

Kunci Kinerja Optimal: Studi Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Motivasi Kerja Mitra Rider Kopi Sejuta Jiwa di Tangerang Selatan

Muzakki Darmawan, Nuraeni
Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta
muzakkidarmawan09@gmail.com*, nuraini@umj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, etos kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja mitra rider Kopi Sejuta Jiwa di wilayah Tangerang Selatan. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada masih terbatasnya kajian empiris yang membahas faktor-faktor penentu kinerja dalam konteks hubungan kemitraan, khususnya pada mitra rider di industri franchise kopi modern. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak berfokus pada karyawan perusahaan formal dengan hasil temuan yang belum konsisten, sehingga menimbulkan adanya research gap. Padahal, peran mitra rider sangat penting dalam mendukung kelancaran operasional, ketepatan distribusi, serta kualitas pelayanan kepada konsumen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 132 responden yang ditentukan berdasarkan rumus Hair dkk., dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja, etos kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra rider Kopi Sejuta Jiwa. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja mitra rider dapat dicapai melalui penerapan disiplin kerja yang baik, penguatan etos kerja, serta peningkatan motivasi kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan manajerial bagi pihak Kopi Sejuta Jiwa dalam merumuskan strategi pengelolaan kemitraan guna meningkatkan kinerja mitra rider secara berkelanjutan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Etos Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Mitra, Mitra Rider

1. Latar Belakang

Dunia kerja pada era globalisasi saat ini semakin kompetitif seiring dengan meningkatnya tuntutan kualitas sumber daya manusia di berbagai sektor, termasuk sektor Food and Beverage (F&B) yang berkembang pesat di Indonesia. Perkembangan tersebut ditandai dengan munculnya berbagai merek kopi kekinian yang mengadopsi sistem kemitraan sebagai strategi ekspansi usaha, salah satunya Kopi Sejuta Jiwa. Model bisnis ini menuntut sinergi yang kuat antara manajemen dan mitra dalam menjaga kualitas operasional serta pelayanan kepada konsumen.

Dalam sistem kemitraan tersebut, mitra rider memegang peran strategis sebagai pihak yang bertanggung jawab atas proses distribusi produk sekaligus menjadi representasi langsung citra perusahaan di mata konsumen. Kualitas layanan yang diberikan mitra rider, seperti ketepatan waktu pengantaran, sikap profesional, dan kemampuan menangani pesanan, secara langsung memengaruhi tingkat kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, kinerja mitra rider menjadi faktor penting dalam menjaga loyalitas konsumen serta meningkatkan daya saing perusahaan di tengah persaingan industri kopi yang semakin ketat. Kinerja merupakan keberhasilan individu maupun organisasi. Menurut Robbins disitasi dari (Bramanto & Saputra, 2022), kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku. Dalam konteks Kopi Sejuta Jiwa, kinerja rider tidak hanya berkaitan dengan pencapaian target pengantaran, tetapi juga mencerminkan ketepatan waktu, produktivitas, serta kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP). Namun, berdasarkan data penilaian kinerja mitra rider Kopi Sejuta Jiwa, kinerja menunjukkan fluktuasi dari bulan ke bulan, dengan penurunan cukup signifikan pada beberapa periode, khususnya pada indikator produktivitas dan ketepatan waktu.

Fluktuasi kinerja tersebut mengindikasikan adanya permasalahan internal yang memengaruhi konsistensi kinerja mitra. Salah satu faktor penting adalah disiplin kerja. Menurut (Shalsabila et al., 2023), disiplin kerja didefinisikan

sebagai perilaku yang menunjukkan kepatuhan dan ketertiban di tempat kerja. (Ningsih & Dewi, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam memastikan kepatuhan terhadap peraturan serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Data absensi mitra rider menunjukkan adanya fluktuasi tingkat kehadiran dari bulan ke bulan, yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja mitra belum sepenuhnya stabil.

Selain disiplin kerja, etos kerja juga menjadi faktor krusial dalam menentukan kualitas kinerja. (Fitria et al., 2024) mendefinisikan etos kerja sebagai sikap individu atau kelompok yang mencerminkan penilaian terhadap pekerjaan. (Suryadi & Karyono, 2022) menegaskan bahwa organisasi akan sulit berkembang apabila karyawan tidak memiliki etos kerja yang baik. Dalam konteks mitra rider Kopi Sejuta Jiwa, etos kerja tercermin dari tanggung jawab, ketekunan, serta kesungguhan dalam memberikan pelayanan kepada konsumen. Namun, hasil observasi menunjukkan bahwa etos kerja mitra masih berfluktuasi, terutama ketika dihadapkan pada tekanan kerja dan kondisi lapangan yang menantang.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Menurut (Nurzanah et al., 2021), motivasi merupakan faktor yang menstimulasi seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi yang tinggi mendorong individu untuk bekerja secara optimal, sedangkan motivasi yang rendah dapat menurunkan semangat dan produktivitas kerja. Dalam praktiknya, motivasi mitra rider Kopi Sejuta Jiwa cenderung menurun seiring waktu akibat kejemuhan kerja, tekanan target, serta persepsi terhadap sistem insentif, yang berdampak pada penurunan kinerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja, etos kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, meskipun hasilnya belum sepenuhnya konsisten. (R. Kurniawan et al., 2024; Saleh & Utomo, 2018; Suryanatha et al., 2025) menemukan bahwa disiplin, etos kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan formal. Namun, (Aditya & Indah, 2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan motivasi berpengaruh. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya *research gap*, terutama karena sebagian besar penelitian dilakukan pada karyawan perusahaan formal, bukan pada mitra franchise kopi modern dengan sistem kemitraan.

Berdasarkan fenomena dan gap penelitian tersebut, penelitian ini memiliki urgensi untuk mengkaji secara empiris pengaruh disiplin kerja, etos kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja mitra rider Kopi Sejuta Jiwa. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi pengelolaan kinerja mitra pada industri F&B berbasis kemitraan

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sifat asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah seluruh mitra rider yang beroperasi di Wilayah Tangerang Selatan dengan jumlah yang bersifat fluktuatif, penentuan sampel menggunakan rumus Hair dkk., sehingga diperoleh 132 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert sebagai instrumen utama, serta observasi dan wawancara sebagai data pelengkap. Analisis data dilakukan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) for Windows Release*, meliputi uji validitas, realibilitas, uji asumsi klasik, serta regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t, dan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket
Disiplin Kerja (X1)	Item 1	0,891	0,171	VALID
	Item 2	0,913	0,171	VALID
	Item 3	0,900	0,171	VALID

	Item 4	0,889	0,171	VALID
	Item 5	0,916	0,171	VALID
	Item 6	0,812	0,171	VALID
Etos Kerja (X2)	Item 1	0,855	0,171	VALID
	Item 2	0,874	0,171	VALID
	Item 3	0,830	0,171	VALID
	Item 4	0,847	0,171	VALID
	Item 5	0,856	0,171	VALID
	Item 6	0,848	0,171	VALID
Motivasi Kerja (X3)	Item 1	0,869	0,171	VALID
	Item 2	0,857	0,171	VALID
	Item 3	0,855	0,171	VALID
	Item 4	0,875	0,171	VALID
	Item 5	0,860	0,171	VALID
	Item 6	0,851	0,171	VALID
Kinerja (Y)	Item 1	0,941	0,171	VALID
	Item 2	0,844	0,171	VALID
	Item 3	0,972	0,171	VALID
	Item 4	0,951	0,171	VALID

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel disiplin kerja (X1), etos kerja (X2), motivasi kerja (X3), dan kinerja (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,171. Dengan demikian, setiap item pernyataan pada instrumen penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator dalam kuesioner mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara tepat serta memiliki tingkat keterkaitan yang kuat dengan variabelnya masing-masing. Validitas instrumen yang terpenuhi ini menandakan bahwa data yang diperoleh dari responden dapat mencerminkan kondisi yang sebenarnya, sehingga hasil analisis selanjutnya dapat diinterpretasikan secara akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

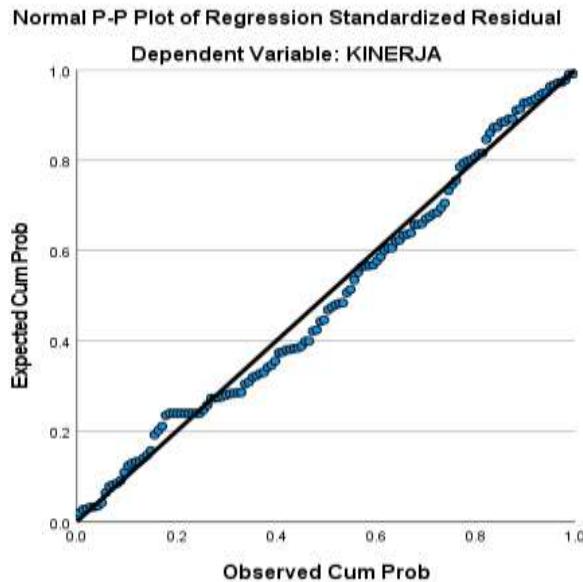
Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Kinerja (Y)	0,975	0,60	RELIABEL
Disiplin Kerja (X1)	0,958	0,60	RELIABEL
Etos Kerja (X2)	0,924	0,60	RELIABEL
Motivasi Kerja (X3)	0,929	0,60	RELIABEL

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel yang diuji dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari 0,60. Berdasarkan kriteria tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Nilai reliabilitas yang memenuhi batas minimum ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan saling berkorelasi dalam mengukur konstruk yang sama.

Selain itu, tingginya nilai *Cronbach's Alpha* mengindikasikan bahwa instrumen penelitian mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil apabila digunakan pada kondisi dan waktu yang berbeda. Dengan demikian,

instrumen yang digunakan layak dijadikan alat ukur dalam penelitian ini dan dapat mendukung keakuratan hasil analisis data serta pengujian hipotesis yang dilakukan.

Uji Normalitas



Gambar 1. Arsitektur Pencerminan Database

Berdasarkan Gambar 1, hasil uji normalitas menggunakan grafik *Normal P–P Plot* menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized		Standardized		Collinearity			
	Coefficients	B	Coefficients	Beta	t	Sig.		
1 (Constant)	-.421	.604			-.697	.487		
DISIPLIN KERJA	.307	.062	.425	.425	4.954	.000	.199	5.029
ETOS KERJA	.132	.055	.214	.214	2.385	.019	.181	5.516
MOTIVASI KERJA	.179	.051	.303	.303	3.503	.001	.197	5.087

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Etos Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Berdasarkan kriteria tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang tinggi antarvariabel independen dalam model penelitian ini. Dengan demikian, seluruh variabel independen dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas dan layak digunakan dalam model regresi linier berganda.

Tidak ditemukannya gejala multikolinearitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki kontribusi yang relatif independen dalam menjelaskan variabel dependen, yaitu kinerja mitra rider. Kondisi ini penting untuk memastikan bahwa estimasi koefisien regresi yang dihasilkan bersifat stabil, akurat, dan dapat

diinterpretasikan secara tepat. Selain itu, model regresi yang bebas dari multikolinearitas meningkatkan keandalan hasil pengujian hipotesis serta memperkuat validitas kesimpulan penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan grafik *scatterplot* antara nilai prediksi (ZPRED) dan nilai residual. Hasil pengujian menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar baik di atas maupun di bawah sumbu X. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa varians residual bersifat konstan pada seluruh pengamatan.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas atau dengan kata lain memenuhi asumsi homoskedastisitas. Dengan terpenuhinya asumsi ini, model regresi dinilai layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena mampu menghasilkan estimasi parameter yang tidak bias dan efisien, sehingga hasil pengujian hipotesis dapat diinterpretasikan secara akurat.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan dan juga pengaruh Disiplin Kerja (X₁), Etos Kerja (X₂), dan Motivasi Kerja (X₃) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y) dengan model regresi linier berganda yang dihasilkan dalam penelitian ini ditunjukkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

$$Y = -0,421 + 0,307 X_1 + 0,132 X_2 + 0,179 X_3 + \varepsilon$$

Hasil Persamaan dari regresi linier berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

α = konstanta sebesar -0,421 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X₁), Etos Kerja (X₂), dan Motivasi Kerja (X₃) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja (Y) diperkirakan sebesar -0,421. Hal ini berarti tanpa adanya pengaruh dari ketiga variabel tersebut, nilai dasar kinerja cenderung menurun sebesar 0,421 satuan.

β_1 = koefisien regresi sebesar 0,307 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Disiplin Kerja (X₁) akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,307 satuan pada Kinerja (Y), dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hal ini menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja adalah positif semakin tinggi tingkat disiplin kerja mitra rider, maka nilai kinerjanya juga meningkat.

β_3 = koefisien regresi sebesar 0,179 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Motivasi Kerja (X₃) akan diikuti oleh peningkatan 0,179 satuan pada Kinerja (Y), dengan asumsi variabel lainnya tetap. Arah koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja mitra rider, maka kinerjanya juga cenderung meningkat.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.812	.808	1.27166

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

Berdasarkan Tabel 4. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square (Adjusted R²)* sebesar 0,808, yang berarti bahwa 80,8% variasi kinerja mitra rider dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, etos kerja, dan motivasi kerja secara simultan. Sementara itu, sebesar 19,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model

penelitian. Nilai Adjusted R² yang tinggi menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan kinerja mitra rider Kopi Sejuta Jiwa.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	-.421	.604	-.697	.487
	DISIPLIN KERJA	.307	.062	.425	.000
	ETOS KERJA	.132	.055	.214	.019
	MOTIVASI KERJA	.179	.051	.303	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil perhitungan $df = 132 - 3 - 1 = 128$, maka perhitungan tersebut diperoleh t tabel = 1,978 pada taraf signifikansi 0,05 (5%).

Pengaruh Displin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai thitung sebesar $4,954 > t$ tabel 1,978 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja mitra rider Kopi Sejuta Jiwa. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh para mitra rider, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam menjalankan tugasnya.

Pengaruh Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan nilai thitung sebesar $2,385 > t$ tabel 1,978 dengan nilai signifikansi $0,019 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja mitra rider Kopi Sejuta Jiwa. Artinya, semakin kuat etos kerja yang dimiliki oleh para mitra rider seperti semangat, tanggung jawab, dan dedikasi terhadap pekerjaan maka akan semakin baik pula kinerja yang mereka capai.

Pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai thitung sebesar $3,503 > t$ tabel 1,978 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja mitra rider Kopi Sejuta Jiwa. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki mitra rider baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik maka akan semakin meningkat pula kinerja mereka dalam memberikan layanan terbaik kepada pelanggan.

Diskusi

Pengaruh Displin Kerja terhadap Kinerja Mitra

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra rider Kopi Sejuta Jiwa. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan mitra, yang tercermin dari ketepatan waktu hadir di hub, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pesanan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja menjadi fondasi utama dalam memastikan proses operasional berjalan secara efektif dan efisien, terutama pada aktivitas pengantaran yang menuntut ketepatan waktu dan akurasi layanan.

Temuan ini sejalan dengan teori (Hasibuan, 2016) yang menyatakan bahwa disiplin mencerminkan kesadaran dan kesediaan individu menaati peraturan organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian (R.

Kurniawan et al., 2024; Saleh & Utomo, 2018; Sukmayadi et al., 2023; Suryantha et al., 2025), yang sama-sama menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi faktor penting yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks Kopi Sejuta Jiwa, disiplin berperan penting dalam menjaga ketepatan waktu, kualitas layanan, dan konsistensi kinerja mitra rider.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Mitra

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra rider Kopi Sejuta Jiwa. Mitra yang memiliki semangat kerja tinggi, rasa tanggung jawab, dedikasi, serta komitmen dalam memberikan pelayanan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Etos kerja yang kuat mendorong mitra untuk tetap konsisten dalam menjalankan tugas meskipun menghadapi tekanan waktu, kondisi lapangan, maupun kendala operasional lainnya.

Temuan ini sejalan dengan teori (Sutrisno, 2016) yang menyatakan bahwa etos kerja merupakan sikap dan keyakinan individu terhadap kerja yang memengaruhi cara menjalankan tugas. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian (R. Kurniawan et al., 2024; Saleh & Utomo, 2018; Suryantha et al., 2025) yang menunjukkan bahwa etos kerja merupakan faktor yang secara konsisten mampu meningkatkan kinerja karyawan di berbagai jenis organisasi. Dalam sistem kemitraan, etos kerja berperan sebagai penggerak internal yang mendorong mitra rider untuk menjaga kualitas layanan, bersikap profesional, serta berorientasi pada kepuasan pelanggan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mitra

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra rider Kopi Sejuta Jiwa. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki mitra, baik yang bersumber dari kebutuhan ekonomi, keinginan memperoleh pendapatan yang optimal, rasa bangga terhadap hasil kerja, maupun pencapaian target layanan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi berfungsi sebagai dorongan internal yang memengaruhi intensitas dan ketekunan mitra dalam menjalankan aktivitas pengantaran.

Temuan ini sejalan dengan teori (Hasibuan, 2016; Robbins & Judge, 2015) yang menegaskan bahwa motivasi memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam bekerja. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian (Darussalam et al., 2015; A. Kurniawan et al., 2014; Melda et al., 2020) yang sama-sama menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks mitra rider, motivasi kerja berperan penting dalam menjaga semangat kerja, meningkatkan kecepatan dan ketepatan pengantaran, serta memastikan konsistensi kualitas pelayanan kepada pelanggan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja mitra rider Kopi Sejuta Jiwa dipengaruhi oleh perilaku kerja sehari-hari, dorongan internal, serta sikap profesional dalam menjalankan tugas pengantaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra rider, yang tercermin dari ketepatan waktu kehadiran, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) dalam proses pengambilan dan pengantaran pesanan, serta kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan arahan operasional yang telah ditetapkan. Disiplin kerja menjadi faktor penting dalam menjaga kelancaran operasional dan konsistensi kualitas layanan. Selain itu, etos kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra rider. Semangat kerja, rasa tanggung jawab, dan kesungguhan dalam memberikan pelayanan menjadi fondasi utama dalam menjaga profesionalisme dan kualitas layanan kepada pelanggan. Mitra rider yang memiliki etos kerja tinggi cenderung mampu menghadapi tekanan kerja dan kendala lapangan dengan lebih baik. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra rider Kopi Sejuta Jiwa. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan dalam meningkatkan semangat mitra dalam menyelesaikan pesanan, mempercepat proses pengantaran, serta menjaga konsistensi kinerja. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki mitra rider, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Berdasarkan temuan tersebut, manajemen Kopi Sejuta Jiwa disarankan untuk memperkuat pembinaan disiplin kerja melalui penegakan SOP yang konsisten, membangun budaya kerja yang menekankan profesionalisme dan penguatan etos kerja, serta menerapkan sistem insentif dan evaluasi kinerja yang transparan guna meningkatkan motivasi mitra rider. Selain itu, peran regulator diharapkan dapat memperkuat pengawasan serta perlindungan hubungan kemitraan agar tercipta lingkungan kerja yang adil, kondusif, dan berkelanjutan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan variabel, lokasi penelitian, serta metode analisis agar memperoleh temuan yang lebih komprehensif dan mendalam.

Referensi

1. Aditya, V. P., & Indah, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada 45 Coffee Shop Graha Kopi Nusantara Sidoarjo. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 12(1).
2. Bramanto, & Saputra, A. R. P. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Jam Kerja Fleksibel Terhadap Kinerja Mitra Driver Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Pt. Gojek Indonesia di Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1–15.
3. Darussalam, M., Rahman, M., & Hasan, S. (2015). Work motivation and employee performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(4), 45–55.
4. Fitria, R., Elina, M., Purnama, H., Astuti, H., & Gunawan, T. (2024). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Beringin Raya. *Manajemen*, 4(2), 38–43.
5. Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
6. Kurniawan, A., Pratama, B., & Sari, C. (2014). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 123–134.
7. Kurniawan, R., Setianingsing, R., & Akhmad, I. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. BAS Aek Sigala-gala Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(2), 1193–1210.
8. Melda, T., Rahman, F., & Lestari, D. (2020). Motivasi kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 45–56.
9. Ningsih, L. S., & Dewi, P. P. (2022). Upaya Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Keberlangsungan Kinerja Karyawan Pada Uptd. Kph Bali Selatan. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 9(3), 237–241.
10. Nurzanah, N., Alimuddin, M. I., Asad, A., & Nur, R. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bulog Kantor Cabang Makassar Nunung*. 3(2), 247–265.
11. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education.
12. Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
13. Shalsabila, L., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Work Discipline Analysis of Employee Performance on PT WKB. *Journal Integration of Social Studies and Business Development*, 1(1), 28–31.
14. Sukmayadi, S., Paroli, P., & Syaifuddin, S. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Fuzi Citra Mandiri. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(3), 511–524.
15. Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95.
16. Suryantha, I. K. A., Sapta, I. K. S., & Landra, N. (2025). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Bali Luwung Gianyar. *Emas*, 6(3), 634–645.
17. Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.