



THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF MOVING COFFEE VENDORS IN CENTRAL JAKARTA

Harries Madiistriyatno¹, Fadli Azmy²

^{1,2}Universitas Mitra Bangsa, Pasar Minggu Jakarta Selatan (12520)
harries.madi@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRACT
Sejarah Artikel: Diterima tgl. 03/05/2026 Diperbaiki tgl. 05/05/2026 Disetujui tgl. 29/05/2026 Tersedia daring tgl. 29/05/2026	<i>This study aims to analyze the influence of motivation and work discipline on the performance of mobile coffee vendors in Central Jakarta. The research background is strengthened by the increasing number of mobile beverage vendors but not accompanied by stable performance. The research approach uses quantitative methods through a survey of 80 mobile coffee vendors. The results of multiple linear regression analysis indicate that motivation and work discipline have a positive and significant effect on the performance of mobile coffee vendors, with discipline being the most dominant variable. This study broadens the context of research on motivation–discipline on performance in the informal sector.</i>
(e) ISSN: 2962-4746 (p) ISSN: 2961-8312	
DOI: 10.64626/jmbo.v5i1.657	
 ©2026. Published ByJurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). This article is open access under the Creative Commons Attribution License CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)	

PENDAHULUAN

Pedagang kopi keliling merupakan bagian penting dari sektor informal di Jakarta. Data Jakarta Open Data (2023) mencatat bahwa terdapat sekitar 2.314 pedagang minuman keliling, dan sekitar 470 di antaranya berada di Jakarta Pusat. Mereka melayani pekerja, mahasiswa, pedagang pasar, dan masyarakat umum dengan menyediakan minuman cepat saji pada harga terjangkau.

Namun, beberapa tantangan ditemukan dalam aktivitas usaha mereka, yaitu:

Pendapatan yang tidak stabil.

Banyak pedagang melaporkan pendapatan fluktuatif akibat cuaca, persaingan antar-pedagang, dan

perubahan kebiasaan konsumen (GoFood Insight, 2024).

Disiplin kerja yang rendah.

Hasil survei awal terhadap 15 pedagang kopi keliling menunjukkan bahwa:

67% tidak memiliki jadwal berjualan yang konsisten, 54% sering terlambat memulai rute, 40% tidak menjaga standar kebersihan secara konsisten

Motivasi kerja fluktuatif.

Sebanyak 72% pedagang menyatakan motivasi menurun ketika pendapatan tidak mencapai target.

Kinerja bervariasi dan belum optimal.

Perbedaan jumlah pelanggan harian dan kualitas pelayanan menunjukkan tingkat kinerja yang tidak merata.

Fenomena ini menunjukkan perlunya

penelitian tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja penjual kopi keliling, khususnya motivasi dan disiplin kerja (Taslim et al., 2025).

Sementara itu, penelitian terdahulu tentang motivasi, disiplin, dan kinerja banyak dilakukan pada sektor formal (PLN, instansi pemerintah, karyawan perusahaan), sehingga terdapat gap penelitian pada sektor informal seperti pedagang kopi keliling. Penelitian ini mengisi celah tersebut.

LANDASAN TEORI

Motivasi

(Bagas, 2020) menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan kebutuhan manusia berjenjang. (Al Kadri, 2021) menekankan bahwa motivasi timbul dari pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab.

motivasi sebagai energi psikologis yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan kerja secara terarah dan berkesinambungan (Ismail et al., 2025) (Madiistriyatno & Ernawati, 2021).

Indikator motivasi:

kebutuhan ekonomi, keinginan berprestasi, harapan pendapatan, dorongan memperbaiki hidup, kepuasan kerja.

Disiplin Kerja

disiplin merupakan wujud ketaatan individu terhadap tata aturan (Iriansyah et al., 2022). konsistensi perilaku dalam menjalankan tugas, menjaga waktu, dan mempertahankan standar layanan (Azhara et al., 2025).

Indikator disiplin kerja:

ketepatan waktu, kepatuhan rute, kebersihan produk, konsistensi pelayanan, tanggung jawab.

Kinerja

kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dari aspek kualitas dan kuantitas (Krisnawati & Bagia, 2021). Bernardin & Russell (2013) menekankan

dimensi kualitas, kuantitas, efektivitas, dan ketepatan waktu.

tampilan nyata kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas yang diukur melalui produktivitas, kualitas layanan, konsistensi kerja, dan kepuasan pelanggan (Khomaini et al., 2025).

Indikator kinerja penjual kopi keliling: produktivitas penjualan, ketepatan waktu berjualan, kecepatan layanan, kualitas minuman, kepuasan pelanggan.

UMKM

salah satu pelaku kunci dalam proses pembangunan nasional. UMKM berperan penting dalam pertumbuhan perekonomian negara dan penyerapan tenaga kerja (Muljanto, 2020).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, berjenis asosiatif. Pendekatan kuantitatif menekankan pada makna, penalaran, definisi suatu situasi tertentu (dalam konteks tertentu), lebih banyak meneliti hal-hal yang berhubungan dengan kehidupan sehari-hari (Afif et al., 2023). Metode kuantitatif disebut juga metode discovery karena dapat menemukan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi baru (Santoso & Madiistriyatno, 2021). oleh karena itu urutan kegiatan dapat berubah-ubah tergantung pada kondisi dan banyaknya gejala-gejala yang ditemukan.

Sumber dan Cara Pengumpulan Data atau Informasi

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder yang bersifat kualitatif, serta bersumber dari internal dan eksternal institusi atau Perusahaan (Siregar et al., 2022).

Cara Pengumpulan Data atau Informasi

Untuk memperoleh data dalam

penelitian ini, diperlukan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi (Susanto et al., 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun responden yang di pakai adalah pedagang kopi keliling di jakarta Pusata sejumlah 80 orang.

Persamaan Regresi

$$Y=5.214+0.331X_1+0.552X_2Y = 5.214 + 0.331X_1 +$$

$$0.552X_2Y=5.214+0.331X_1+0.552X_2$$

Disiplin kerja memiliki koefisien terbesar (0.552), menjadikannya variabel dominan.

Hasil Uji t

Table uji t

Variabel	t hitung	Sig
Motivasi (X ₁)	3.742	0.000
Disiplin (X ₂)	5.891	0.000

Uji F (Simultan)

Tabel Uji F

F hitung	Sig	Hasil
42.315	0.000	Signifikan

Analisis Partial Least Square (PLS-SEM)

Analisis dalam penelitian ini juga dapat dijelaskan menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS-SEM) untuk menguji hubungan antar konstruk laten, yaitu motivasi, disiplin kerja, dan kinerja.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi outer model dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk melalui beberapa indikator berikut:

Convergent Validity Nilai outer loading seluruh indikator berada di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa indikator mampu menjelaskan konstruk laten dengan baik.

Average Variance Extracted (AVE) Nilai AVE masing-masing variabel lebih besar dari 0,50, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja memiliki

validitas konvergen yang baik.

Reliabilitas Konstruk Nilai Cronbach' Alpha dan Composite Reliability untuk seluruh variabel berada di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian reliabel dan konsisten dalam mengukur konstruk.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini valid dan reliabel sehingga layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi inner model dilakukan untuk melihat kekuatan hubungan antar variabel laten.

Nilai R-Square (R²)

Nilai R² untuk variabel kinerja menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja dalam kategori cukup kuat (moderate). Hal ini berarti kinerja penjual kopi keliling dipengaruhi secara substansial oleh kedua variabel tersebut. Path Coefficient Hasil pengujian menunjukkan bahwa:

- Motivasi → Kinerja memiliki pengaruh positif
 - Disiplin Kerja → Kinerja memiliki pengaruh positif dan lebih kuat
- Uji Signifikansi (Bootstrapping) Nilai t-statistik untuk kedua hubungan lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value < 0,05, sehingga seluruh hipotesis diterima.

Pembahasan Hasil PLS

Hasil analisis PLS memperkuat temuan regresi linear bahwa:

- Disiplin kerja merupakan faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja, karena memiliki nilai koefisien jalur (path coefficient) terbesar.
- Motivasi tetap berperan penting, terutama sebagai faktor pendorong

internal yang memengaruhi perilaku kerja.

- c. Kombinasi keduanya memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja penjual kopi keliling.

Implikasi Model PLS

Model PLS dalam penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pada sektor informal tidak hanya dipengaruhi oleh faktor psikologis (motivasi), tetapi juga oleh faktor perilaku nyata (disiplin kerja). Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja perlu menyeimbangkan antara peningkatan motivasi dan pembentukan kebiasaan kerja yang disiplin.

Hasil Analisis Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5,214 + 0,331X_1 + 0,552X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja penjual kopi keliling (Y). Nilai konstanta sebesar 5,214 mengindikasikan bahwa ketika motivasi dan disiplin kerja berada pada kondisi konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja tetap berada pada tingkat dasar sebesar 5,214.

Koefisien regresi motivasi sebesar 0,331 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,331 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi memiliki kontribusi nyata dalam mendorong peningkatan kinerja, meskipun tidak sebesar disiplin kerja.

Sementara itu, koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,552 menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja

sebesar 0,552 satuan. Nilai ini merupakan yang terbesar di antara variabel independen, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja.

Dengan demikian, hasil analisis regresi ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja penjual kopi keliling lebih efektif dicapai melalui peningkatan disiplin kerja yang konsisten, disertai dengan penguatan motivasi sebagai faktor pendorong internal.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penjual kopi keliling. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki pedagang, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Motivasi dalam konteks pedagang kopi keliling terutama dipengaruhi oleh faktor kebutuhan ekonomi, harapan peningkatan pendapatan, serta keinginan untuk memperbaiki taraf hidup. Pedagang yang memiliki tujuan ekonomi yang jelas cenderung lebih giat dalam berjualan, lebih aktif mencari lokasi strategis, serta lebih responsif terhadap kebutuhan pelanggan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong utama dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dalam sektor informal, motivasi menjadi lebih krusial karena tidak adanya sistem kontrol formal seperti pada organisasi perusahaan.

Namun demikian, pengaruh motivasi dalam penelitian ini masih berada di bawah disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi saja tidak cukup tanpa diikuti oleh konsistensi perilaku kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Disiplin kerja terbukti sebagai variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa aspek kedisiplinan memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan usaha pedagang kopi keliling.

Disiplin kerja dalam penelitian ini mencakup:

- a. Ketepatan waktu berjualan
- b. Konsistensi dalam menjalankan rute
- c. Menjaga kebersihan produk
- d. Konsistensi pelayanan kepada pelanggan

Pedagang yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih mudah dikenali pelanggan karena memiliki jadwal dan lokasi yang konsisten. Hal ini berdampak langsung pada terbentuknya pelanggan tetap dan peningkatan volume penjualan. Selain itu, disiplin dalam menjaga kualitas dan kebersihan produk juga meningkatkan kepercayaan pelanggan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kepuasan dan loyalitas konsumen.

Temuan ini memperkuat teori bahwa disiplin merupakan kunci utama dalam menjaga efektivitas dan efisiensi kerja, terutama pada sektor informal yang tidak memiliki sistem pengawasan formal.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Secara Simultan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja penjual kopi keliling.

Motivasi berperan sebagai **pendorong internal**, sedangkan disiplin kerja

berperan sebagai **pengendali perilaku kerja**. Kombinasi keduanya menghasilkan kinerja yang optimal.

Dalam praktiknya:

- a. Motivasi mendorong pedagang untuk bekerja lebih keras dan memiliki tujuan
- b. Disiplin memastikan bahwa usaha tersebut dilakukan secara konsisten dan terarah

Tanpa disiplin, motivasi cenderung tidak stabil. Sebaliknya, tanpa motivasi, disiplin akan sulit dipertahankan dalam jangka panjang.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pedagang kopi keliling tidak hanya bergantung pada faktor internal semata, tetapi juga pada bagaimana individu mampu mengelola kebiasaan kerja yang konsisten.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi penting:

- a. Bagi pedagang: penting untuk membangun kebiasaan disiplin seperti jadwal tetap dan standar pelayanan
- b. Bagi pembina UMKM: program pelatihan sebaiknya tidak hanya fokus pada peningkatan motivasi, tetapi juga pembentukan disiplin kerja
- c. Bagi peneliti selanjutnya: dapat mengembangkan variabel lain seperti pengalaman usaha, lokasi usaha, atau penggunaan teknologi digital

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penjual kopi keliling di Jakarta Pusat. Motivasi terbukti mampu mendorong peningkatan kinerja melalui dorongan kebutuhan ekonomi, keinginan

berprestasi, dan harapan peningkatan pendapatan, sementara disiplin kerja menjadi variabel yang paling dominan karena berperan dalam menjaga konsistensi perilaku kerja seperti ketepatan waktu, kepatuhan rute, serta kualitas pelayanan. Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja, di mana motivasi berfungsi sebagai pendorong internal dan disiplin sebagai pengendali perilaku kerja, sehingga kombinasi keduanya menghasilkan kinerja yang lebih optimal, stabil, dan berkelanjutan pada penjual kopi keliling.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, Z., Azhari, D. S., Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). Penelitian Ilmiah (Kuantitatif) Beserta Paradigma , Pendekatan , Asumsi Dasar, Karakteristik, Metode Analisis Data Dan Outputnya. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 682–693. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative%0APenelitian>
- Al Kadri, H. (2021). Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Yoursay.Id*, 17(2), 478–488.
- Azhara, C. R., Fatchurrohman, M., Sari, E. P., & Shobikin, S. (2025). Peran Disiplin Kerja Dalam Mendukung Kinerja Karyawan Pada Klinik Rawat Inap Rizky Sidoarjo. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 5874–5879. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1506>
- Bagas, M. A. (2020). Relevansi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Motivasi Kerja Anggota Organisasi Penyuluhan Agama Islam. *Syifaul Qulub: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*, 1(2), 100–108. <https://doi.org/10.32505/syifaulqulub.v1i2.2244>
- Iriansyah, H. S., Asri, S. A., Pudjiastuti, S. R., & Sudjoko, S. (2022). Pengaruh Budaya Hidup Tertib Terhadap Karakter Disiplin Dalam Belajar. *Jurnal Citizenship Virtues*, 2(1), 193–202. <https://doi.org/10.37640/jcv.v2i1.918>
- Ismail, A. N., Madiistriyatno, H., & Hasudung, E. H. (2025). *Pengaruh Motivasi , Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Vendor Cartertag . Id*. 5(2), 20711–20717.
- Khomaini, H., Madiistriyatno, H., & Taufik, K. (2025). *PENGARUH KOMITMEN PEMIMPIN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA BEKASI*. 4(2), 710–723.
- Krisnawati, K. ., & Bagia, I. W. (2021). *PENGARUH KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), 83–93.
- Madiistriyatno, H., & Ernawati, E. (2021). *TINJAUAN MOTIVASI KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN PADA KINERJA PENYULUH KELUARGA BERENCANA*. 3(5), 6.
- Muljanto, M. A. (2020). Pencatatan dan Pembukuan Via Aplikasi Akuntansi UMKM di Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Pangabdhi*, 6(1), 40–43. <https://doi.org/10.21107/pangabdhi.v6i1.6926>
- Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). Indigo Media.
- Siregar, Y. S., Darwis, M., Baroroh, R., & Andriyani, W. (2022). Peningkatan

Minat Belajar Peserta Didik dengan Menggunakan Media Pembelajaran yang Menarik pada Masa Pandemi Covid 19 di SD Swasta HKBP 1 Padang Sidempuan. *Jurnal Ilmiah Kampus Mengajar*, (2), 69–75. <https://doi.org/10.56972/jikm.v2i1.33>

Susanto, P. B., Taufik, K., & Suhardi, S. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan , Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat*. 05, 282–293.

Taslim, M. A., Qalsyum, F., & Nur, S. W. (2025). *Determinasi Motivasi Usaha , Budaya Kerja , Dan Modal Usaha Dalam Meningkatkan Keberhasilan Usaha Kopi Keliling Di Kota Parepare*.