinya adalah  $0,024 < 0,05$ . Temuan ini mendukung temuan Safira (2024) bahwa komunikasi meningkatkan kinerja karyawan.

#### III.6.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji  $t$  parsial dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di toko rokok elektrik Sumatera Utara. Nilai  $t$  hitung sebesar  $3,156 > t\text{-tabel}\ 2,012$ , dengan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ , mendukung hal ini. Sihaloho (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### III.6.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji  $t$  parsial dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa Disiplin Kerja meningkatkan kinerja karyawan di Toko Rokok Elektrik di Sumatera Utara. Nilai  $t$  sebesar  $2,909 > t\text{-tabel}\ 2,012$ , dengan

nilai signifikansi  $0,006 < 0,05$ ”, mendukung hal ini. Yuliawati (2024) menemukan bahwa disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan, yang mendukung penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian. maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji simultan (f) menunjukkan nilai  $F$  hitung sebesar  $72,790 > F$  tabel 2,807, dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Toko Rokok Elektronik Sumatera Utara.
2. Variabel Komunikasi nilai  $t$ :  $2,331 > t$  tabel 2,012, nilai signifikansi:  $0,024 < 0,05$ . Di Toko Rokok Elektronik Sumatera Utara, komunikasi meningkatkan kinerja karyawan.
3. Hasil Uji Parsial: Variabel Lingkungan Kerja ( $t$ ):  $3,156 > t$  tabel 2,012,  $0,003 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja Toko Rokok Elektronik Sumatera Utara berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil Uji Parsial: Variabel Disiplin Kerja: nilai  $t$   $2,909 > t\text{-tabel}\ 2,012$ , signifikansi  $0,006 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja meningkatkan kinerja karyawan Toko Rokok Elektronik Sumatera Utara.
5. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja menjelaskan 81,5% variasi Kinerja Karyawan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,815. 18,5% berasal dari luar penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan temuan penelitian, peneliti

memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk Peneliti  
Penelitian ini memungkinkan untuk mempraktikkan teori-teori manajemen SDM dari mata kuliah.
2. Untuk Peneliti Selanjutnya  
Studi ini tidak meneliti motivasi kerja, remunerasi, atau gaya kepemimpinan, namun 18,5% faktor lain memengaruhi kinerja, sehingga studi selanjutnya dapat menambahkan faktor-faktor tersebut.
3. Untuk Pihak Toko Rokok Elektrik.  
Studi ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja staf.
4. Bagi Universitas Prima Indonesia  
Studi ini diharapkan dapat memberikan lebih banyak referensi literatur dan materi studi akademis tentang dinamika kinerja karyawan UMKM ritel kepada mahasiswa, khususnya mereka yang berada di program studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afif Zihnil, Azhari Syukri Devi, Kustati Martin, and Sepriyani Nana. 2024. "Copyrights @ Zihnil Afif." 3: 628–93.
- Aflah, Fadli Ramadhanul, M. Fikri Hamdani, and Risnawati. 2025. "Penerapan Regresi Linier Berganda Dalam Menilai Hubungan Antar Variabel Dalam Penelitian Kuantitatif." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 5(3): 4195–4211.
- Alsafy, Mohamed A.M., Hanan H. Abd-Elhafeez, Ahmed M. Rashwan, Atef Erasha, Safwat Ali, Samir A.A. El-Gendy, Karsten SaThierbach, et al. 2025. Amanda, Livia. Januari, Ferra. Devianto, Dodi. 2019. "Uji\_Validitas\_dan\_Reliabilitas\_Tingkat\_Partisipasi." *Jurnal Matematika UNAND VIII*(1): 179–88.
- Anisa. 2024. "PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT UNIT RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN BULELENG." : 77–110.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage.
- Fachrezi, Hakim. 2019. "Fachrezi." *Journal Article* 3(1): 107–19.
- Haifa, Nurul Melani, Indah Nabilla, Virda Rahmatika, and Rully Hidayatullah. 2025. "Identifikasi Variabel Penelitian , Jenis Sumber Data Dalam Penelitian Pendidikan Pendidikan Bahasa Arab / Universitas Islam Negeri ImaHaifa, N. M., Nabilla, I., Rahmatika, V., & Hidayatullah, R. (2025). Identifikasi Variabel Penelitian , Jenis Sumber Data." : *Jurnal Pendidikan dan bahasa* 2(2): 256–70.
- Hutagaol, K. 2025. "Kajian Tentang Uji Asumsi Klasik Berbantuan Spss." *Jurnal Padagogik* 8(2): 15–28.
- Prihantini, A. (2022). *Lingkungan Kerja: Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Iddris, Hanum dan Wahyudi. 2018. "Analisis Ekuitas Merek Ponsel Samsung Sebagai Usulan Untuk Membidik Segmentasi Baru Di Kota Medan." *Jurnal Administrasi Bisnis* 04: 75–78.
- Imam Sakhroni, Thoriq Alamsyah, and Sentot Imam Wahjono. 2025. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Properti." *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial (Embiss)* 5: 119–24.

- Janna, Nilda Miftahul, and Herianto. 2021. "Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS." *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)* (18210047): 1–12.
- Melindaria, Melindaria, and Helena Anggraeni Tjondro Sugianto. 2025. "Peran Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Peningkatkan Kinerja Karyawan Di Voursharevel Company." *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business* 4(2): 776–81. doi:10.31004/riggs.v4i2.547.
- Muh. Ferils. 2022. "Kompetensi Dan Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai." *AKUNTABEL: Jurnal Akuntansi dan Keuangan* 19(4): 768–78.
- Nathasya, Hervina. 2024. "No TitleEAENH." *Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)* 5(1): 70–80.
- Nur, Allya, Aini Roesadhi, Annisa Deli, Saputri Pasaribu, and Najwa Fahraini Nasution. 2026. "Instrumen Pengumpulan Data Dan Teknik Pengumpulan Data Penelitian Kualitatif Data Collection Instruments And Data Collection Techniques For Qualitative Research." : 14330–44.
- Nurwahid, Hidayat. 2024. "Pengaruh Sistem Full Day School Terhadap Perilaku Sosial Dan Keagamaan Siswa (Studi SMA Negeri 1 Sukadana Lampung Timur)."
- Pandemi, Masa, and Covid Di. 2022. "Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pangkalpinang." 2(1): 47–55.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Ilmu Komputer (KIK)*, 1(1).
- Ramadhani, Anggilia. 2024. "PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT ANGKASA PURA I Firdaus Marsahala Sitohang Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 13: 1–16.
- Rivaldi, Alvin, Fahrul Ulum Feriawan, and Mutaqqin Nur. 2023. "Metode Pengumpulan Data Melalui Wawancara." *Sebuah Tinjauan Pustaka*: 1–89.
- Sabid, Nur Ahmad, and Agustina Fitrianingrum. 2025. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja." *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi* 6(2): 317–35. doi:10.35912/simo.v6i2.4623.
- Shabrina, Nina, Darmadi Darmadi, and Ratna Sari. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia." *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora* 3(2): 164–73. doi:10.33753/madani.v3i2.108.
- Sihaloho, Ronal Donra. 2019. "Oleh : " 9: 273–81.
- Tanjung, Adetia Azmi, and MHD. Andi Rasyid. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv." *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis* 2(1): 49–59. doi:10.61715/jmeh.v2i1.78.
- Warahmah, Mawaddah, Risnita, and M. Syahrani Jailani. 2023. "Pendekatan Dan Tahapan Penelitian Dalam Kajian

Pendidikan Anak Usia Dini.”  
*Jurnal DZURRIYAT Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*  
1(2): 72–81.  
doi:10.61104/jd.v1i2.32.

Yuliawati, Eni, and Nopi Oktavianti.  
2024. “Pengaruh Disiplin Kerja  
Dan Motivasi Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Pada PT.  
Rewash Jakarta Selatan.”  
*Cakrawala: Jurnal Ekonomi,  
Manajemen dan Bisnis* 1(1): 52–  
60.

Tamiya, S., Handayani, M., &  
Wijayaningsih, R. (2024).  
Pengaruh komunikasi, motivasi,  
dan lingkungan kerja terhadap  
kinerja pegawai pada Dinas Tata  
Ruang Kota Bekasi. *SENTRI:  
Jurnal Riset Ilmiah*, 3(3), 1610-  
1625.