

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI COFFEE HITAM PUTIH KOTA MEDAN

Deni Faisal Mirza^{*}, Sendi Aziz Sulisty¹, Reishi Losantia², Putri Tesalonika Nainggolan³,
Muhammad Fadlan Mirza⁴, Nurliana Harahap⁵

PUI Manajemen Kopi dan Aren Universitas Prima Indonesia^{*1,2,3}

Politeknik Pembangunan Pertanian^{4,5}

denifm.ukmcenter@yahoo.com^{*}sendidnes23@gmail.com¹reishilosantia@gmail.com²maskerpakai57@gmail.com³

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate and evaluate the effects of communication, work environment, and work discipline on employee performance at Coffee Hitam Putih in Medan City. This study used a saturation sampling methodology to include 35 employees as respondents using a quantitative approach with an explanatory design. Questionnaires were used to gather primary data, which was then processed using multiple linear regression analysis using SPSS software. The study's findings suggest that boosting employee performance is positively and significantly impacted by the variables of work environment, communication, and discipline. With a coefficient of determination (Adjusted R Square) of 88.6%, the three independent variables simultaneously have a considerable impact on employee performance; additional factors beyond the review of this research model account for the remaining 11.4%.

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

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki dan mengevaluasi pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Coffee Hitam Putih di Kota Medan. Penelitian ini menggunakan metodologi pengambilan sampel jenuh dengan melibatkan 35 karyawan sebagai responden menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksploratif. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data primer, yang kemudian diolah menggunakan analisis regresi linier berganda dengan perangkat lunak SPSS. Temuan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan disiplin. Dengan koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 88,6%, ketiga variabel independen tersebut secara simultan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan; faktor tambahan di luar lingkup model penelitian ini menyumbang 11,4% sisanya.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Bagi masyarakat luas, keberadaan kopi menawarkan potensi komersial yang besar. Baik muda maupun tua semakin sering minum kopi di kedai kopi. Selain itu, kedai kopi menjadi tempat untuk berbagai aktivitas, termasuk pertemuan klien, tempat nongkrong anak muda, dan area belajar mahasiswa.

Coffee shop Hitam Putih merupakan salah satu coffee shop lokal di medan yang hadir dengan konsep yang sederhana dan menjadi tempat favorit di kalangan masyarakat, khususnya generasi muda,

berkat suasana nyaman dan cita rasa kopi yang khas. Dengan konsep interior yang sederhana namun estetik, Hitam Putih berhasil menarik pelanggan tidak hanya untuk menikmati minuman, tetapi juga sebagai tempat bersosialisasi dan bekerja. Persaingan ketat di industri coffee shop menuntut manajemen untuk terus menjaga kualitas produk dan pelayanan, sehingga kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam mempertahankan kepuasan dan loyalitas pelanggan. Fenomena ini menjadikan Coffee shop Hitam Putih sebagai objek yang menarik untuk diteliti,

khususnya terkait peran kinerja karyawan terhadap keberhasilan usaha.

Disiplin kerja karyawan di coffee shop menjadi fenomena yang menarik untuk dikaji karena berpengaruh langsung terhadap kelancaran operasional dan kualitas pelayanan. Dalam lingkungan kerja yang serba cepat seperti coffee shop, keterlambatan, ketidakteraturan jadwal, atau kelalaian dalam mengikuti prosedur dapat berdampak pada kepuasan pelanggan dan produktivitas tim. Tingkat disiplin yang tinggi memastikan setiap pesanan tersaji tepat waktu dan sesuai standar, sementara rendahnya disiplin sering memicu kesalahan pelayanan dan menurunkan citra bisnis. Fenomena ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam menjaga keberhasilan dan daya saing coffee shop di tengah persaingan industri yang semakin ketat.

Karyawan dapat berbagi informasi dan mencegah kesalahpahaman ketika ada komunikasi yang efektif di tempat kerja. Baik secara langsung maupun melalui saluran internal, manajemen dan staf di Coffee Hitam Putih berinteraksi dengan baik.

Semangat dan produktivitas karyawan dapat meningkat di tempat kerja yang nyaman. Dalam hal fasilitas dan interaksi antar manusia, Coffee Hitam Putih bertujuan untuk menyediakan lingkungan kerja yang rapi, higienis, dan nyaman bagi para pekerjanya. Karyawan akan merasa nyaman, terinspirasi untuk memberikan layanan terbaik, dan mampu berkolaborasi secara efektif dalam suasana kerja yang menyenangkan.

Fenomena meningkatnya kinerja karyawan di coffee shop menjadi perhatian penting dalam dunia kerja modern, khususnya sektor jasa yang mengedepankan pelayanan prima.

Coffee shop, sebagai salah satu bisnis yang berkembang pesat, menuntut karyawan untuk bekerja cepat, teliti, dan ramah demi menjaga kepuasan pelanggan. Hal ini menjadikan kinerja karyawan di coffee shop sebagai fenomena menarik untuk diteliti, mengingat perannya yang signifikan terhadap citra dan keberhasilan bisnis secara keseluruhan.

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Coffee Hitam Putih Kota Medan.**

I.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Coffee Hitam Putih Kota Medan?
2. Bagaimana komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Coffee Hitam Putih Kota Medan?
3. Bagaimana lingkungan berpengaruh kerja terhadap kinerja karyawan di Coffee Hitam Putih Kota Medan?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Coffee Hitam Putih Kota Medan?

I.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis bagaimana disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan di Coffee Hitam Putih Kota Medan.
2. Menganalisis bagaimana komunikasi memengaruhi kinerja karyawan di Coffee Hitam Putih Kota Medan.
3. Menganalisis bagaimana lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan di Coffee Hitam Putih Kota Medan.
4. Menganalisis bagaimana kinerja karyawan di Coffee Hitam Putih Kota

Medan dalam kaitannya dengan disiplin kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja.

I.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti, sebagai informasi dan pemahaman tambahan bagi para peneliti.
2. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi atau bahan acuan untuk penelitian terkait.
3. Bagi perusahaan, sebagai bahan penilaian dan faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan.
4. Bagi Universitas Prima Indonesia, sebagai bukti bahwa mahasiswa dapat menggunakan apa yang telah mereka pelajari dan berkontribusi pada koleksi publikasi ilmiah perpustakaan kampus.

I.5 Teori tentang Disiplin Kerja

I.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Perkasa dan Nabella (2023:50), “Disiplin sebagai kesiapan seseorang untuk mematuhi semua hukum dan standar yang relevan”.

I.5.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:50), “Dua penanda disiplin kerja: Pertama, ketepatan waktu, di mana hari kerja dan jam kerja ditetapkan oleh organisasi atau instansi. Pekerja harus mengikuti aturan jam kerja harian, mematuhi waktu istirahat dan jadwal kerja lainnya, serta tidak datang terlambat ke tempat kerja. Terakhir, tanggung jawab kerja mengacu pada kesiapan karyawan untuk menerima pertanggungjawaban atas pekerjaannya”.

I.6 Teori tentang Komunikasi

I.6.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Khaerul Umam (2018:251), “Komunikasi adalah berbagi ide dan

diskusi untuk menjaga persatuan dan solidaritas”.

I.6.2 Indikator Komunikasi

Menurut Khaerul Umam (2018:251-252), “Indikator komunikasi yaitu:

1. Komunikasi yang jelas menjamin bahwa pesan yang dimaksud dipahami oleh orang lain.
2. Akurasi: Penting untuk berkomunikasi secara tepat dan menghindari memberikan informasi palsu kepada orang lain.
3. Konteks: Komunikasi yang efektif harus menjadi bagian dari percakapan.
4. Alur: Komunikasi perlu terstruktur; berbicara terlalu cepat dapat mengakibatkan salah paham.
5. Budaya: Dengan menggunakan aksentuasi dan bahasa yang dapat dipahami oleh kedua belah pihak, komunikasi juga harus disesuaikan dengan budaya karyawan”.

I.7 Teori tentang Lingkungan Kerja

I.7.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito Alex (2015:3), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu atau fasilitas di sekitar karyawan yang dapat berdampak pada seberapa baik mereka melakukan pekerjaannya”.

I.7.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito Alex (2015:4), “Hubungan dengan rekan kerja, fasilitas kerja, dan suasana kerja merupakan contoh indikator lingkungan kerja”.

I.8 Teori Kinerja Karyawan

I.8.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:252), “Kinerja karyawan sebagai pencapaian hasil kerja yang memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan oleh organisasi”.

I.8.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2018:206-207), “Faktor-faktor kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
Keberlanjutan organisasi dalam mencapai tujuannya akan semakin ditingkatkan dengan meningkatnya daya beli dan dukungan pelanggan atas kualitas pekerjaan yang diberikan.
2. Kuantitas Kerja
Perusahaan diharuskan untuk dapat memberikan gambaran yang menguntungkan tentang posisi produk di pasar beserta jumlah pekerjaan yang mungkin dihasilkan.
3. Waktu Kerja
Kemampuan organisasi untuk menetapkan jam kerja yang dianggap oleh semua tingkatan manajemen sebagai yang paling produktif dan efisien. Jam kerja karyawan berfungsi sebagai dasar untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka.
4. Kerja Sama
Kolaborasi yang efektif akan meningkatkan kredibilitas perusahaan di mata berbagai pemangku kepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung”.

I.9 Kerangka Konseptual

I.9.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Widyawati (2021:107), “Disiplin kerja sangat penting untuk pengembangan perusahaan dan sebagian besar digunakan untuk mendorong karyawan untuk mengendalikan diri saat melakukan tugas mereka, baik secara individu maupun kelompok. Selain itu, disiplin kerja membantu karyawan belajar untuk menghormati dan mematuhi aturan,

proses, dan kebijakan yang berlaku, yang mengarah pada kinerja yang tinggi”.

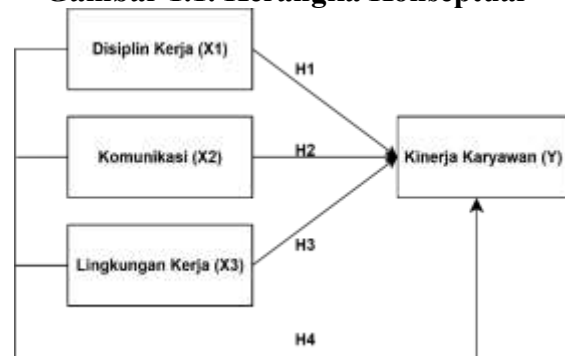
I.9.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Anggita (2022:914), “Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menumbuhkan lingkungan kerja yang kondusif dan semangat kerja. Di sisi lain, komunikasi yang tidak efektif dapat menyulitkan anggota staf untuk melakukan pekerjaan bagi organisasi. Atasan dan karyawan harus menjaga jalur komunikasi tetap terbuka dan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif untuk mencapai kinerja yang tinggi.”.

I.9.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut David (2025:313), “Lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang baik sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ini termasuk menjadikan tempat kerja aman dan nyaman bagi pekerja, menyediakan fasilitas untuk kebutuhan mereka, menjaga kebersihan, dan meningkatkan moral dalam setiap aktivitas untuk memastikan bahwa kondisi fisik dan nonfisik cukup untuk meningkatkan produktivitas”.

Gambar 1.1. Kerangka Konseptual



I.10 Hipotesis

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Coffee Hitam Putih Kota Medan

H2 : Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Coffee Hitam Putih Kota Medan

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Coffee Hitam Putih Kota Medan

H4 : Disiplin Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Coffee Hitam Putih Kota Medan

METODE PENELITIAN

II.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi langsung penelitian ini adalah Coffee Hitam Putih, Jl. Ps Baru No. 54, Titi Rantai, Kecamatan Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20157. Periode waktu penelitian adalah Agustus 2025 hingga April 2026.

II.2 Metode Penelitian

II.2.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, digunakan metode kuantitatif. Menurut Hermawan (2019:39), “Penelitian kuantitatif sebagai pendekatan penelitian yang metodis, terencana, dan terstruktur yang didasarkan pada pengumpulan data dan informasi dalam bentuk simbol numerik atau angka dan meneliti komponen dan fenomena, serta hubungannya, secara jelas dari awal hingga akhir penelitian”.

II.2.2 Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan metode kuantitatif bersamaan dengan pendekatan penelitian asosiatif kausal dalam studi ini. Menurut Sugiyono (2018:15), “Studi asosiatif kausal bertujuan untuk memastikan pengaruh dan hubungan kausal antara dua atau lebih variabel”.

II.2.3 Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat eksploratif. Menurut Merkus (2021:12), “Penelitian eksploratif bertujuan untuk mengklarifikasi hubungan antara dua atau lebih variabel atau fenomena”. Pertanyaan mendasar tentang mengapa dan bagaimana menjadi fokus penelitian ini, yang dapat mengklarifikasi upaya penelitian relevan di masa mendatang atau mengarah pada pemahaman yang lebih besar tentang kesulitan yang sebelumnya belum terpecahkan.

II.3 Populasi dan Sampel

II.3.1 Populasi

Menurut Suriani (2023:27), “Populasi sebagai topik atau subjek studi secara keseluruhan dengan ciri-ciri spesifik yang akan diperiksa dan kesimpulan yang dibuat. Hewan, tumbuhan, fenomena, penyakit, atau kejadian lain yang memenuhi kriteria spesifik yang berkaitan dengan topik studi dan dapat berfungsi sebagai sumber untuk pengambilan sampel juga dapat dianggap sebagai populasi; populasi tidak terbatas pada manusia”. Dalam hal ini, kami menggunakan 35 karyawan Coffee Hitam Putih sebagai populasi.

II.3.2 Sampel

Menurut Arikunto (2017:173), “Jika subjek penelitian kurang dari 100–150 orang, maka seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian; namun, jika subjek penelitian lebih dari 100 orang, maka 10–15% atau 25–30% dapat digunakan”. Karena jumlah pekerja di Coffee Hitam Putih kurang dari 100 orang, maka kami menggunakan seluruh populasi 35 orang sebagai sampel.

II.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara
Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2018:15), “Wawancara sebagai pertemuan di mana dua individu berbagi pemikiran dan informasi melalui pertanyaan dan jawaban untuk menciptakan makna pada suatu subjek tertentu”.
2. Kuesioner (angket)
Menurut Sugiyono (2018:15), “Kuesioner sebagai metode pengumpulan data di mana peserta diberi daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk diisi”.
3. Dokumentasi
Menurut Daruhadi dan Sopiati (2024:5430), “Dokumentasi melibatkan pengumpulan informasi dari arsip atau materi tertulis lainnya, seperti buku, surat, laporan, catatan, atau dokumen resmi lainnya, yang

berkaitan dengan fenomena yang diteliti”.

II.5 Jenis dan Sumber Data

- a. Data Primer
Menurut Sulung dan Muspawi (2024:112), “Data primer sebagai sumber informasi utama yang dikumpulkan secara pribadi oleh peneliti saat melakukan penelitian. Responden atau informan yang terkait dengan variabel penelitian merupakan sumber asli dari data ini”.
- b. Data Sekunder
Menurut Sulung dan Muspawi (2024:113), “Data sekunder sebagai sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara, seperti dokumen, buku, atau data yang dikumpulkan oleh pihak ketiga”.

II.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin adalah sikap kesediaan individu mengikuti segala peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sumber : Perkasa dan Nabella (2023:50)	Ketaatan waktu Tanggung jawab kerja Sumber : Afandi (2018:50)	Likert
Komunikasi (X2)	Komunikasi diartikan sebagai sebuah pembicaraan atau saling tukar menukar percakapan dan pendapat sehingga akan terjalin terus kebersamaan dan kekompakan. Sumber : Khaerul Umam (2018:251)	Jelas Tepat Konteks Pengaluran Kebudayaan Sumber : Khaerul Umam (2018:251-252)	Likert

Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sumber : Nitisemito Alex (2015:3)	Suasana kerja Hubungan dengan rekan kerja Fasilitas kerja Sumber : Nitisemito (2015:4)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan diartikan sebagai sebuah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan sehingga menjalankan semua tugas yang diberikan Perusahaan. Sumber : Anwar Prabu Mangkunegara (2017:252)	Kualitas kerja Kuantitas kerja Waktu kerja Kerja sama Sumber : Robert L.Mathis dan John H. Jackson (2018:206-207)	Likert

II.7 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

II.7.1 Uji Validitas

Menurut Janna (2022:886), “Uji Validitas adalah pengujian yang menentukan validitas atau invaliditas suatu alat ukur”.

II.7.2 Uji Realibilitas

Menurut Dewi dan Sudaryanto (2020:1814), “Uji reliabilitas digunakan untuk menilai keandalan kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data”.

II.8 Uji Asumsi Klasik

II.8.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:257), “Uji Kolmogorov Smirnov satu sampel dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 digunakan untuk menguji normalitas”.

II.8.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:257), “Pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa sampel berbeda karena adanya korelasi antara variabel independen dan variabel independen dalam model regresi”.

II.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Martaningtyas (2024:258), “Heteroskedastisitas bertujuan untuk memastikan apakah model regresi menunjukkan ketidaknyamanan varians ketika residual dipindahkan dari satu observasi ke observasi lainnya”.

II.8.4 Regresi Linear Berganda

Menurut Anggraini (2022:54), “Analisis Regresi Berganda adalah metode pengujian yang bertujuan untuk mengukur dan memastikan kekuatan hubungan antara variabel independen dan dependen”.

II.9 Uji Hipotesis

II.9.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2019:241), “Kemampuan variabel X (variabel independen) untuk mempengaruhi variabel Y (variabel dependen) dikenal sebagai koefisien determinasi. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin efektif X dapat menjelaskan Y”.

II.9.2 Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji-F)

Menurut Sugiyono (2017:96), “Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang termasuk dalam model secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen atau terikat”.

II.9.3 Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji-t)

Menurut Anggraini (2022:56), “Tujuan pengujian hipotesis dengan uji-t adalah untuk memastikan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Tingkat

pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah akan ditunjukkan melalui analisis data yang menggunakan uji-t”.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

III.1 Analisis Deskriptif

Langkah pertama dalam pengolahan data adalah analisis deskriptif, yang bertujuan untuk menangkap realitas isu yang diteliti sebagaimana adanya. Pendekatan ini memberikan pengetahuan yang lebih mendalam tentang distribusi dan keragaman informasi yang dapat diakses dengan menyaring inti data menggunakan perhitungan statistik yang sederhana. Karena sifatnya yang eksplikatif, teknik ini tidak digunakan untuk memprediksi tren masa depan, melainkan untuk memberikan landasan faktual mengenai kondisi data pada saat penelitian berlangsung.

Tabel 3.1. Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Disiplin Kerja	35	11	20	15.69	2.720
Komunikasi	35	25	50	40.09	6.541
Lingkungan Kerja	35	17	30	24.37	3.851
Kinerja Karyawan	35	23	40	32.31	4.987
Valid N (listwise)	35				

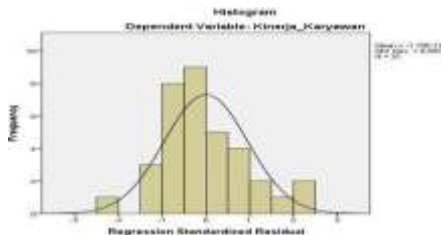
Sumber : Hasil Output SPSS Versi 24, 2026

1. Variabel Disiplin Kerja (X1) terdiri dari sampel 35 responden, menghasilkan skor minimum 11, skor maksimum 20, skor rata-rata 15,69, dan deviasi standar 2,720.
2. Variabel Komunikasi (X2) terdiri dari sampel 35 responden, menghasilkan skor minimum 25, skor maksimum 50, skor rata-rata 40,09, dan deviasi standar 6,541.
3. Variabel Lingkungan Kerja (X3) terdiri dari sampel 35 responden, menghasilkan skor minimum 17, skor maksimum 30, skor rata-rata 24,37, dan deviasi standar 3,851.
4. Variabel Kinerja Karyawan (Y) terdiri dari sampel 35 responden, menunjukkan skor minimum 23 dan skor maksimum 40, dengan skor rata-rata 32,31 dan deviasi standar 4,987.

III.2 Uji Asumsi Klasik

III.2.1 Uji Normalitas

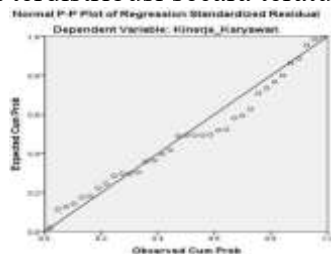
Uji normalitas dilakukan untuk menilai apakah distribusi data dalam model penelitian sesuai dengan pola distribusi normal. Penilaian ini dilakukan secara grafis menggunakan Grafik Histogram, yang membandingkan data yang diamati dengan kurva normal, dan Plot Probabilitas Normal (P-Plot), yang membandingkan distribusi kumulatif data dengan garis diagonal normal. Pengambilan keputusan didasarkan secara statistik pada nilai signifikansi (probabilitas): nilai $p > 0,05$ menunjukkan distribusi data normal, sedangkan nilai $p < 0,05$ menunjukkan distribusi data tidak normal.



Gambar 3.1. Uji Normalitas - Histogram

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 24, 2026

Histogram tersebut menggambarkan pola distribusi berbentuk lonceng, tanpa kemiringan ke kiri atau ke kanan. Ini menandakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, dengan data residual terdistribusi secara teratur.



Gambar 3.2. Uji Normalitas – Normal Probability Plot

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 24, 2026

Histogram tersebut menunjukkan pola distribusi yang selaras dengan kurva normal. Hal ini diperkuat oleh Plot P-P Normal, di mana data residual terdistribusi secara seragam di sepanjang garis diagonal. Akibatnya, model regresi ini memenuhi kondisi normalitas.

Tabel 3.2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61068218
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.133
	Negative	-.073
Test Statistic		.133
Asymp. Sig. (2-tailed)		.120 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Hasil Output SPSS Versi 24, 2026

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,120, melebihi ambang batas 0,05. Ini menandakan bahwa data residual mengikuti distribusi normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

III.3 Uji Multikolinearitas

Nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Toleransi dapat digunakan untuk menilai ada atau tidaknya multikolinearitas. Dengan memeriksa nilai VIF dan toleransi, model regresi dianggap bebas dari multikolinearitas. Tabel berikut menampilkan hasil uji multikolinearitas:

Tabel 3.3. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin_Kerja	.352	2.841
	Komunikasi	.215	4.651
	Lingkungan_Kerja	.349	2.864

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

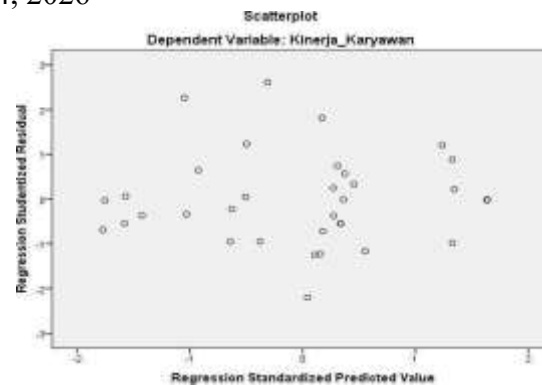
b. Hasil Output SPSS Versi 24, 2026

Dalam penelitian ini, multikolinearitas dapat diuji dengan dua metode berbeda. Pendekatan pertama adalah dengan memeriksa nilai toleransi; jika nilai toleransi lebih dari 0,10, model regresi bebas dari multikolinearitas. Pendekatan kedua adalah dengan memeriksa nilai VIF (Variance Inflation Factor); jika nilai VIF kurang dari 10, multikolinearitas tidak ada.

Model regresi ini dianggap bebas multikolinearitas berdasarkan tabel Koefisien. Hubungan antar variabel independen dianggap tidak memiliki korelasi yang akan mengganggu model karena semua variabel independen (Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja) memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,10.

III.4 Uji Heteroskedastisitas

Dengan memeriksa diagram sebaran antara residual dan variabel independen, pengujian heteroskedastisitas grafis dilakukan. Jika titik-titik residual tersebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu, heteroskedastisitas tidak ada. Sebaliknya, heteroskedastisitas ada jika pola tertentu muncul dalam distribusi residual. Grafik berikut menampilkan Hasil pengujian heteroskedastisitas:



Gambar 3.3. Uji Heteroskedastisitas Grafik - Scatterplot

Hasil Output SPSS Versi 24, 2026

Hasil plot sebaran dari uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak dan tidak mengikuti pola tertentu. Selain itu, distribusi titik-titik tampak merata pada sumbu Y, baik di atas maupun di bawah nol. Kondisi ini menunjukkan bahwa varians residual independen dari nilai variabel dependen dan tetap konstan di seluruh pengamatan.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Ini menunjukkan bahwa model regresi sesuai untuk memprediksi variabel dependen dan memenuhi asumsi tradisional.

Tabel 3.4. Uji Glejser

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.610	1.303		1.236	.226
	Disiplin_Kerja	.051	.119	.130	.431	.670
	Komunikasi	-.012	.063	-.071	-.184	.855
	Lingkungan_Kerja	-.031	.084	-.112	-.372	.712

a. Dependent Variable: Abs_Res

Hasil Output SPSS Versi 24, 2026

Uji Glejser digunakan untuk mengilustrasikan heteroskedastisitas pada Tabel 3.4 di atas. Variabel Lingkungan Kerja adalah $0,712 > 0,05$, variabel

Komunikasi adalah $0,855 > 0,05$, dan variabel Disiplin Kerja adalah $0,670 > 0,05$. Akibatnya, ini menunjukkan bahwa heteroskedastisitas tidak ada.

III.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.5. Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized C		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.029	1.960		.525	.603
	Disiplin_Kerja	.382	.179	.208	2.131	.041
	Komunikasi	.342	.095	.449	3.590	.001
	Lingkungan_Kerja	.475	.127	.367	3.733	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Hasil Output SPSS Versi 24, 2026

Persamaan regresi berikut dapat dibuat menggunakan Hasil analisis regresi linier berganda yang ditunjukkan pada tabel Koefisien:

$$Y = 1,029 + 0,382X_1 + 0,342X_2 + 0,475X_3 + e$$

dengan keterangan:

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Komunikasi

X_3 = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Persamaan regresi tersebut menggambarkan dampak komunikasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan diproyeksikan sebesar 1,029 unit jika variabel disiplin kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja dianggap nol atau tidak berubah, sesuai dengan nilai konstanta 1,029. Dengan kata lain, kinerja karyawan tetap pada titik awalnya yaitu 1,029 tanpa adanya dampak dari ketiga faktor independen ini.

Selain itu, koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,382 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja. Ini menunjukkan bahwa, dengan asumsi faktor komunikasi dan lingkungan kerja tetap konstan, peningkatan satu unit dalam disiplin kerja akan menghasilkan peningkatan 0,382 unit dalam kinerja karyawan. Dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara statistik signifikan, menurut nilai signifikansi 0,041, yang kurang dari 0,05.

Kinerja karyawan mendapat manfaat dari komunikasi, menurut koefisien regresi untuk variabel komunikasi, yaitu 0,342. Hal ini menunjukkan bahwa, dengan asumsi semua faktor lain tetap sama,

kinerja karyawan seharusnya meningkat sebesar 0,342 unit untuk setiap peningkatan satu unit dalam komunikasi di dalam perusahaan. Nilai signifikansi sebesar 0,001, yang kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komunikasi.

Selain itu, nilai regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,475 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja. Ini menunjukkan bahwa, dengan asumsi faktor disiplin kerja dan komunikasi sama, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,475 unit untuk setiap unit peningkatan di tempat kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja, menurut nilai signifikansi 0,001, yang kurang dari 0,05.

Lingkungan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja semuanya memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan, menurut nilai koefisien regresi, yang semuanya positif. Kinerja karyawan akan lebih signifikan jika ada disiplin kerja yang lebih besar, komunikasi yang lebih baik, dan lingkungan kerja yang lebih menguntungkan.

III.6 Koefisien Determinasi Hipotesis

Tabel 3.6. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 ^a	.896	.886	1.687
a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Disiplin_Kerja, Komunikasi				
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan				

Hasil Output SPSS Versi 24, 2026

Tabel ini menghasilkan Adjusted R Square sebesar 0,886. Menurut gambaran

ini, variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 88,6% dipengaruhi oleh variabel Disiplin

Kerja (X₁), Komunikasi (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃).

III.7 Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Tabel 3.7. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	757.337	3	252.446	88.722	.000 ^b
	Residual	88.206	31	2.845		
	Total	845.543	34			

Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Disiplin_Kerja, Komunikasi

Hasil Output SPSS Versi 24, 2026

Nilai F terhitung sebesar 88,722 dengan tingkat signifikansi 0,000 diperoleh dari hasil uji ANOVA. Model regresi ini dianggap sesuai karena tingkat signifikansinya kurang dari ambang batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa

lingkungan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja merupakan variabel independen yang memiliki dampak simultan dan substansial terhadap kinerja karyawan.

III.8 Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Tabel 3.8. Uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	1.029	1.960		.525	.603
	Disiplin_Kerja	.382	.179	.208	2.131	.041
	Komunikasi	.342	.095	.449	3.590	.001
	Lingkungan_Kerja	.475	.127	.367	3.733	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Hasil Output SPSS Versi 24, 2026

Uji T bertujuan untuk memastikan apakah setiap variabel independen memengaruhi variabel dependen secara signifikan secara terpisah. Berikut adalah hasil uji berdasarkan tabel koefisien:

1. Nilai t yang dihitung untuk variabel disiplin kerja adalah $2,131 > t\text{-tabel } 2,039$. Variabel disiplin kerja memiliki nilai Sig. sebesar $0,041 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Coffee Hitam Putih dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja. Akibatnya, H_0 ditolak dan H_a disetujui.
2. Nilai t yang dihitung untuk variabel komunikasi adalah $3,590 > t\text{-tabel } 2,039$. Nilai Sig. variabel komunikasi adalah $0,001 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kinerja staf di Coffee Hitam Putih dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komunikasi. Akibatnya, H_0 ditolak dan H_a disetujui.
3. Nilai t yang dihitung untuk variabel lingkungan kerja adalah $3,733 > t\text{-tabel } 2,039$. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai Sig. sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Coffee Hitam Putih dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Akibatnya, H_0 ditolak dan H_a disetujui.

III.9 Pembahasan Hasil Penelitian

III.9.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Coffee Hitam Putih Kota Medan.

Pengaruh parsial variabel (X1) Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditentukan memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,41 < 0,05$. Selain itu, karena nilai t sebesar $2,131 > t\text{-tabel } 2,039$, H_1 dapat diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di Coffee Hitam Putih, Kota Medan, dipengaruhi secara positif dan

signifikan oleh unsur disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan memang dipengaruhi oleh disiplin kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian **Nabillah Caraka & Azis, (2024)**, yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh parsial yang menguntungkan dan substansial terhadap kinerja karyawan.

III.9.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di Coffee Hitam Putih Kota Medan.

Pengaruh parsial variabel (X2) Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan ditentukan memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,01 < 0,05$. Selain itu, karena nilai t sebesar $3,590 > t\text{-tabel } 2,039$, H_2 dapat disetujui. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di Coffee Hitam Putih di Kota Medan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh aspek komunikasi. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian **Jumani, (2024)**, yang menemukan bahwa komunikasi secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi kinerja pekerja.

III.9.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Coffee Hitam Putih Kota Medan.

Pengaruh parsial variabel (X3) Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditentukan memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,01 < 0,05$. Selain itu, karena nilai t sebesar $3,733 > t\text{-tabel } 2,039$, H_3 dapat disetujui. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di Coffee Hitam Putih, Kota Medan, dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh aspek lingkungan kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian **Nabillah Caraka & Azis, (2024)** yang menemukan hubungan parsial

yang menguntungkan dan substansial antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

III.9.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Coffee Hitam Putih Kota Medan.

Hasil penelitian ini menemukan adanya dampak simultan dari lingkungan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai F yang dihitung adalah $88,722 > 2,911$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ berdasarkan Hasil uji F. H_0 ditolak sedangkan H_a disetujui karena nilai F yang dihitung lebih besar dari F. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja semuanya memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan di Coffee Hitam Putih di Kota Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 88,6% kinerja karyawan di Coffee Hitam Putih di Kota Medan dipengaruhi oleh disiplin kerja, komunikasi, dan tempat kerja. Dengan nilai F yang dihitung sebesar $1,702 > F 2,87$ dan tingkat signifikansi 0,000, **Jumani (2024)** mendukung hasil penelitian ini bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komunikasi semuanya secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Kesimpulan dapat dijelaskan sebagai berikut berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan.

1. Secara parsial menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Coffee Hitam Putih di Medan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel independen, Disiplin Kerja (X1).

2. Secara parsial menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Coffee Hitam Putih di Medan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel independen, Komunikasi (X2).
3. Secara parsial menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Coffee Hitam Putih di Medan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel independen, Lingkungan Kerja (X3).
4. Secara simultan, menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja, komunikasi, dan disiplin memiliki pengaruh yang sangat menguntungkan terhadap kinerja pekerja di Coffee Hitam Putih di Medan.

IV.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti memberikan sejumlah rekomendasi yang diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi Coffee Hitam Putih
Disarankan agar manajemen mempertahankan dan meningkatkan kualitas komunikasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja yang ada saat ini. Mempertahankan tempat kerja yang nyaman secara konsisten adalah tujuan utama untuk menjamin kinerja karyawan yang tinggi secara konsisten.
2. Bagi Universitas Prima Indonesia
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi ilmiah bagi perpustakaan kampus dan berfungsi sebagai bukti nyata kemampuan mahasiswa untuk mengadaptasi teori ke dalam skenario pekerjaan di dunia nyata.
3. Bagi Peneliti selanjutnya
Sebagai panduan untuk penelitian terkait agar memiliki pemahaman yang lebih luas tentang inisiatif peningkatan

kinerja, disarankan untuk menyelidiki faktor-faktor tambahan.

4. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini akan memberikan informasi yang lebih bermanfaat dan cara untuk lebih memahami dinamika manajemen sumber daya manusia (MSDM) di industri.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, R. (2022). Pengungkapan Corporate Social Responsibility Sebagai Variabel Moderasi Dalam Pengaruh Tax Aggressiveness Terhadap Cost of Debt. *ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, 53(9), 1689–1699. www.journal.uta45jakarta.ac.id
- BAJ, B. R. L., & BAJ, A. A. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249–258. <https://doi.org/10.33005/baj.v4i1.117>
- Daruhadi, G., & Sopiati, P. (2024). Metode Pengumpulan Data Penelitian. *Pengumpulan Data Penelitian*, 3(5), 5423–5443.
- Eius Lestari, & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Forester, B. J., Idris, A., Khater, A., Afgani, M. W., Isnaini, M., Islam, U., Raden, N., & Palembang, F. (2024). *Penelitian Kuantitatif: Uji Reliabilitas Quantitative Research : Data Reliability Test*. 4(3), 1812–1820.
- Haryati, P., Suryatni, M., Putra, D., & Sakti, B. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Kantor Pengadilan Negeri Mataram*. 5(1), 14–19. <https://doi.org/10.29303/alexandria.v5i1.512>
- Janna, M. (2022). Konsep Uji Validitas Dan Realibilitas Dengan Menggunakan SPSS. *Callaloo*, 23(3), 885–891. <https://doi.org/10.1353/cal.2000.0135>
- Jumani, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Jatimulya. *Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 364–372.
- Martaningtyas, N. U., Septiyaningrum, E. A., & Maulana, Z. (2024). Dampak Pelanggaran Asumsi Klasik terhadap Kesalahan Inferensi Dalam Analisis Ekonometrika. *SYNERGY Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(4), 255–264. <https://ejournal.naurendigiton.com/index.php/sjim>
- Nabillah Caraka, R., & Azis, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi di

- PT. Polindo Utama Kabupaten Tangerang. *Journal of Information Systems Management and Digital Business*, 1(2), 248– 254.
- Sari, M., Rachman, H., Astuti, N. J., Afgani, M. W., & Abdullah, R. (2023). *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif*. 3(1), 10–16.
- Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). Memahami Sumber Data Penelitian : Primer, Sekunder, Dan Tersier. *Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)*, 5(September), 110–116. https://doi.org/10.1163/9789004263925_015
- Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>