



Analisis Motivasi Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Aqua Home Service Mulia Bogor

Joko Setyawan^{*1}, Juri²

¹Institut Nalanda, Indonesia

²Institut Nalanda, Indonesia

¹jokosetyawan@nalanda.ac.id^{*}, ²jurigenjor1@gmail.com

Article History

Received : 16-12-2025

Revised : 16-12-2025

Accepted : 16-12-2025

Published : 19-12-2025

Kata Kunci:

Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada Usaha Aqua Home Service Mulia Bogor. Latar belakang penelitian ini berfokus pada rendahnya kinerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, sementara kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden dengan teknik sampel jenuh. Pendekatan dalam penelitian menggunakan analisis kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *Structural Equational Modelling (SEM)* dengan pendekatan *Partial Least Square (PLS)* serta menggunakan skala pengukuran data model likert. Penelitian ini memberikan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pelaku usaha perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja.

Keywords:

Work Motivation and Employee Performance

Abstract

This study aims to analyze the effect of work motivation on employee performance at Aqua Home Service Mulia Bogor. The research background is grounded in the observed low level of employee performance, which is presumed to be influenced by work motivation factors. The independent variable in this study is work motivation, while employee performance serves as the dependent variable. The sample consists of 50 respondents, selected using a census sampling technique. The research adopts a quantitative approach with an explanatory research design. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) with a Partial Least Squares (PLS) approach and a Likert-scale measurement model. The findings indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. These results suggest that business owners and managers should pay close attention to factors that enhance employees' work motivation, as such improvements can ultimately lead to increased performance.



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0) license

PENDAHULUAN

Dalam konteks globalisasi dan perkembangan Revolusi Industri 4.0, organisasi dituntut untuk mampu menciptakan keunggulan bersaing yang tidak hanya dapat bertahan dalam jangka pendek saja tetapi mampu beradaptasi dan berkelanjutan secara dinamis. Keunggulan tersebut tidak hanya bergantung pada kemajuan teknologi atau kapasitas modal, tetapi sangat dipengaruhi oleh mutu sumber daya manusia yang dimiliki (Hariyanto et al., 2025). Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis organisasi dimana kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan individu menjadi penentu utama efektivitas pencapaian tujuan. Di tengah perkembangan teknologi yang berlangsung cepat, peran manusia dalam menjalankan bisnis masih sangat dibutuhkan, baik sebagai penggerak teknologi yang sudah ada maupun murni

sebagai tenaga kerja. Oleh sebab itu, keberhasilan suatu organisasi atau bisnis sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan menggambarkan tingkat pencapaian hasil kerja individu maupun kelompok dalam organisasi, yang dilaksanakan sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh atasan (Sa'adah, 2025). Setiap organisasi berupaya mengoptimalkan kinerja karyawannya karena pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada kualitas hasil kerja yang ditunjukkan oleh sumber daya manusianya (Setyawan et al., 2025). Pencapaian kinerja yang tinggi memerlukan optimalisasi kemampuan kerja serta pemanfaatan potensi sumber daya manusia secara maksimal. Upaya tersebut diarahkan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan dan keberlanjutan organisasi (Rini Astuti, 2020). Seperti yang dilakukan oleh Pemilik Usaha Aqua Home Service Mulia Kabupaten Bogor, dimana selalu berupaya meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan ditengah permasalahan penurunan penjualan selama kurang lebih satu tahun terakhir.

Aqua Home Service Mulia merupakan perusahaan yang berfokus pada layanan distribusi air minum kemasan. Di tengah persaingan dunia bisnis yang meningkat, kuantitas penjualan mengalami penurunan selama kurun waktu satu tahun terakhir. Hal tersebut menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara target dan kinerja aktual karyawan sehingga perlu dianalisis faktor-faktor yang memengaruhinya. Dalam aktivitas operasionalnya, perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan untuk menjaga kelancaran proses distribusi serta memastikan pelayanan pelanggan tetap optimal (Muhammad Zaky, 2022). Perusahaan terus berupaya menjaga produktivitas dan efektivitas kerja melalui penguatan manajemen sumber daya manusia serta penerapan strategi operasional yang adaptif agar mampu mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja suatu karyawan adalah adanya motivasi kerja yang dimilikinya (Achmad Sidik, 2025).

Motivasi merupakan dorongan internal yang dimiliki individu dan dapat diperkuat melalui faktor-faktor eksternal, baik yang bersifat material maupun nonmaterial. Dorongan tersebut berpengaruh terhadap kualitas kinerja seseorang, yang dapat meningkat atau menurun sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapinya (Sadat et al., 2022). Tingkat motivasi yang tinggi cenderung mendorong karyawan untuk menampilkan kinerja optimal karena mereka terdorong untuk memberikan hasil terbaik pada setiap tugas yang diberikan. Sebaliknya, rendahnya motivasi sering kali berdampak pada penurunan kinerja akibat minimnya dorongan untuk bekerja lebih efektif. Dalam banyak situasi, lemahnya motivasi karyawan dipicu oleh kurang memadainya pemberian insentif baik finansial maupun nonfinansial serta kurangnya apresiasi terhadap kontribusi yang telah mereka hasilkan (Sa'adah, 2025). Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi pada umumnya akan melakukan pekerjaan secara produktif sehingga tercapai kinerja yang optimal.

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang mendukung pernyataan diatas diantaranya adalah penelitian yang telah dilakukan oleh (Zidan Naoval Assidiqi, 2024), (Mubyl, 2025) dan (Cahyono, 2024), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, di sisi lain penelitian yang dilakukan oleh (Zuraida et al., 2023), (Julpiana et al., 2024), dan (Shokib, Yuli Budiyati, 2025) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada celah dalam penelitian sehingga masih memungkinkan dilakukannya penelitian ulang.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan umumnya dipahami sebagai tingkat pencapaian tugas yang dilakukan
2 | Journal Homepage : <https://journal.almindo.org/jbam/>

pegawai, di mana pelaksanaan pekerjaan harus selaras dengan program kerja organisasi. Keselarasan tersebut mencerminkan kemampuan organisasi dalam mewujudkan visi, misi, serta tujuan yang telah ditetapkan (Zuraida et al., 2023). Lebih lanjut, (Cahyono, 2024) menyatakan kinerja karyawan dapat dipahami sebagai capaian kerja yang diwujudkan oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu. Capaian tersebut kemudian dievaluasi dengan membandingkannya terhadap tujuan atau target yang telah ditetapkan sebelumnya (Joko Setyawan, Endang Rusdianti, 2021). Kinerja memiliki peran strategis bagi organisasi karena menjadi indikator utama dalam menilai tingkat keberhasilan serta keberlanjutan operasional perusahaan. Dalam hal ini dapat dimaknai bahwa kinerja karyawan mencerminkan tingkat pencapaian tugas sesuai target dan program kerja organisasi, serta menjadi indikator utama untuk menilai efektivitas dan keberlanjutan operasional organisasi.

Terdapat beberapa faktor dalam mengukur kinerja karyawan Menurut (Rini Astuti, 2020), diantaranya:

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut
2. Motivasi
3. Dukungan organisasi
4. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
5. Hubungan karyawan dan organisasi

Lebih lanjut, Robins dalam (Ahmad Tarmizi, 2021) dalam penelitiannya menyampaikan beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- (1) Kualitas Kerja;
- (2) Kuantitas;
- (3) Ketepatan Waktu;
- (4) Efektivitas;
- (5) Kemandirian.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan Adalah indikator dari Robins dalam (Ahmad Tarmizi, 2021) yang lebih sesuai dengan objek penelitian.

Motivasi kerja

Motivasi dapat dipahami sebagai dorongan internal bagi seseorang untuk memulai, melaksanakan, menyelesaikan, atau menghentikan suatu aktivitas dengan tujuan mencapai hasil yang diharapkan oleh individu maupun organisasi (Shokib, Yuli Budiyati, 2025). Motivasi merupakan energi psikologis yang mendorong seseorang untuk mencapai sasaran tertentu. Dalam lingkungan organisasi, motivasi karyawan menjadi faktor krusial yang berkontribusi pada peningkatan loyalitas, produktivitas, serta kualitas kinerja (Mulyana, 2025). Dalam hal ini, dapat dimaknai bahwa motivasi merupakan dorongan psikologis yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan, dan dalam organisasi menjadi faktor penting yang meningkatkan komitmen serta kualitas kinerja karyawan. Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung memiliki produktivitas kerja yang baik, sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi rendah cenderung melaksanakan pekerjaan hanya sebatas memenuhi kewajiban tanpa menunjukkan inisiatif atau upaya optimal. Kondisi tersebut dapat berdampak pada penurunan kualitas hasil kerja, keterlambatan pencapaian target, serta menurunnya kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berikut ini merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang menurut Sutrisno dalam (Rini Astuti, 2020) yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor Internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- e) Keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor ekstern

Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor –faktor ekstern itu adalah:

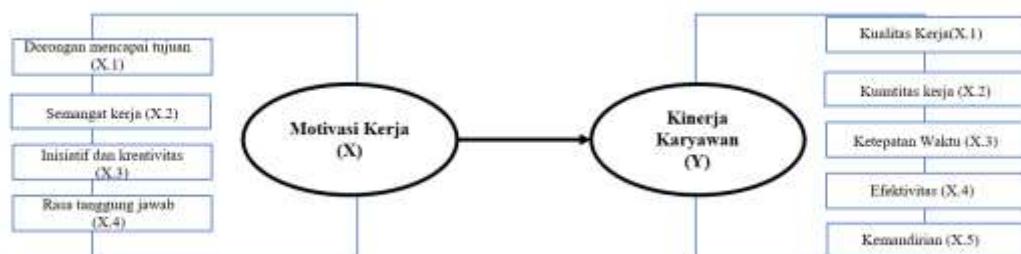
- a) Kondisi lingkungan kerja.
- b) Kompensasi yang memadai.
- c) Supervisi yang baik.
- d) Adanya jaminan pekerjaan.
- e) Status dan tanggung jawab.
- f) Peraturan yang fleksibel.

Adapun indikator pengukuran motivasi kerja menurut (Rini Astuti, 2020) adalah sebagai berikut:

1. Dorongan mencapai tujuan
2. Semangat kerja.
3. Inisiatif dan kreatifitas.
4. Rasa tanggung jawab.

Hipotesis penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan dugaan sementara yang memerlukan pengujian empiris untuk menentukan kebenarannya terkait fenomena yang diteliti (Sa'adah, 2025). Melalui pengujian hipotesis, peneliti dapat menilai apakah hubungan antar variabel yang diasumsikan sesuai dengan data empiris yang diperoleh. Dalam penelitian ini, telah dirumuskan hipotesis penelitian guna memberikan arah dan pedoman dalam melakukan penelitian melalui gambar berikut:



Gambar 1
Model Penelitian

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini:

H1: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan atau bidang usada distribusi air minum kemasan Aqua Home Service Mulia yang beralamat di Jl. Raya Tenjo City TCR TB 37, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Waktu penelitian yang diperlukan selama tiga bulan, mulai Maret 2025 - Mei 2025 mencakup tahap persiapan penelitian, penyusunan instrumen, penyebaran kuesioner, pengolahan hasil analisis data, penarikan kesimpulan hingga diperoleh laporan akhir penelitian.

B. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk memperoleh data yang objektif dan terukur mengenai variabel yang sedang diteliti. Lebih lanjut, jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan masing-masing variabel serta pola hubungan di antara variabel tersebut.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan Aqua Home Service Mulia Bogor yang berjumlah 50 orang. Adapun pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah metode pengambilan sampel dengan menetapkan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian, Septiannoer, M. L. (2024). Dengan demikian, sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 responden.

D. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Structural Equational Modelling (SEM)* melalui pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. Menurut (Joseph F. Hair Jr, G. Tomas M. Hult, Christian M. Ringle, Marko Sarstedt, Nicholas P. Danks, 2021). PLS-SEM merupakan metode pemodelan struktural berfokus pada prediksi, cocok untuk pengembangan teori awal, yang mengintegrasikan analisis faktor dan regresi untuk menguji model pengukuran serta model struktural secara bersamaan. Data dikumpulkan menggunakan instrumen berbasis skala model likert dengan 5 pilihan jawaban.

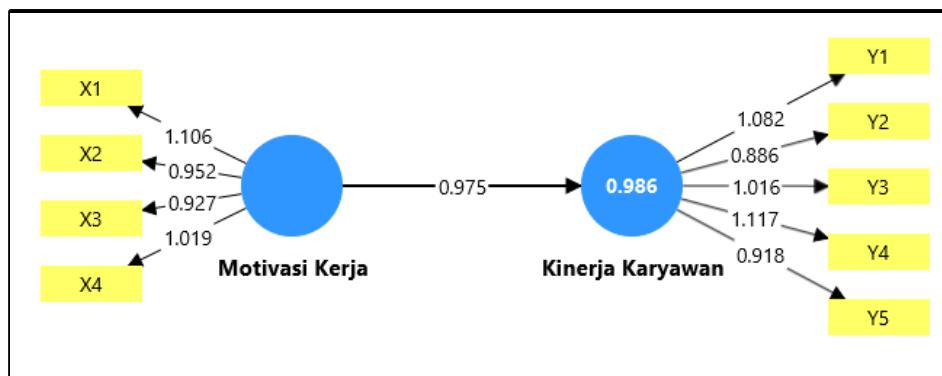
HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Convergent Validity

Validitas konvergen bertujuan untuk mengukur sejauh mana indikator-indikator dalam satu konstruk laten saling berkorelasi tinggi dan merefleksikan konsep yang sama. Kriteria utamanya adalah loading faktor tiap indikator $\geq 0,70$ dan *Average Variance Extracted (AVE)* konstruk $\geq 0,50$. Berikut merupakan hasil pengujian yang telah dilakukan:



Gambar 2
Nilai *Convergent Validity* Menggunakan *Measurement Model*

	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
X1		1.106
X2		0.952
X3		0.927
X4		1.019
Y1	1.082	
Y2	0.886	
Y3	1.016	
Y4	1.117	
Y5	0.918	

Gambar 3
Nilai *Convergent Validity* Menggunakan *Outer Loadings* ($>0,7$)

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa masing-masing indikator yang digunakan dalam mengukur tiap variabel telah memiliki nilai loading faktor $\geq 0,70$. Artinya, model yang digunakan memenuhi syarat validitas konvergen dan layak digunakan dalam penelitian.

b. *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa setiap konstruk laten dalam penelitian mewakili konsep yang berbeda dengan konstruk laten lainnya. Hal ini ditandai dengan besaran nilai loading faktor lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lain.

	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
X1	0.952	0.965
X2	0.889	0.901
X3	0.912	0.892
X4	0.913	0.933
Y1	0.949	0.938
Y2	0.889	0.889
Y3	0.910	0.899
Y4	0.948	0.941
Y5	0.901	0.899

Gambar 4
Nilai Discriminat Validity melalui Cross Loading

Melalui gambar di atas dapat diketahui bahwa setiap indikator penelitian memiliki nilai loading faktor tertinggi terhadap konstruk laten yang diukur dibandingkan dengan konstruk laten yang lain. Artinya, masing-masing konstruk laten memiliki nilai *Discriminat Validity* yang baik.

c. Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE) merupakan pengukuran yang digunakan untuk menilai validitas konvergen pada model berbasis konstruk laten. Suatu konstruk dinyatakan memiliki validitas konvergen yang baik jika nilai AVE > 0,50.

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho...)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0.954	0.955	0.965	0.846
Motivasi Kerja	0.942	0.943	0.958	0.852

Gambar 5
Average Variance Extracted (AVE)

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa nilai AVE yang dihasilkan pada setiap konstruk > 0,50. Kondisi ini mengindikasikan bahwa masing-masing konstruk memiliki kemampuan untuk menjelaskan lebih dari separuh varians indikator yang merepresentasikannya.

d. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi internal indikator dalam mengukur suatu konstruk laten. Reliabilitas dinyatakan baik apabila nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability (CR)* > 0,70, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memberikan hasil yang stabil dan konsisten dalam merepresentasikan konstruk yang diukur.

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho...)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0.954	0.955	0.965	0.846
Motivasi Kerja	0.942	0.943	0.958	0.852

Gambar 6
Cronbach's Alpha dan *Composite Reliability*

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa masing-masing variabel telah memenuhi syarat uji reliabilitas dan mampu mengukur konstruk secara konsisten dengan ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's alpha* > 0,6 dan nilai *Composite Reliability* ≥ 0,70.

B. Inner Model

a. R Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.986	0.986

Gambar 7
R Square

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa nilai *R-Square* variabel kinerja karyawan sebesar 0,986. Artinya, sebesar 98,6% variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh konstruk dalam model penelitian, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model yang digunakan sangat baik.

C. Pengujian Hipotesis

Terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan dalam melakukan uji hipotesis, diantaranya:

1. Jika nilai t-statistik $> 1,96$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak (terdapat pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen)
2. Jika nilai probabilitas ($p\text{-value}$) $< 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak (terdapat pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Motivasi Kerja -> Kinerja K...	0.975	0.975	0.017	57.206	0.000

Gambar 8
Uji hipotesis

Hasil di atas dapat diketahui bahwa nilai *original sample* yang dihasilkan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,975. Nilai positif sebesar 0,975 menandakan arah hubungan positif sebesar 97,5%. Lebih lanjut, nilai T-Statistik sebesar $57,296 > 1,96$, dan nilai P-Value sebesar $0,000 < 0,05$ mengindikasikan pengaruh signifikan. Berdasarkan hasil uji regresi tersebut menyatakan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja karyawan Aqua Home Service Mulia Bogor meningkat, maka akan cenderung meningkatkan kinerja karyawan.

Temuan tersebut sejalan dengan teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (1943) bahwa motivasi manusia dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan secara bertingkat, mulai dari kebutuhan fisiologis dan keamanan, hingga kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dalam konteks organisasi, teori ini menjelaskan bahwa karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi. Motivasi yang muncul dari pemenuhan kebutuhan ini mendorong individu untuk meningkatkan usaha, fokus, dan komitmen dalam pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja. Dengan demikian, pemahaman terhadap hierarki kebutuhan memungkinkan manajemen untuk merancang strategi motivasi yang tepat, guna mendorong produktivitas dan efektivitas karyawan secara keseluruhan.

Dalam hal penelitian ini, pelaku usaha Aqua Home Service Mulia perlu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mendorong motivasi kerja. Pemberian insentif berkala atas pencapaian target penjualan dapat menjadi salah satu strategi motivasi. Selain itu, pelatihan dan pengembangan keterampilan promosi penjualan perlu dilakukan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Lebih lanjut, penyediaan fasilitas dan infrastruktur yang memadai, serta jaminan keselamatan kerja mengingat tingginya mobilitas pekerjaan, menjadi penting untuk mendukung kelancaran proses penjualan dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, motivasi kerja karyawan akan cenderung meningkat sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Adapun temuan tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh oleh (Zidan Naoval Assidiqi, 2024), (Cahyono, 2024) dan (Mubyl, 2025) yang menyatakan

bahwa motivasi karyawan muncul dari dorongan untuk memenuhi kebutuhan mereka, yang pada gilirannya mendorong individu untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Peningkatan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, keberlangsungan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kinerja para karyawannya. Lebih lanjut, dijelaskan bahwa agar perusahaan dapat berjalan secara optimal, diperlukan adanya motivasi kerja pada setiap karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja karyawan pada Usada Aqua Home Service Mulia dapat meningkatkan kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan pada Usaha Aqua Home Service Mulia sebagai berikut:

1. Pemberian insentif berbasis kinerja, pelaku usaha perlu memberikan penghargaan atau bonus secara berkala kepada karyawan berdasarkan pencapaian target penjualan sehingga dapat meningkatkan motivasi intrinsik, mendorong produktivitas, dan menumbuhkan semangat kerja yang lebih tinggi;
2. Pelatihan dan pengembangan keterampilan, perlu dilakukan program pelatihan khususnya dalam hal promosi, penjualan, dan peningkatan kompetensi karyawan agar dapat menstimulasi kreativitas, inisiatif, dan kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan operasional;
3. Penyediaan fasilitas dan infrastruktur memadai, sarana prasarana kerja yang mendukung seperti peralatan distribusi, kendaraan operasional, dan dukungan teknologi perlu diperhatikan oleh pelaku usaha guna membantu kelancaran proses penjualan dan meningkatkan efektivitas kerja karyawan;
4. Jaminan keselamatan dan kesejahteraan kerja, pelaku usaha perlu memberikan fasilitas tambahan seperti adanya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan untuk memberikan perlindungan kerja mengingat tingginya mobilitas pekerjaan dalam distribusi air mineral; dan
5. Peningkatan motivasi kerja secara menyeluruh, kombinasi dari insentif, pelatihan, fasilitas memadai, dan keselamatan kerja diharapkan mampu meningkatkan motivasi karyawan secara menyeluruh, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja dan produktivitas usaha.

REFERENSI

- Achmad Sidik, A. G. (2025). Analisis Kinerja Karyawan Terhadap Pentingnya Motivasi Kerja (Studi. *Jurnal Sosial Dan Teknologi (SOSTECH)*, 5(9), 3397–3404.
- Ahmad Tarmizi, J. H. (2021). Jurnal bisnis mahasiswa. *JURNAL BISNIS MAHASISWA*, 24–33.
- Cahyono, M. R. (2024). Jki 3.4.2024. *JURNAL KEWIRAUSAHAAN DAN INOVASI*, 3(4), 1113–1124.
- Hariyanto, N. P., Ulfia, S., & Hadiyanti, E. (2025). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Indonesia Power UBP Mahakam*. 8(2), 629–640.

- Joko Setyawan, Endang Rusdianti, H. widhiastuti. (2021). Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 133–143. <https://journals.usm.ac.id/index.php/jreb/article/view/4229>
- Joseph F. Hair Jr, G. Tomas M. Hult, Christian M. Ringle, Marko Sarstedt, Nicholas P. Danks, S. R. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*.
- Julpiana, E., Fuadi, H., Handayani, T., Manickam, D. K., & Morcote, I. C. (2024). Original Article The Effect of Work Motivation , Work Culture , Leadership and Work Experience on Employee Performance at Nusa Tenggara Barat Province , Indonesia. *International Journal of Management Science (IJMS)*, 2(2), 61–70.
- Mubyly, M. (2025). Aspek Motivasi kerja , Pengalaman dan Pengawasan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Abstrak Pendahuluan. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(4), 89–97.
- Muhammad Zaky. (2022). EFEKTIVITAS ORGANISASI JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(1), 1042–1059.
- Mulyana, D. Muliadi. (2025). Machine Translated by Google Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi di Aqua Home Service Mulia Kabupaten Bogor. *JBIAM: Jurnal Inovasi Bisnis, Akuntansi, Dan Manajemen Vol*, 1(1), 43–53.
- Rini Astuti, S. (2020). Rini Astuti 1) , Suhendri 2) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 5(September), 1–10.
- Sa'adah, R. (2025). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Besuk. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(5), 7649–7659.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2022). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *INOVATOR Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Setyawan, J., Santoso, H. B., Muliadi, D., & Leman, W. (2025). *Pengaruh Beban Kerja , Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Sektor Akuntansi dan Keuangan PD . Karya Bearing Motor Bekasi*. 18(1), 196–203.
- Shokib, Yuli Budiyati, H. W. (2025). Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis Peran kepuasan kerja sebagai pemediasi pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 17(3), 290–303.
- Zidan Naoval Assidiqi, R. D. V. H. (2024). Jki 3.3.2024. *JURNAL KEWIRAUSAHAAN DAN INOVASI*, 3(3), 864–871.
- Zuraida, L., Ariani, I. D., Lestari, R. F., Zuraida, L., Ariani, I. D., Lestari, R. F., & Kerja, L. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 3(1), 232–251.