KAMPUS AKADEMIK PUBLISING
Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JEMBA)
Vol.3, No.6 November 2026
e-ISSN: 3047-6240, p-ISSN : 3047-6232, Hal 691-709
DOI : https://doi.org/10.61722/jemba.v3i6.3400

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPI KELILING (KOPLING) DI KOTA BIMA

Wulandari[1,2], Al-Rifqi Maulana Putra[3], Anisa Turahman[4], Fadillah[5], Siti Atika[6], Della Novitasari[7], Dini Widya Ningsih[8], Syahfiyah Salsa Ramdhani[9], Aditia[10], M. Fadlan[11], Farid[12], Muhammad Fadil[13], Aris Saputra[14], Putri Juliana[15], Mu'awannatul Haq[16]
[1]Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Bima
[2-16]Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, Kota Bima, Indonesia
Alamat e-mail: wulanbima.stie24@gmail.com[1], anisaturahman.stiebima24@gmail.com[2], dellanovitsari.stiebima24@gmail.com[3]

Abstract. *This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance at the Kopi Keliling (Kopling) SMEs in Bima City, specifically in the Kampung Na'e and Monggonao areas. Work motivation is an internal and external drive that is essential for improving productivity, discipline, and employee service quality. This research uses a quantitative approach with a causal-associative type. Data were collected through questionnaires using a 1–5 Likert scale distributed to 20 mobile coffee employees who were selected as samples through a saturated sampling technique. Data analysis was performed using simple linear regression with the help of the SPSS program, which included instrument tests (validity and reliability), classical assumption tests (normality, linearity, and heteroscedasticity), and hypothesis testing (t-test and coefficient of determination). The results showed that all instruments were valid and reliable. Work motivation is proven to have a positive and significant effect on the performance of mobile coffee employees in Bima City. This study concludes that the higher the employee's work motivation, the resulting performance will increase. The implication is that Kopling SME managers are advised to continuously pay attention to and improve work motivation factors in order to maintain and enhance employee performance.*
Keywords: *employee performance; mobile coffee; MSMEs; parametric statistics; work motivation*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Kopi Keliling (Kopling) di Kota Bima, khususnya di wilayah Kampung Na'e dan Monggonao. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang penting untuk meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, dan kualitas pelayanan karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif kausal. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert 1–5 kepada 20 karyawan kopi keliling yang dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS, yang meliputi uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, linearitas, dan heteroskedastisitas), serta uji hipotesis (uji t dan koefisien determinasi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh instrumen valid dan reliabel. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kopi keliling di Kota Bima. Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat. Implikasinya, pengelola UMKM Kopling disarankan untuk terus memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor motivasi kerja guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.
Kata kunci: kinerja karyawan; kopi keliling; motivasi kerja; statistik parametrik; UMKM

1. LATAR BELAKANG

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran strategis dalam perekonomian nasional karena mampu menyerap tenaga kerja, mendorong pemerataan ekonomi, serta menjadi sumber pendapatan masyarakat (Kementerian Koperasi dan UKM, 2025; OJK, 2025). Di Kota Bima, UMKM merupakan salah satu sektor yang terus

Naskah Masuk: 24 November 2026; Revisi: 24 November 2026; Diterima: 25 November 2026; Terbit: 26 November 2026

berkembang, termasuk usaha kuliner yang menyajikan produk khas seperti kopling (Kementerian Koperasi dan UKM, 2025; OJK, 2025). UMKM Kopling tidak hanya berfungsi sebagai penyedia makanan, tetapi juga memberikan lapangan kerja bagi masyarakat sekitar dan berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi lokal (Kementerian Koperasi dan UKM, 2025; OJK, 2025).

Keberhasilan UMKM sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan kegiatan usaha (Artana & Mujiati, 2022; Susita et al., 2020). Karyawan yang memiliki kinerja baik akan mampu bekerja lebih produktif, memberikan pelayanan yang memuaskan kepada konsumen, menjaga kualitas produk, serta mendukung kelancaran operasional usaha (Artana & Mujiati, 2022; Susita et al., 2020). Sebaliknya, kinerja karyawan yang rendah dapat menyebabkan keterlambatan pelayanan, penurunan kualitas produk, meningkatnya keluhan konsumen, dan berpotensi mengurangi pendapatan usaha (Artana & Mujiati, 2022; Susita et al., 2020).

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja (Handayani et al., 2020; Susita et al., 2020). Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja secara aktif, tekun, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi (Handayani et al., 2020; Susita et al., 2020). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya, mampu mengatasi hambatan, serta berusaha memberikan hasil kerja yang optimal (Handayani et al., 2020; Susita et al., 2020).

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Wahyuni & Budiono, 2022; Dahman et al., 2023; Susita et al., 2020). Wahyuni dan Budiono (2022) membuktikan bahwa motivasi kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Blitar (Wahyuni & Budiono, 2022; Dahman et al., 2023; Susita et al., 2020). Dahman et al. (2023) juga menemukan bahwa motivasi kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM (Wahyuni & Budiono, 2022; Dahman et al., 2023; Susita et al., 2020). Temuan serupa ditunjukkan oleh Fazira dan Khoiri (2022), Sitoresmi dan Khoiri (2022), Prasetyo (2022), serta Amaliyanti et al. (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Wahyuni & Budiono, 2022; Dahman et al., 2023; Susita et al., 2020).

Namun, penelitian terdahulu umumnya dilakukan pada perusahaan formal, instansi pemerintah, perusahaan jasa, atau UMKM dengan jenis usaha yang berbeda (Wahyuni & Budiono, 2022; Dahman et al., 2023; Artana & Mujiati, 2022). Selain itu, sebagian penelitian menempatkan motivasi kerja sebagai variabel mediasi, misalnya Pratiwi dan Safitri (2022) serta Nursolihat dan Abadi (2022) (Wahyuni & Budiono, 2022; Dahman et al., 2023; Artana & Mujiati, 2022). Kondisi tersebut menunjukkan adanya research gap, yaitu belum banyaknya penelitian yang secara khusus menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Kopling di Kota Bima (Wahyuni & Budiono, 2022; Dahman et al., 2023; Artana & Mujiati, 2022).

UMKM Kopling memiliki karakteristik yang berbeda dengan perusahaan besar, seperti jumlah karyawan yang terbatas, sistem kerja yang lebih fleksibel, hubungan kerja yang cenderung informal, serta tekanan pelayanan yang tinggi terutama pada jam sibuk (Dahman et al., 2023; Artana & Mujiati, 2022). Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi faktor penting untuk diperhatikan agar karyawan tetap produktif, disiplin, dan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen (Dahman et al., 2023; Artana & Mujiati, 2022).

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM Kopling di Kota Bima" (Susita et al., 2020; Artana & Mujiati, 2022). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai sejauh mana motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan serta menjadi masukan bagi pengelola UMKM dalam meningkatkan produktivitas usaha (Susita et al., 2020; Artana & Mujiati, 2022).

2. KAJIAN TEORITIS

Landasan Teori

Motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam diri maupun dari luar seseorang yang membuat karyawan memiliki semangat untuk melaksanakan pekerjaannya (Handayani et al., 2020). Motivasi dapat memengaruhi kemauan, tanggung jawab, dan usaha karyawan dalam mencapai hasil kerja yang baik (Handayani et al., 2020). Menurut Handayani, Haryono, dan Fauziah (2019) dalam penelitian Upaya Peningkatan Motivasi Kerja pada Perusahaan Jasa Konstruksi melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow, motivasi kerja dapat dilihat melalui lima tingkatan kebutuhan manusia, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri

(Handayani et al., 2020). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan sosial menjadi prioritas utama motivasi karyawan, sedangkan kebutuhan penghargaan memiliki nilai rata-rata tertinggi (Handayani et al., 2020).

Dalam penelitian ini, motivasi kerja pada karyawan kopi keliling di Kota Bima dapat dilihat dari dorongan untuk memperoleh penghasilan, rasa aman saat bekerja, hubungan dengan pelanggan, penghargaan terhadap pekerjaan, serta keinginan untuk meningkatkan kemampuan kerja (Handayani et al., 2020).

- **Motivasi kerja: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri (Handayani, Haryono, & Fauziah, 2019) (Handayani et al., 2020).**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki (Artana & Mujiati, 2022). Kinerja dapat dilihat dari kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kemampuan menyelesaikan tugas, serta tanggung jawab dalam bekerja (Artana & Mujiati, 2022). Menurut Artana dan Mujiati (2022) dalam penelitian Peran Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas kerja, kehadiran dan ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, serta komunikasi (Artana & Mujiati, 2022). Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hal penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya (Artana & Mujiati, 2022).

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan kopi keliling di Kota Bima dapat dilihat dari kemampuan menyiapkan bahan dan peralatan, membuat minuman sesuai pesanan, menjaga kebersihan tempat berjualan, memberikan pelayanan kepada pelanggan, serta menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu (Artana & Mujiati, 2022).

- **Kinerja karyawan: kualitas kerja, kehadiran dan ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi (Artana & Mujiati, 2022) (Artana & Mujiati, 2022).**

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan (Susita et al., 2020; Artana & Mujiati, 2022). Apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka mereka cenderung lebih bersemangat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya (Susita et al., 2020; Artana &

Mujiati, 2022). Sebaliknya, jika motivasi kerja rendah, karyawan dapat menjadi kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya (Susita et al., 2020; Artana & Mujiati, 2022).

Menurut Susita, Parimita, dan Setyawati (2020) dalam penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Karyawan PT X, hasil penelitian terhadap 106 karyawan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Susita et al., 2020; Artana & Mujiati, 2022). Penelitian Artana dan Mujiati (2022) juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta (Susita et al., 2020; Artana & Mujiati, 2022). Hasil kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan (Susita et al., 2020; Artana & Mujiati, 2022).

Berdasarkan penelitian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kopi keliling di Kota Bima, khususnya di wilayah Kampung Na'e dan Monggonao (Susita et al., 2020; Artana & Mujiati, 2022).

- **Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan: motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Susita, Parimita, & Setyawati, 2020; Artana & Mujiati, 2022) (Susita et al., 2020; Artana & Mujiati, 2022).**

Statistik Parametrik

Pengertian Statistik Parametrik

Statistik parametrik adalah jenis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan persyaratan tertentu, seperti data yang berdistribusi normal dan memenuhi asumsi statistik (Ghozali, 2018). Statistik parametrik digunakan untuk menguji hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat (Ghozali, 2018). Beberapa contoh pengujiannya adalah uji t, korelasi Pearson, dan analisis regresi (Ghozali, 2018).

Menurut Ghozali (2018) analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Pengujian asumsi klasik juga diperlukan agar hasil analisis regresi dapat dipercaya (Ghozali, 2018).

Dalam penelitian ini, statistik parametrik digunakan karena tujuan penelitian adalah mengetahui pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) kopi keliling di Kota Bima dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana (Ghozali, 2018).

Syarat Penggunaan Statistik ParametrikStatistik

Beberapa sumber menyebutkan syarat penggunaan statistik parametrik, di antaranya: (Ghozali, 2018)

Menurut penelitian dalam Jurnal Pembangunan Ekonomi dan Keuangan Daerah (2020), analisis regresi memiliki beberapa persyaratan yang perlu diperhatikan, terutama normalitas dan pengujian asumsi klasik (Ghozali, 2018). Penelitian tersebut menjelaskan bahwa tidak semua pengujian asumsi klasik digunakan pada setiap jenis regresi (Ghozali, 2018).

- Skala data interval: Data kuesioner menggunakan skala Likert yang diberi skor dan diolah menjadi skor variabel untuk keperluan analisis statistik (Astiena et al., 2026).
- Data berdistribusi normal: Menurut penelitian dalam Jurnal Pembangunan Ekonomi dan Keuangan Daerah (2020), uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2018).
- Hubungan linear: Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan harus bersifat linear agar dapat dianalisis menggunakan regresi linear sederhana (Ghozali, 2018).
- Tidak terjadi heteroskedastisitas: Varians residual diharapkan tetap atau tidak membentuk pola tertentu sehingga hasil regresi dapat diinterpretasikan dengan baik (Ghozali, 2018).

Penerapan Statistik Parametrik dalam Penelitian Ini

Penelitian ini menggunakan statistik parametrik dengan alasan sebagai berikut: (Ghozali, 2018)

1. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dengan menggunakan skala Likert yang diberikan kepada karyawan kopi keliling di wilayah Kampung Na'e dan Monggonao, Kota Bima (Astiena et al., 2026; Data primer penelitian, 2026). Skor dari setiap pernyataan digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai variabel bebas (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y) (Astiena et al., 2026; Data primer penelitian, 2026).
2. Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan pengujian persyaratan seperti uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah model memenuhi asumsi yang diperlukan (Ghozali, 2018). Hal ini sesuai dengan

pembahasan uji asumsi klasik dalam penelitian Jurnal Pembangunan Ekonomi dan Keuangan Daerah (2020) (Ghozali, 2018).

3. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: (Ghozali, 2018)
   - Uji validitas: menggunakan korelasi Pearson untuk mengetahui apakah setiap pernyataan kuesioner mampu mengukur variabel penelitian (Ghozali, 2018).
   - Uji reliabilitas: menggunakan Cronbach's Alpha untuk mengetahui konsistensi jawaban kuesioner (Boateng et al., 2018).
   - Regresi linear sederhana: untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Ghozali, 2018).
   - Uji t: untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Ghozali, 2018).
   - Koefisien determinasi (R^2): untuk mengetahui seberapa besar kontribusi motivasi kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan (Ghozali, 2018).

Hipotesis

- H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kopi keliling di Kota Bima (Susita et al., 2020; Artana & Mujiati, 2022).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Susita et al., 2020; Artana & Mujiati, 2022). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya (Susita et al., 2020; Artana & Mujiati, 2022). Menurut Susita, Parimita, dan Setyawati (2020) dalam penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Karyawan PT X, penelitian terhadap 106 karyawan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Susita et al., 2020; Artana & Mujiati, 2022).

Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga cenderung meningkat (Susita et al., 2020; Artana & Mujiati, 2022).

Selain itu, penelitian Septiadi, Marnisah, dan Handayani dalam jurnal Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang menggunakan analisis regresi linear sederhana (Septiadi et al., n.d.). Hasil penelitian menunjukkan

bahwa setiap peningkatan motivasi kerja diikuti peningkatan kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,653 (Septiadi et al., n.d.).

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Susita et al., 2020; Artana & Mujiati, 2022). Pada penelitian ini, motivasi kerja dilihat dari semangat bekerja, tanggung jawab, dan dorongan karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari (Susita et al., 2020; Artana & Mujiati, 2022). Oleh karena itu, penelitian ini ingin mengetahui apakah motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan kopi keliling di Kota Bima, khususnya di wilayah Kampung Na'e dan Monggonao (Susita et al., 2020; Artana & Mujiati, 2022).

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kopi keliling di Kota Bima (Susita et al., 2020; Artana & Mujiati, 2022).

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal (Subhaktiyasa, 2024). Penelitian kuantitatif digunakan karena data yang dikumpulkan berbentuk angka dan dianalisis menggunakan perhitungan statistik (Subhaktiyasa, 2024). Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) kopi keliling di Kota Bima (Subhaktiyasa, 2024).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka dari hasil pengisian kuesioner oleh responden (Subhaktiyasa, 2024). Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari: (Subhaktiyasa, 2024)

- **Data primer: diperoleh secara langsung dari karyawan kopi keliling di Kota Bima, melalui penyebaran kuesioner secara langsung yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan (Subhaktiyasa, 2024; Data primer penelitian, 2026).**
- **Data sekunder: diperoleh dari jurnal ilmiah, buku, artikel, dan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan (Subhaktiyasa, 2024).**

Menurut Septiadi, Marnisah, dan Handayani (2020) dalam penelitian Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang, pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang berisi 24 pertanyaan kepada responden (Septiadi et al., n.d.). Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (Septiadi et al., n.d.). Penelitian ini menjadi referensi karena menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data untuk mengukur variabel motivasi dan kinerja karyawan (Septiadi et al., n.d.).

Populasi dan Sampel

- **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada usaha kopi keliling di wilayah Kampung Na'e dan Monggonao, Kota Bima (Data observasi awal peneliti, 2026). Berdasarkan data yang digunakan dalam penelitian, jumlah populasi tersebut sebanyak 20 orang karyawan (Data observasi awal peneliti, 2026).

Menurut Saputri dan Agusdin (2025) dalam penelitian Pengaruh Motivasi Kerja, (Subhaktiyasa, 2024)

- **Sampel**

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan kopi keliling di wilayah Kampung Na'e Kota Bima (Subhaktiyasa, 2024). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian (Subhaktiyasa, 2024). Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh karyawan dapat dijadikan sampel (Subhaktiyasa, 2024).

Kriteria responden:

1. Karyawan yang bekerja pada usaha kopi keliling di Kota bima (Data primer penelitian, 2026).
2. Masih aktif bekerja pada usaha kopi keliling (Data primer penelitian, 2026).
3. Bersedia mengisi kuesioner penelitian (Data primer penelitian, 2026).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara langsung pada usaha kopi keliling yang berada di wilayah Kampung Na'e dan Monggonao, Kota Bima (Data observasi awal peneliti, 2026). Lokasi tersebut dipilih karena terdapat karyawan kopi keliling yang menjadi objek

penelitian (Data observasi awal peneliti, 2026). Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner secara langsung kepada karyawan kopi keliling (Data observasi awal peneliti, 2026). Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan [isi bulan] tahun [isi tahun] (Data observasi awal peneliti, 2026).

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner (angket), yaitu dengan memberikan sejumlah pernyataan tertulis kepada karyawan kopi keliling di wilayah Kampung Na'e dan Monggonao, Kota Bima (Subhaktiyasa, 2024; Data primer penelitian, 2026). Pernyataan tersebut berkaitan dengan motivasi kerja sebagai variabel bebas (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y) (Subhaktiyasa, 2024; Data primer penelitian, 2026).
2. Studi pustaka, yaitu mengumpulkan informasi dari buku, jurnal ilmiah, artikel, dan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan sebagai bahan pendukung penelitian (Subhaktiyasa, 2024).

Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert 1–5, dengan ketentuan sebagai berikut: (Astiena et al., 2026)

Skor Keterangan

1 - Sangat Tidak Setuju, 2 - Tidak Setuju, 3 - Netral, 4 - Setuju, 5 - Sangat Setuju (Astiena et al., 2026)

Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Definisi operasional digunakan untuk menjelaskan variabel yang diteliti agar dapat diukur melalui beberapa indikator (Boateng et al., 2018). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu motivasi kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) (Boateng et al., 2018).

Variabel	Definisi	Indikator
Motivasi Kerja (X)	Dorongan yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan semangat dan mencapai tujuan yang diinginkan.	1. Semangat kerja. 2. Inisiatif dan kreativitas. 3. Tanggung jawab. 4. Dorongan mencapai tujuan.
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pada usaha kopi keliling.	1. Kualitas pelayanan. 2. Ketepatan waktu. 3. Kedisiplinan. 4. Tanggung jawab.

		5. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan.

Teknik Analisis Data

Data dalam penelitian ini diolah menggunakan program SPSS untuk membantu proses pengujian dan analisis data yang diperoleh dari hasil kuesioner (Ghozali, 2018).

- Uji Instrumen
  - Uji validitas: menggunakan korelasi Pearson Product Moment untuk mengetahui apakah setiap pernyataan dalam kuesioner valid atau tidak (Ghozali, 2018). Pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 5% (Ghozali, 2018).
  - Uji reliabilitas: menggunakan Cronbach's Alpha untuk mengetahui konsistensi jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner (Boateng et al., 2018). Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha minimal 0,70 (Boateng et al., 2018).
- Uji Asumsi Klasik
  - Uji normalitas: menggunakan Shapiro-Wilk atau grafik Normal P-P Plot untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal (Ghozali, 2018). Data dikatakan normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2018).
  - Uji linearitas: digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan bersifat linear (Ghozali, 2018). Hubungan dikatakan linear apabila nilai Deviation from Linearity lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2018).
  - Uji heteroskedastisitas: menggunakan uji Glejser untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual (Ghozali, 2018). Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2018).
- Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kopi keliling di Kota Bima (Ghozali, 2018).

- Uji Hipotesis

- Uji t (parsial): digunakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Ghozali, 2018). Pengaruh dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Ghozali, 2018).
- Koefisien determinasi (R^2): digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan motivasi kerja dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan (Ghozali, 2018). Semakin besar nilai R^2, semakin besar kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Ghozali, 2018).

Hipotesis Penelitian

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kopi keliling di Kota Bima (Susita et al., 2020; Artana & Mujiati, 2022).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesionesr Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner dengan skala Likert lima tingkat. Responden diminta memberikan jawaban sesuai kondisi yang dialami. Skor jawaban terdiri atas 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju.

A. Variabel Motivasi Kerja (X)

Kode	Pernyataan	Indikator
X1	Penghasilan/komisi yang saya terima dari berjualan kopi keliling sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari.	Kebutuhan fisiologis
X2	Saya merasa aman dan nyaman selama berjualan kopi keliling di wilayah Kota Bima.	Kebutuhan rasa aman
X3	Hubungan antara sesama karyawan/pedagang kopi keliling dan pemilik usaha terjalin dengan baik.	Kebutuhan sosial
X4	Pemilik usaha memberikan apresiasi atau bonus ketika penjualan saya mencapai target.	Kebutuhan penghargaan
X5	Pekerjaan ini mendorong saya untuk terus belajar	Aktualisasi diri

	meningkatkan keterampilan meracik kopi dan melayani pembeli.	

B. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kode	Pernyataan	Indikator
Y1	Saya selalu menyiapkan bahan dan peralatan kopi keliling dengan bersih dan sesuai standar sebelum berjualan.	Kualitas kerja
Y2	Saya selalu memulai dan mengakhiri jam operasional berjualan tepat waktu sesuai jadwal.	Ketepatan waktu
Y3	Saya berinisiatif mencari lokasi mangkal yang ramai tanpa harus menunggu perintah pemilik usaha.	Inisiatif
Y4	Saya mampu meracik pesanan kopi dengan cepat dan sesuai selera konsumen meskipun dalam kondisi ramai.	Kemampuan
Y5	Saya melayani setiap pelanggan dengan ramah, sopan, dan komunikatif.	Komunikasi

Hasil Analisis Data

a. Gambaran Data Responden

Pengolahan data menggunakan dataset yang memuat 20 responden. Setiap responden memberikan jawaban terhadap 5 pernyataan motivasi kerja (X) dan 5 pernyataan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, data terdiri atas 20 observasi dan 10 butir pernyataan.

Ukuran	Motivasi Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Jumlah responden	20	20
Jumlah item	5	5
Rata-rata skor total	19.15	19.20
Rata-rata per item	3.83	3.84
Skor total minimum	13	12
Skor total maksimum	24	24

b. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung setiap butir pernyataan dengan r tabel sebesar 0,444 (N = 20; taraf signifikansi 5%). Hasil pada spreadsheet menunjukkan seluruh butir memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Item	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	Motivasi Kerja (X)	0.938	0.444	Valid
X2	Motivasi Kerja (X)	0.832	0.444	Valid
X3	Motivasi Kerja (X)	0.763	0.444	Valid
X4	Motivasi Kerja (X)	0.833	0.444	Valid
X5	Motivasi Kerja (X)	0.876	0.444	Valid
Y1	Kinerja Karyawan (Y)	0.950	0.444	Valid
Y2	Kinerja Karyawan (Y)	0.699	0.444	Valid
Y3	Kinerja Karyawan (Y)	0.824	0.444	Valid
Y4	Kinerja Karyawan (Y)	0.742	0.444	Valid
Y5	Kinerja Karyawan (Y)	0.915	0.444	Valid

c. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha variabel Motivasi Kerja (X) sebesar 0.902 dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.887. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,70, sehingga instrumen penelitian pada kedua variabel dinyatakan reliabel.

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X)	0.902	> 0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.887	> 0,70	Reliabel

d. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan Shapiro-Wilk menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.231. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal.

Uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.854. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Catatan: Spreadsheet yang digunakan tidak memuat nilai hasil uji linearitas. Oleh karena itu, hasil uji linearitas tidak disimpulkan atau dicantumkan sebagai hasil pengujian.

e. Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan ringkasan hasil analisis, persamaan regresi linear sederhana adalah:

$$\mathbf{Y = -0.946 + 1.052X}$$

Nilai konstanta sebesar -0.946 menunjukkan nilai prediksi kinerja karyawan ketika motivasi kerja bernilai nol. Koefisien regresi sebesar 1.052 bernilai positif. Artinya, setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja diikuti kenaikan prediksi kinerja karyawan sebesar 1.052 satuan.

f. Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil uji t memperoleh nilai t hitung sebesar 22.259, lebih besar daripada t tabel sebesar 2,101. Nilai signifikansi pada spreadsheet tercatat 0,000 ($p < 0,001$), lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

g. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R Square sebesar 0.965 atau 96.5%. Hal ini menunjukkan bahwa 96.5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dalam model penelitian. Sementara itu, sebesar 3.5% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan dan Implikasi Pengambilan Keputusan

Berdasarkan hasil analisis terhadap 20 responden, instrumen penelitian telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Hasil uji asumsi yang tersedia juga menunjukkan residual berdistribusi normal dan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Analisis regresi menghasilkan koefisien motivasi kerja yang positif, sedangkan uji t menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, semakin baik motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan kopi keliling (Kopling) berdasarkan data yang dianalisis.

Nilai koefisien determinasi sebesar 96.5% menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi penjelasan yang besar terhadap variasi kinerja karyawan pada model ini. Namun, hasil tersebut tidak berarti bahwa seluruh perubahan kinerja hanya ditentukan oleh motivasi kerja. Masih terdapat 3.5% variasi yang tidak dijelaskan oleh model dan dapat berkaitan dengan faktor lain.

Implikasi pengambilan keputusan bagi pengelola usaha Kopling adalah sebagai berikut:

Sistem komisi berbasis target. Pengelola dapat mempertimbangkan pemberian bonus yang adil ketika penjualan melampaui target untuk meningkatkan dorongan kerja dan penghargaan kepada karyawan.

Fasilitas keamanan dan perawatan armada. Pengelola perlu melakukan pemeriksaan rutin terhadap sepeda, gerobak, atau perlengkapan operasional agar karyawan dapat bekerja dengan aman.

Evaluasi rutin yang suportif. Pertemuan singkat secara berkala dapat digunakan untuk mendengarkan kendala karyawan, mengevaluasi lokasi berjualan, serta memperbaiki pelayanan kepada pelanggan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid. Kedua variabel juga memiliki instrumen yang reliabel berdasarkan nilai Cronbach’s Alpha di atas 0,70.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan usaha kopi keliling (Kopling). Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi positif sebesar 1,052 dan nilai t hitung 22,259 yang lebih besar dari t tabel 2,101.
3. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,965 atau 96,5%. Artinya, 96,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dalam model, sedangkan 3,5% sisanya tidak dijelaskan oleh model penelitian.

Saran

1. Bagi pengelola usaha Kopling, diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi karyawan melalui pemberian insentif yang adil, apresiasi atas pencapaian target, serta komunikasi yang baik.
2. Bagi karyawan, diharapkan dapat menjaga kualitas pelayanan, ketepatan waktu, kebersihan perlengkapan, dan inisiatif dalam menjalankan kegiatan berjualan.

DAFTAR REFERENSI

Alviani, R., & Nuvriasari, A. (2022). Pengaruh perilaku inovatif, motivasi kerja, dan teamwork terhadap kinerja karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia. Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 11(1), 700.

Amaliyanti, R., et al. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Era Mulia Abadi Sejahtera. Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 11(1), 684.

Artana, P. Y., & Mujiati, N. W. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. E-Jurnal Manajemen, 11(4), 722–741.

Artana, P. Y., & Mujiati, N. W. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. E-Jurnal Manajemen, 11(4), 722–741.

Artana, P. Y., & Mujiati, N. W. (2022). Peran kepuasan kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. E-Jurnal Manajemen, 11(4), 722–741.

Artana, P. Y., & Mujiati, N. W. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. E-Jurnal Manajemen, 11(4), 722–741.

Artana, P. Y., & Mujiati, N. W. (2022). Peran kepuasan kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/73895.

Astiena, A. K., Asdi, Y., & Hadiguna, R. A. (2026). Beyond the standard: Rethinking Likert scale use. https://doi.org/10.1177/22799036261441329.

Boateng, G. O., et al. (2018). Best practices for developing and validating scales for health, social, and behavioral research. https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC6004510/

Dahman, et al. (2023). Peran literasi digital, motivasi kerja, kemampuan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM. JESYA: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah, 6(2), 1191.

Dahman, Y., Goso, Sahrir, & Salju. (2023). Peran literasi digital, motivasi kerja, kemampuan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM. https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/1191

Fazira, N., & Khoiri, M. (2022). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SiCepat Ekspres Batam. Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 11(1), 813.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Katalog Perpustakaan Universitas Esa Unggul. https://library.esaunggul.ac.id/detailbuku/index/36940.

Handayani, S., Haryono, S., & Fauziah. (2019). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja pada Perusahaan Jasa Konstruksi melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow. JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi.

Handayani, S., Haryono, S., & Fauziah. (2020). Upaya peningkatan motivasi kerja pada perusahaan jasa konstruksi melalui pendekatan teori kebutuhan Maslow. JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi, 11(1), 44–53.

Handayani, S., Haryono, S., & Fauziah. (2020). Upaya peningkatan motivasi kerja melalui pendekatan teori kebutuhan Maslow. https://journal.umy.ac.id/index.php/bti/article/view/8668/.

Kementerian Koperasi dan UKM. (2025). Laporan kinerja / informasi kontribusi UMKM. https://peraturan.bpk.go.id/Download/394622/3%20th%202025.pdf

Nursolihat, S., & Abadi, M. T. (2022). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dimediasi oleh motivasi kerja. Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 11(2), 911.

Otoritas Jasa Keuangan. (2025). Laporan Surveillance Perbankan Indonesia Triwulan I 2025. https://ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/laporan-profil-industri-perbankan/Documents/Laporan%20Surveillance%20Perbankan%20Indonesia%20-%20Triwulan%20I%202025.pdf

Prasetyo, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Jasa Surveyor Kadaster Berlisensi (KJSKB) Ihsan Pakaya Sampit. Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 10(2), 626.

Pratiwi, R., & Safitri, R. (2022). Kualitas kepuasan kerja dan motivasi kerja memediasi kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 10(2), 625.

Pahlepi, R., Ahiruddin, Kuswarak, & Mashuri, F. (2024). Studi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung. Jurnal Ilmu Manajemen Saburai, 10(2).

Sitoresmi, D., & Khoiri, M. (2022). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Garuda Electric Power. Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 11(1), 778.

Susita, D., Parimita, W., & Setyawati, S. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi pada kinerja karyawan PT X. https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/15137

Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan populasi dan sampel: Pendekatan metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif. https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2657

Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. https://www.journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/view/5

Susita, D., Parimita, W., & Setyawati, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Karyawan PT X. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 11(1), 185–200.
Susita, D., Parimita, W., & Setyawati, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Karyawan PT X. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 11(1), 185–200.
Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang.
Susita, D., Parimita, W., & Setyawati, S. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi pada kinerja karyawan PT X. JRMSI – Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 11(1), 185–200.
Trisya, N. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Perusahaan Citra Bakery Gresik. Jurnal Tata Boga, 1(2).
Wahyuni, S., & Budiono, H. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan PT Pegadaian Cabang Blitar. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(3), 769–781.
Yasmine, et al. (2024). Analisis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan di UMKM XYZ. RESLAJ: Religion Education Social Laa Roiba Journal, 6(11), 4157.
Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17123
Zain, T. S., Ridho, S. L., Yogasnumurti, R. R., & Yuvita, H. (2024). Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Bank. Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis, 4(2), 64–74.