

### PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWANPADA *COFFEE SHOP* DI KOTA MADIUN

Syafaatul Yahya<sup>1)</sup>, Metik Asmike<sup>2)</sup>

<sup>1</sup>Universitas PGRI Madiun  
yahyasyafaatul41@gmail.com

<sup>2</sup>Universitas PGRI Madiun  
metikasmike@unipma.ac.id

#### *Abstract*

*This study entitled the effect of work discipline, work motivation and work environment on employee performance at a coffee shop in the city of Madiun. The purpose of this study was to provide empirical evidence about the effect of work discipline, work motivation and work environment on employee performance at the Madiun coffee shop employees. This type of research is quantitative research. The sample of this research is 113 respondents. The sampling technique is purposive sampling. Data collection using a questionnaire with the spread of google form. Data analysis techniques using the IBM SPSS 25 test tool. The results of this study are work discipline and work motivation have a significant effect on employee performance at coffee shop in the city of Madiun. While the work environment has no significant effect on employee performance at coffee shop in the city of Madiun.*

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

#### **Abstrak**

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Coffee Shop* di Kota Madiun". Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan *Coffee Shop* Kota Madiun. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini sebanyak 113 responden. Teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling*. Pengambilan data menggunakan kuesioner dengan penyebaran google form. Teknik analisis data menggunakan alat uji berupa IBM SPSS 25. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Coffee Shop* di Kota Madiun. Sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Coffee Shop* di Kota Madiun.

**Kata kunci :** *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.*

#### **PENDAHULUAN**

*Coffee shop* merupakan salah satu jenis organisasi usaha makanan dengan perkembangan yang pesat dan tidak henti-hentinya di kota Madiun. *Coffee Shop* adalah tempat dengan meja dan kursi yang tertata rapi serta sofa yang nyaman, menjual berbagai kopi dan makanan ringan disertai alunan music dan suasana yang dirasakan nyaman oleh konsumen (KurniawandanSidiq,2016). Terdapat 34 *coffee shop* di kota Madiun dan karyawan *coffee shop* pada saat ini didominasi para anak muda atau disebut generasi Z. Pada beberapa *coffee shop* di kota Madiun terdapat masalah, diantaranya generasi Z yang sulit diatur, emosi cenderung labil seperti karyawan tidak ramah terhadap pelanggan serta generasi Z sering

susah fokus dalam bekerja. Tetapi, tidak semua generasi Z bertindak seperti itu. Perlu adanya cara untuk bekerja sama atau memimpin generasi Z secara efektif, yaitu mengutamakan *work-life balance*, memberikan contoh baik dan kesempatan untuk berkembang serta memahami kebutuhan mereka. Hilangkan budaya kerja toxic dan ciptakan lingkungan yang mendukung.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi karyawan generasi Z sudah mulai bekerja cukup disiplin dengan baik karena karyawan masuk kerja tepat waktu dan sesuai jadwal perusahaan. Motivasi kerja juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, seperti karyawan generasi Z yang memiliki kinerja bagus akan mendapatkan tambahan gaji dan bonus dari perusahaan sehingga memotivasi kinerja karyawan. Kemudian lingkungan kerja juga memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan generasi Z tidak akan meningkat jika hanya diberi akses keleluasaan dalam menggunakan fasilitas kerja tanpa memperhatikan apakah fasilitas kerja tersebut masih layak pakai atau tidak.

Hasil penelitian sebelumnya menurut (Junaedi, Andhika & Adinegara, 2022) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di *Villa Star East* Karangasem dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di *Villa Star East* Karangasem. Hasil penelitian menurut (Herlinda, Firman & Suriani, 2021) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros membuktikan bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Diartikan semakin baik suasana dalam lingkungan kerja, serta adanya motivasi kerja dan disiplin kerja tinggi akan memberikan dampak baik bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang lebih baik.

## KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

### Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2016), disiplin adalah upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang tepat, efisien dan berfungsi melalui sistem peraturan yang tepat. Tanpa disiplin kerja, maka semua aktivitas yang dilakukan hasilnya akan kurang memuaskan dan tidak sesuai yang diinginkan. Disiplin kerja dapat diartikan bahwa untuk mencapai tujuan, disiplin dapat menjadi fungsi penting bagi organisasi karena jika disiplin pegawai baik maka akan meningkatkan prestasi kerja (Suryawan & Salsabilla, 2022). Dapat disimpulkan pengertian disiplin kerja adalah suatu bentuk ketaatankaryawan terhadap peraturan

an-peraturan yang berlaku di perusahaan dan akan diberikan hukuman bagikaryawanyangmelanggarperaturan-peraturandalamperusahaan.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah pemberian tenaga penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang sehingga mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2014). Sedangkan menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diriseseorang, didorong untuk melakukan kegiatan dengan ikhlas dan semangat, sehingga menghasilkan hasil yang baik dan berkualitas. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi kebutuhan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Sunyoto (2012). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinyadalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik individu maupun kelompok. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai, 2015). Sedangkan menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan seseorang atau hasil yang dicapai sesuai dengan standar tempat kerja atau merupakan catatan perolehan yang diterima dari melakukan pekerjaan selama periode waktu tertentu.

**METODE PENELITIAN**

Tempat penelitian ini adalah 34 *Coffee Shop* yang berada di kota Madiun. Waktu penelitian ini dilakukan pada Agustus 2022 sampai Januari 2023. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 113 responden karyawan generasi Z dari 34 *Coffee Shop* di kota Madiun, berdasarkan perhitungan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu teknik *Purposive Sampling* dengan kriteria tertentu. Sampel penelitian berdasarkan kriteria tertentu, yaitu karyawan yang bekerja di 34 *coffee shop* kota Madiun, telah bekerja minimal 1 tahun, bekerja pada bagian barista, *waiters* dan *chef*, serta berumur 18 sampai 27 tahun dari kalangan generasi Z. Variabel independen penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Variabel dependen penelitian ini adalah kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan data sekunder dengan mengajukan kuisioner kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Dengan alat analisis data yaitu IBM SPSS 25.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Uji Instrumen****Uji Validitas****Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,717	0,184	0,000	Valid
X1.2	0,783	0,184	0,000	Valid
X1.3	0,681	0,184	0,000	Valid
X1.4	0,518	0,184	0,000	Valid
X1.5	0,450	0,184	0,000	Valid
X1.6	0,717	0,184	0,000	Valid
X1.7	0,783	0,184	0,000	Valid
X1.8	0,681	0,184	0,000	Valid
TOTAL_X1	1	0,184	0,000	Valid
X2.1	0,554	0,184	0,000	Valid
X2.2	0,652	0,184	0,000	Valid
X2.3	0,360	0,184	0,000	Valid
X2.4	0,507	0,184	0,000	Valid
X2.5	0,465	0,184	0,000	Valid
X2.6	0,563	0,184	0,000	Valid
X2.7	0,677	0,184	0,000	Valid
X2.8	0,622	0,184	0,000	Valid
X2.9	0,245	0,184	0,000	Valid

X2.10	0,256	0,184	0,000	Valid
X2.11	0,556	0,184	0,000	Valid
X2.12	0,481	0,184	0,000	Valid
TOTAL_X2	1	0,184	0,000	Valid
X3.1	0,849	0,184	0,000	Valid
X3.2	0,585	0,184	0,000	Valid
X3.3	0,560	0,184	0,000	Valid
X3.4	0,517	0,184	0,000	Valid
X3.5	0,646	0,184	0,000	Valid
X3.6	0,849	0,184	0,000	Valid
TOTAL_X3	1	0,184	0,000	Valid
Y.1	0,648	0,184	0,000	Valid
Y.2	0,668	0,184	0,000	Valid
Y.3	0,548	0,184	0,000	Valid
Y.4	0,446	0,184	0,000	Valid
Y.5	0,536	0,184	0,000	Valid
Y.6	0,610	0,184	0,000	Valid
Y.7	0,678	0,184	0,000	Valid
Y.8	0,711	0,184	0,000	Valid
TOTAL_Y	1	0,184	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil dari tabel 1 diambil kesimpulan bahwa semua indikator dari masing-masing variabel yang digunakan dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hal tersebut membuktikan bahwa hubungan antar variabel independen cukup kuat. Kesimpulan dari hasil diatas mendeskripsikan bahwa pernyataan pada disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid sehingga pengujian ini dapat dipergunakan sebagai alat pengukuran data dalam penelitian ini.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,824	Reliabel
Motivasi Kerja	0,721	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,757	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,757	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil dari tabel 2 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dari variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dapat dinyatakan reliabel dikarenakan nilai *alpha cronbach* >0.70.

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		113
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,18333745
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,038
	Negative	-,070
Kolmogorov-Smirnov Z		,745
Asymp. Sig. (2-tailed)		,636
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 3, diketahui hasil uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,636 berada di atas  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

### Uji Multikolonieritas

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolonieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	,219	4,575
	Motivasi Kerja	,317	3,158
	Lingkungan Kerja	,139	7,185
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4 menjelaskan jika masing-masing variabel yang digunakan mempunyai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadinya multikolonieritas sehingga pengujian tersebut layak untuk dilanjutkan.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,925	,835		3,504	,001
	Disiplin Kerja	-,163	,313	-,627	-,520	,604
	Motivasi Kerja	,118	,148	,670	,796	,428
	Lingkungan Kerja	-,092	,158	-,2	-,581	,562

a. Dependent Variable: APRESID

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel 5, diketahui bahwa probabilitas pada setiap variabel mempunyai angka yang lebih besar daripada 0,05 (*alpha*). maka, keputusan yang diambil ialah  $H_0$  diterima, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Uji Autokorelasi

**Tabel 6 Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,891 <sup>a</sup>	,794	,789	1,387	1,952

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil tabel 6 uji autokorelasi diperoleh nilai *Durbin-Watson* adalah 1,952 sedangkan teori tabel dw dengan  $\alpha = 0,05$ , dengan jumlah data  $n = 113$  serta  $k = 4$  diperoleh nilai  $dl$  sebesar 1,6207 dan  $du$  sebesar 1,7670. Nilai  $dw$  berada pada daerah  $du < d < 4 - du$  yaitu  $1,767 < 1,952 < 2,233$  dengan demikian dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

### Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 7 Hasil Uji Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,758	1,622		-1,084	,281



	Disiplin Kerja	,506	,187	,539	2,700	,008
	Motivasi Kerja	,311	,045	,373	6,960	,000
	Lingkungan Kerja	,099	,251	,079	,393	,695
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 7 dapat diformulasikan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -1,758 + 0,506X_1 + 0,311X_2 + 0,099X_3 + e$$

- Nilai konstanta ( $a$ ) bernilai -1,758, menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan bernilai -1,758 apabila variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja sama dengan nol atau konstan.
- Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) yang bernilai sebesar 0,506 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jika Disiplin Kerja ( $X_1$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,506 kali.
- Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) yang bernilai sebesar 0,331 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,331 kali.
- Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) yang bernilai sebesar 0,099 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja ( $X_3$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,099 kali.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 8 Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,758	1,622		-1,084	,281
	Disiplin Kerja	,506	,187	,539	2,700	,008
	Motivasi Kerja	,311	,045	,373	6,960	,000
	Lingkungan Kerja	,099	,251	,079	,393	,695
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 8 diatas menyatakan bahwa :



- 1) Variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Coffee Shop* Kota Madiun. Dibuktikan dalam hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung} 2,700 >$  nilai  $t_{tabel} 1,9818$  dengan nilai signifikansi  $0,008 < 0,05$ . Sehingga bisa dikatakan **H<sub>1</sub> Diterima**. Hal ini disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di *Coffee Shop* Kota Madiun.
- 2) Variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Coffee Shop* Kota Madiun. Dibuktikan dalam hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung} 6,960 >$  nilai  $t_{tabel} 1,9818$  dengan nilai signifikannya  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan **H<sub>2</sub> diterima**. Hal ini disimpulkan Motivasi Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada *Coffee Shop* Kota Madiun.
- 3) Variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di *Coffee Shop* Kota Madiun. Dibuktikan dalam hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung} 0,393 <$  nilai  $t_{tabel} 1,9818$  dengan nilai signifikannya  $0,695 > 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan **H<sub>3</sub> ditolak**. Hal ini dapat di simpulkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada *Coffee Shop* Kota Madiun.

### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 9 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	862,088	3	287,363	199,720	,000 <sup>b</sup>
	Residual	156,832	109	1,439		
	Total	1018,920	112			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 199,720 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,69 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan **H<sub>4</sub> diterima**. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada *Coffee Shop* Kota Madiun.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,891 <sup>a</sup>	,794	,789	1,387

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Tabel 10 diatas menunjukkan bahwa diperoleh nilai R Square sebesar 0,789 atau 78,9 % yang artinya bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dan variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) mampu menjelaskan sebesar 78,9% terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), dan sisanya sebesar 21,1% dipengaruhi oleh 10actor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Coffee Shop* di kota Madiun.

Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berdampak terhadap Kinerja Karyawan *Coffee Shop* Kota Madiun. Dibuktikan dalam hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung} 2,700 > \text{nilai } t_{tabel} 1,9818$  dengan nilai signifikansi  $0,008 < 0,05$ . Sehingga bisa dikatakan  **$H_1$  Diterima**. Berdasarkan jawaban dari para responden, karyawan generasi Z masuk kerja tepat waktu dan menggunakan jam istirahat sesuai dengan peraturan perusahaan. Karyawan juga menggunakan pakaian dan menjaga tingkah laku sesuai dengan SOP perusahaan. Karyawan harus bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan jabatannya masing-masing lalu mengembalikan peralatan pada tempatnya serta bisa menjaga kebersihan lingkungan tempat bekerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan generasi Z yang sudah mulai bekerja cukup disiplin.

#### 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Coffee Shop* di kota Madiun.

Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berdampak terhadap Kinerja Karyawan *Coffee Shop* Kota Madiun. Dibuktikan dalam hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung} 6,960 > \text{nilai } t_{tabel} 1,9818$  dengan nilai signifikannya  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan  **$H_2$  diterima**. Berdasarkan jawaban dari para responden, motivasi kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan generasi Z seperti karyawan diberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan potensi diri sehingga karyawan tersebut berhak mendapatkan gaji dan biaya transportasi yang cukup dari perusahaan. Karyawan juga mendapatkan perilaku adil dan diberi kebebasan dalam menyampaikan pendapat terkait dengan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang bagus akan mendapatkan tambahan gaji dan bonus yang akan diberikan oleh perusahaan. Saat memiliki kinerja yang baik, karyawan mendapatkan pengakuan baik dari rekan sesama karyawan dan dipuji oleh atasan. Hal-hal tersebutlah yang akan memotivasi kinerja karyawan.

#### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Coffee Shop* di kota Madiun.

Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berdampak terhadap Kinerja Karyawan di *Coffee Shop* Kota Madiun. Dibuktikan dalam hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung} 0,393 > \text{nilai } t_{tabel} 1,9818$  dengan nilai signifikannya  $0,695 < 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan **H<sub>3</sub> ditolak**. Berdasarkan jawaban dari para responden, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik pada *Coffee Shop* di Kota Madiun hanya terjadi pada hubungan baik karyawan dengan atasan dan sesama rekan kerja saja. Namun juga harus memperhatikan indikator lainnya, seperti memperhatikan tingkat kenyamanan karyawan generasi Z apakah bekerja di ruangan yang pencahayaannya sesuai dengan kebutuhan dan bekerja di lingkungan yang bebas dari suara bising. Kinerja karyawan generasi Z tidak akan meningkat jika hanya diberi akses keleluasaan dalam menggunakan fasilitas yang ada di tempat kerja tanpa memperhatikan apakah fasilitas kerja tersebut masih layak pakai atau tidak.

#### 4. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Coffee Shop* di kota Madiun.

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan **H<sub>4</sub> diterima**. Apabila adanya kondisi karyawan generasi Z yang sudah mulai bekerja cukup disiplin dengan baik dan motivasi yang tinggi serta semakin baik suasana lingkungan kerja yang mendukung pekerjaan sesuai dengan kebutuhan generasi Z, akan memberikan dampak baik bagi karyawan generasi Z dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang lebih baik.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil data penelitian dan pengujian hipotesis mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada *coffee shop* di kota Madiun, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu: 1) disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada *coffee shop* di kota Madiun. 2) Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada *coffee shop* di kota Madiun. 3) Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada *coffee shop* di kota Madiun. 4) Disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada *coffee shop* di kota Madiun.

### Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah dilakuk, maka peneliti memberikan saran yaitu diharapkan perusahaan mampu meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja sehingga akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan pada *Coffee Shop* di kota Madiun. Bagi karyawan *Coffee Shop* di Kota Madiun diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk terus meningkatkan

kinerjanya. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan mampu menggunakan variabel yang tidak terdapat dalam penelitian ini misalnya memakai variabel kompensasi, komunikasi, kepemimpinan dan lain sebagainya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anshori A. N., Utari, W., & Wibowo, N. M. (2021). Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro. *Dinamika Administrasi: Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen* 4(1) 2021, 33–42. <http://sasanti.or.id/ojs/index.php/jda/article/view/71%0Ahttps://sasanti.or.id/ojs/index.php/jda/article/viewFile/71/85>
- Aulya, D. A. (2013). Analisis Pengaruh Produk, Harga, Dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada *Coffee Shop Stove Syndicate* Di Semarang).
- Batara Daniel Bagana<sup>2</sup>, G. E. N. (2022). Pengaruh *Profitabilitas, Leverage, Likuiditas*, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Pembagian Dividen Pada Perusahaan Perbankan Konvensional yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2016-2020. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 1038–1055.
- BR Manik, E. S. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Karo. Skripsi.
- Elly, Afriyanti, S., & Saefudin, B. R. (2020). Keragaan, Potensi Dan Kendala Pada Usaha Kedai Kopi Di Jatinagor ( Kasus pada *Belike Coffee Shop dan Balad Coffee Works* )
- Erni Dewi, D. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kenaikan Golongan Pada Karyawan PTPN VI Unit Usaha Solok Selatan Menggunakan Metode *Composite Performance INDEX*. Skripsi.
- Fahmi, I. (2011). Manajemen Pengambilan Keputusan : Teori dan Aplikasi (Revisi). ALFABETA.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis *Multivariate* Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herlinda, H., Menne, F., & Suriani, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 121–125. <https://doi.org/10.35965/jbm.v3i2.652>
- Indriya Mochtar, I. A, Rohmatiah, A., & Mutmainah. (2021). *The Influence of Work Motivation, Work Discipline, And Work Environment on Employee Performance at The Madiun City Land Office. Journal of Applied Economics in Developing Countries*, 6(1), 14–22.
- Imarchama A., (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada Karyawan *Coffee Shop* di Surakarta ).

- Jamaludin. (2020). Pengaruh *Curent Ratio* (CR) dan *Total Assets Turn Over*(TATO) Terhadap Struktur Modal pada PT . Unilever Indonesia, Tbk. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1), 86–103.
- Junaedi, I. W. R., Andika, I. K., & Adinegara, G. N. J. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di *Villa Star East* Karangasem. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(1), 40–58.
- Kirana, I. B. G. A., Sriathi, A. A. A., & Suwandana, I. G. M. (2022). *The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company*. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3), 26–30. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1396>
- Krismanto, R. E. (2019). Strategi Komunikasi Pemasaran *Coffee Toffee* Pekanbaru Dalam Menarik Minat Pelanggan.
- Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). *The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance*. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 36–49. <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.26>
- Maspul, K. A. (2021). Keberlanjutan Dalam Keterampilan Barista: Monitor dan Evaluasi dari Pengetahuan Barista Terhadap Kopi Spesial di *The Coffee Lab* Dubai 2021. *JANAKA: Jurnal Pengabdian Masyarakat Kewirausahaan Indonesia*, 2(2), 26–40.
- Murtodo, S., Silvia, A., & Siwi, M. K. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang. *Jurnal Ecogen*, 1(4), 1007. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v1i4.5680>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Pramudianto, P., Nuryanto, U. W., & Hutama, L. (2022). Antecedent Kinerja Karyawan Pada Coffee Shop Di Provinsi Dki Jakarta. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 427–439. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i2.477>
- Palapa, A., & Sulkha, M. R. . (2021). Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompetensi Terhadap Kecelakaan Kerja. *Prosiding Kemaritiman 2021*, 2, 165–185. <http://repository.unimar-amni.ac.id/3834/%0Ahttp://repository.unimar-amni.ac.id/3834/1/Article.pdf>
- Perangin-Angin, R. D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk(AlfamidiAreaMedanSelayang). <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/48108>
- Pratiwi, W. R. (2022). Persepsi Anak Muda Di Surabaya Mengenai Coffee Shop Sebagai Gaya Hidup Masyarakat Perkotaan. *Commercium*, 5(2), 238–248.
- Pricilla, L., Dan Octaviani, I. S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistics Service. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 4(1), 47–59.
- Prihadi, M. D., & Meilani, S. (2020). Pengaruh Efektivitas Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Petugas Distribusi Rekam Medis Rawat Jalan Di RSUD Cibabat Cimahi. *Target : Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1), 117–124. <https://doi.org/10.30812/target.v2i1.710>
- Rahayu P. P., Irsyadiyah A. U., Fitriyatunur Q& Indarti T. P. (2022).Pemberian Edukasi Kepada Masyarakat Tentang Generasi Z Dan Keunikannya. *Empowering: Jurnal Pengabdian Masyarakat Fakultas Psikologi UM Jember*, 6, 21–32. DOI : 10.32528/emp.v96vi96i.6957.
- Rachmawati, D. (2019). Welcoming gen z in job world ( Selamat datang generasi Z di dunia kerja). *Proceeding Indonesia Career Center Network, IV*, 21–24.
- Rahayu, D. N. S., & Indahingwati, A. (2019). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Starfood Internasional. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(4), 1–16.
- Rosminah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. *Jurnal Managemen Sumber Daya Manusia*, April, 1–12. <http://eprints.unm.ac.id/20118/>
- Rahayu, T. O. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun. <http://repository.stikes-bhm.ac.id/ideprint/622>
- Shyreen A, N., Fauzi, A., Oktarina, L., Aditya A, F., Febrianti, B., & Asmarani, A. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah dan Tunjangan (Literature Review Akuntansi Manajemen). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 463–473.
- Sihombing, M. A. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Siantar Hotel. 4–16.
- Siswadi, Syaifuddin, D, T., & Sri Wiyati Mahrani. (2019). *The Effect of Work Environment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee's Performance in Regional Secretariat of Wakatobi Regency*. 21(December), 1–17. <https://doi.org/10.9790/487X-19060254XX>
- Sriendang Siagian, M. V., Rini, E. S., & Iskandarini. (2020). *The Effect of Work Motivation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT. Sucofindo Gatot Subroto Medan Branch*. *International Journal of Research and Review*, 7, 146–151.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. ALFABETA.
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi* (Edisi Kedua). RajaGrafindo Persada.



Yudhistira, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Terhadap Keberhasilan Usaha Café Sekitar Jalan Dr Mansyur Dan Jalan Setia Budi Medan. 98. <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/24268>