

PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOME INDUSTRY TAS DI DESA PILANG KECAMATAN WONOAYU KABUPATEN SIDOARJO

Putri Oktaviana¹, Pancanto Kuat Prabowo²

Universitas Maarif Hasyim Latif

Email: oktaviana putri973@gmail.com¹, pancanto@dosen.umaha.ac.id²

Abstrak – Tujuannya studi ini guna melihat pengaruhnya pelatihan kerja, motivasi dan insentif pada kinerja karyawan home industry tas di Desa Pilang Kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo. Populasi pada studi ini yakni keseluruhan karyawan home industry tas di Desa Pilang, sedangkan sampel dipakai peneliti jumlahnya 84 orang. Teknik sampling dipakai yakni non probability sampling dengan Teknik sampel jenuh. Teknik analisa data memakai SPSS 25. Berdasarkan uji normalitas, variabel Pelatihan Kerja, Motivasi, Insentif, dan Kinerja Karyawan menunjukkan hasil signifikan di atas α 0.05. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance di atas 0.1 dan VIF di bawah 10. Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Insentif berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F menunjukkan F hitung (42.438) > F tabel (2.72), yang berarti ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, motivasi, dan insentif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada home industry tas di Desa Pilang.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Motivasi, Insentif, Kinerja Karyawan.

Abstract – The purpose of this study is to see the effect of job training, motivation and incentives on the performance of home industry bag employees in Pilang Village, Wonoayu District, Sidoarjo Regency. The population in this study is all home industry bag employees in Pilang Village, while the sample used by researchers is 84 people. The sampling technique used is non-probability sampling with saturated sample technique. The data analysis technique uses SPSS 25. Based on the normality test, the variables Job Training, Motivation, Incentives, and Employee Performance show significant results above α 0.05. The multicollinearity test shows a tolerance value above 0.1 and VIF below 10. The heteroscedasticity test shows that all independent variables do not experience symptoms of heteroscedasticity. The results of the study indicate that Job Training, Motivation, and Incentives have a simultaneous and partial effect on Employee Performance. The results of the F test show F count (42.438) > F table (2.72), which means that the three independent variables have a significant effect on the dependent variable. Thus, it can be concluded that job training, motivation, and incentives have an important role in improving employee performance in the home industry of bags in Pilang Village.

Keywords: Job Training, Motivatioon, Incentives, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Di tengah dinamika ekonomi global yang terus berubah, pemerintah dituntut untuk memperkuat sektor ekonomi rakyat, salah satunya melalui dukungan terhadap home industry atau industri rumahan. Industri ini terbukti mampu berkontribusi secara signifikan terhadap pengurangan pengangguran dan kemiskinan, serta tetap stabil bahkan saat krisis ekonomi melanda (Amalya et al., 2022). Usaha rumahan juga menjadi sarana pemberdayaan ekonomi masyarakat, terutama di wilayah pedesaan, karena tidak hanya menyediakan lapangan kerja, tetapi juga meningkatkan kemandirian finansial serta kreativitas masyarakat (Kecamatan & Kapur, 2022). Sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen krusial dalam pengembangan industri ini, mengingat kualitas SDM sangat memengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja, terlebih dalam menghadapi era globalisasi (Mulyani et al., 2024).

Desa Pilang, Kecamatan Wonoayu, Kabupaten Sidoarjo, merupakan salah satu contoh nyata di mana home industry, khususnya industri tas, berkembang dan memberi dampak signifikan terhadap perekonomian lokal. Tidak seperti kawasan industri tas lain seperti Tanggulangin yang mengalami penurunan akibat gempuran produk impor dan minimnya inovasi, industri tas di Desa Pilang justru mampu bertahan dan berkembang. Hal ini disebabkan oleh adaptasi digital, sistem kerja berbasis pesanan, serta pemanfaatan media sosial dalam promosi dan penjualan (Dawam & Sholeh, 2022). Meski demikian, pengelolaan SDM di sektor ini masih menghadapi tantangan serius, khususnya dalam hal peningkatan keterampilan, motivasi, dan pemberian insentif yang layak.

Tiga faktor utama yang diyakini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam industri rumahan adalah pelatihan kerja, motivasi, dan insentif. Pelatihan kerja merupakan proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan teknis, konseptual, maupun interpersonal agar karyawan mampu bekerja secara lebih efektif di masa kini maupun mendatang (Richard, 2020). Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan efisiensi, mengurangi kesalahan produksi, mempercepat adaptasi terhadap teknologi baru, serta meningkatkan kualitas hasil kerja (Noe, 2020; Armstrong, 2021; Sutrisno, 2020). Jenis pelatihan meliputi pelatihan keahlian, pelatihan ulang, pelatihan lintas fungsi, pelatihan tim, dan pelatihan kreativitas (Simamora, 2019). Proses pelatihan umumnya mencakup lima tahap: identifikasi kebutuhan, penetapan tujuan, penggunaan alat ukur, revisi program, serta pelaksanaan dan evaluasi (Mangkunegara, 2019). Metodenya dapat bersifat informatif seperti ceramah dan audiovisual, atau berbasis pengalaman langsung seperti praktik lapangan (Willson & Hikmah, 2020).

Selain pelatihan, motivasi kerja menjadi faktor psikologis yang kuat dalam mendorong produktivitas. Motivasi mencakup kekuatan internal maupun eksternal yang mengarahkan individu untuk bertindak mencapai tujuan tertentu (Luthans, 2021). Motivasi dapat berbentuk finansial seperti gaji dan bonus, atau non-finansial seperti pengakuan dan pujian (Training et al., 2023). Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi termasuk aspek intrinsik seperti pencapaian dan pengembangan diri, serta faktor ekstrinsik seperti kebijakan perusahaan dan hubungan kerja (Yusuf, 2024). Indikatornya meliputi dorongan kerja, kemauan, keahlian, dan rasa tanggung jawab (Firmansyah, 2020). Karyawan yang termotivasi umumnya lebih disiplin, kreatif, dan terlibat penuh dalam proses kerja (Robbins, 2019; Putra, 2020).

Insentif juga berperan penting dalam mempertahankan loyalitas dan meningkatkan kinerja. Insentif dapat diberikan dalam bentuk finansial maupun non-finansial sebagai penghargaan atas kinerja melebihi standar (Hasibuan, 2019 dalam Perkasa & Harahap, 2023). Tujuannya adalah untuk menumbuhkan semangat kerja, memperkuat loyalitas, dan mendorong pencapaian target yang lebih tinggi (Gorda, 2011 dalam Yulistiani et al., 2022). Bentuknya dapat berupa material (uang atau barang), non-material (piagam, penghargaan), dan sosial (kesempatan pengembangan diri). Pemberian insentif umumnya mempertimbangkan faktor kinerja, masa kerja, senioritas, kebutuhan pegawai, serta asas

keadilan (Hasibuan dalam Maharani et al., 2021).

Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil kerja, baik dalam aspek kuantitas maupun kualitas, yang dicapai berdasarkan standar atau tujuan organisasi (Armstrong & Taylor, 2022; Sinambela, 2022). Evaluasi kinerja perlu menggunakan tolok ukur yang objektif dan terukur (Hasibuan, 2020). Indikatornya antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Robbins dalam Nurhidayah, 2022). Kinerja tidak hanya penting bagi pencapaian individu, tetapi juga berkontribusi terhadap efektivitas dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan (Basri, 2021). Faktor yang memengaruhi kinerja mencakup aspek individu seperti keterampilan dan pengalaman, aspek psikologis seperti motivasi dan sikap, serta aspek organisasi seperti sistem penghargaan dan kepemimpinan (Hasibuan, 2020).

Dalam konteks digitalisasi ekonomi, home industry juga terdorong untuk memanfaatkan berbagai platform daring seperti Instagram, WhatsApp, Shopee, dan TikTok untuk memperluas pemasaran. Transformasi digital ini membuka peluang bagi industri rumahan untuk bersaing di pasar yang lebih luas dan tidak lagi terbatas secara geografis. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi sangat penting agar home industry tetap relevan, berdaya saing, dan mampu berkembang secara berkelanjutan di tengah tantangan global (Adiguna et al., 2024; Pratama, 2023). Sejalan dengan berbagai studi empiris yang menekankan pentingnya pelatihan, motivasi, dan insentif dalam meningkatkan kinerja kerja, penulis merasa perlu untuk mengkaji secara lebih mendalam pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan home industry tas di Desa Pilang, Kecamatan Wonoayu, Kabupaten Sidoarjo.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan kerja, motivasi, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada home industry tas di Desa Pilang, Kecamatan Wonoayu, Kabupaten Sidoarjo. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti mengolah dan menganalisis data secara objektif melalui metode statistik (Maharani et al., 2023). Penelitian ini memusatkan perhatian pada variabel pelatihan kerja, motivasi, dan insentif sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dengan tujuan untuk mengkaji hubungan serta pengaruh antarvariabel secara ilmiah dan terukur (Sugiyono, 2019).

Objek penelitian difokuskan pada para karyawan home industry tas di Desa Pilang, yang menjadi subjek utama dalam pengumpulan data. Penelitian dilakukan di lokasi tersebut pada rentang waktu Januari hingga Maret 2025. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan industri rumahan tas di desa tersebut, yang berjumlah 84 orang. Karena jumlah populasi masih dalam skala kecil dan memungkinkan untuk dijangkau seluruhnya, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, yakni seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017 dalam Suriani et al., 2023). Teknik ini dikenal juga sebagai sensus, dan sangat cocok diterapkan dalam studi berskala lokal seperti ini (Fachreza et al., 2024).

Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner tertulis yang disebarkan kepada responden. Kuesioner ini disusun menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari “Sangat Tidak Setuju” (1) hingga “Sangat Setuju” (5), untuk mengukur persepsi responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti (Sugiyono, 2017). Sementara itu, data sekunder dikumpulkan dari berbagai sumber tertulis seperti buku, jurnal, dan dokumen pendukung lainnya guna melengkapi dan memperkuat temuan dari data primer. Pengumpulan data juga diperkuat dengan observasi langsung terhadap aktivitas karyawan di lokasi penelitian.

Instrumen penelitian ini terdiri dari indikator yang sudah ditentukan sebelumnya untuk setiap variabel. Untuk pelatihan kerja, indikatornya meliputi tujuan, materi, metode, dan kualifikasi peserta maupun pelatih (Willson & Hikmah, 2020). Motivasi diukur berdasarkan daya pendorong, kemauan, keterampilan, dan tanggung jawab individu (Firmansyah, 2020). Insentif diukur dari indikator kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, dan asas keadilan (Maharani et al., 2021). Sedangkan untuk kinerja karyawan, indikatornya mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian kerja (Nurhidayah, 2022).

Dalam analisis data, penelitian ini menggunakan statistik inferensial dan analisis deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data, sementara analisis kuantitatif bertujuan menguji hubungan antarvariabel melalui alat bantu statistik seperti SPSS (Sugiyono dalam Handayani, 2020). Proses analisis mencakup pengelompokan data, penyusunan tabel, penyajian informasi, serta pengujian hipotesis untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan. Dengan pendekatan yang terstruktur ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan kontribusi nyata terhadap pengembangan SDM dan daya saing industri rumahan di tengah tantangan ekonomi yang dinamis.

Dalam penelitian ini, uji instrumen digunakan untuk menilai kelayakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat, di mana item dikatakan valid jika nilai r hitung $\geq r$ tabel (Sugiyono, 2017). Selanjutnya, uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, dengan pendekatan Cronbach's Alpha. Jika nilai $\alpha > 0,60$, maka instrumen dianggap reliabel (Sugiyono, 2017). Analisis data juga didahului oleh uji asumsi klasik, seperti uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan data berdistribusi normal (Ghozali, 2019), uji multikolinearitas untuk mendeteksi hubungan antar variabel bebas dengan nilai VIF < 10 sebagai batas aman (Nugroho dalam Ghozali, 2019), dan uji heterokedastisitas dengan metode Glejser guna menghindari varians residual yang tidak konstan (Indri & Putra, 2022).

Setelah memenuhi asumsi klasik, data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh variabel pelatihan kerja (X_1), motivasi (X_2), dan insentif (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan model $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ (Sinaga et al., 2022). Uji t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh ketiganya secara simultan dengan tingkat signifikansi 5% (Wijaya, 2020; Indrabayu & Destiwati, 2022). Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 mendekati 1 menunjukkan kemampuan prediktif model yang tinggi, sedangkan korelasi antarvariabel diinterpretasikan berdasarkan nilai r , dari tidak ada hubungan ($r=0$) hingga sangat kuat ($r=\pm 1$) (Maidarti et al., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Industri rumahan tas di Desa Pilang, Kecamatan Wonoayu, Kabupaten Sidoarjo merupakan bagian dari sektor usaha kecil dan menengah (UKM) yang bergerak dalam produksi tas fashion berbahan kulit sintetis. Usaha ini dijalankan oleh keluarga atau kelompok kecil pengrajin dengan teknik jahit tangan maupun mesin, serta memasarkan produk baik secara langsung di pasar lokal maupun melalui platform online dan reseller. Industri ini memberikan kontribusi besar terhadap penciptaan lapangan kerja bagi masyarakat sekitar, terutama ibu rumah tangga dan pemuda, serta mendorong pertumbuhan sektor industri kreatif di daerah tersebut. Para pelaku usaha juga terus meningkatkan kualitas produk dan strategi pemasaran agar lebih menarik dan mampu menjangkau pasar yang lebih luas. Dalam penelitian yang dilakukan terhadap 84 karyawan home industry tas tersebut, diperoleh beberapa karakteristik responden. Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-

laki (52%), dan mayoritas berada pada rentang usia 17–25 tahun (67%). Dilihat dari tingkat pendidikan, mayoritas responden merupakan lulusan SMA/SMK (82%), sedangkan dari sisi lama bekerja, sebagian besar telah bekerja selama 1–5 tahun (63%). Data ini menunjukkan bahwa home industry tas di Desa Pilang banyak melibatkan tenaga kerja muda dengan latar pendidikan menengah, yang menjadi kekuatan potensial dalam pengembangan industri berbasis komunitas ini.

Statistik deskriptif bertujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan data yang telah dikumpulkan tanpa melakukan generalisasi atau penarikan kesimpulan yang bersifat luas. Dalam konteks ini, penulis memaparkan kondisi responden serta frekuensi tanggapan yang diberikan sebagai bentuk penyajian data secara deskriptif (Dianti, 2017).

Tabel 1. Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PELATIHAN KERJA	84	28.00	50.00	41.1905	3.98635
MOTIVASI	84	20.00	50.00	41.4881	5.01202
INSENTIF	84	27.00	50.00	41.9762	4.26806
KINERJA KARYAWAN	84	28.00	49.00	41.4286	3.75864
Valid N (listwise)	84				

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif, distribusi data yang diperoleh peneliti menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1) memiliki nilai minimum sebesar 28,00, nilai maksimum 50,00, dengan rata-rata 41,1905 dan standar deviasi sebesar 3,98635. Variabel Motivasi (X2) memiliki nilai minimum 20,00, maksimum 50,00, rata-rata 41,4881, dan standar deviasi 5,01202. Untuk variabel Insentif (X3), nilai minimumnya adalah 27,00, nilai maksimum 50,00, dengan rata-rata 41,9762 dan standar deviasi sebesar 4,26806. Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai minimum 28,00, maksimum 49,00, rata-rata 41,4286, dan standar deviasi 3,75864.

Adapun statistik korelasi digunakan untuk mengukur sejauh mana dua variabel memiliki hubungan satu sama lain. Korelasi pada dasarnya berfungsi untuk melakukan standarisasi terhadap hasil kovarians, yaitu ukuran hubungan antara dua variabel. Dalam hal ini, hubungan yang dianalisis berupa korelasi sederhana antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Tujuan utama dari analisis korelasi sederhana ini adalah untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara dua variabel yang telah diketahui.

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.783 ^a	.614	.599	2.380	.614	42.348	3	80	.000

a. Predictors: (Constant), Insentif (X3), Motivasi (X2), Pelatihan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil uji korelasi, diketahui bahwa nilai signifikansi F change sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara variabel Pelatihan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Insentif (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan pedoman nilai Pearson Correlation, jika nilai berada antara 0,61 hingga 0,80 maka menunjukkan adanya korelasi yang kuat. Dalam hal ini, nilai R sebesar 0,783 menunjukkan bahwa hubungan antar variabel tergolong kuat, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan pada variabel-variabel bebas berpengaruh secara kuat terhadap kinerja karyawan.

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 84 responden untuk memastikan setiap item pertanyaan dapat dijadikan alat ukur

yang sah dalam instrumen penelitian. Dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,1807. Suatu item dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel tersebut. Pengujian ini dilakukan terhadap empat variabel, yaitu Pelatihan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Insentif (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Pelatihan Kerja memiliki nilai r hitung di atas 0,1807, sehingga semuanya dinyatakan valid. Hal serupa juga ditemukan pada variabel Motivasi, di mana sepuluh pernyataan yang diuji memiliki nilai r hitung yang lebih tinggi dari nilai ambang batas, sehingga seluruhnya sah sebagai alat ukur. Temuan ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam mengukur kedua variabel tersebut telah memenuhi syarat validitas. Begitu pula dengan variabel Insentif dan Kinerja Karyawan, di mana seluruh item pernyataannya menunjukkan nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel. Dengan demikian, seluruh instrumen dalam penelitian ini, baik pada variabel bebas maupun terikat, telah memenuhi kriteria validitas dan dapat digunakan untuk mengukur masing-masing variabel secara tepat dan andal.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi konsistensi pernyataan dalam instrumen penelitian. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah Cronbach's Alpha, di mana nilai alpha yang lebih dari 0,60 menunjukkan bahwa pernyataan tersebut konsisten dan reliabel, sedangkan nilai di bawah 0,60 menandakan bahwa pernyataan tidak konsisten. Uji ini diterapkan pada variabel Pelatihan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Insentif (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y) untuk memastikan bahwa seluruh item yang digunakan dalam instrumen memiliki tingkat konsistensi yang dapat diterima.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabel	Keterangan
Pelatihan Kerja (X_1)	0,757	0,6	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,853	0,6	Reliabel
Insentif (X_3)	0,822	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,695	0,6	Reliabel

Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's alpha dari setiap variabel lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, dapat diartikan bahwasannya item pernyataan yang tertuang pada variabel Pelatihan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Insentif (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini bersifat reliabel sebagai alat pengumpulan data.

Uji normalitas dilakukan untuk menilai apakah data pada variabel dependen berdistribusi normal atau tidak, dengan menggunakan analisis Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dikatakan berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas diterapkan pada variabel Pelatihan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Insentif (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y) untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi dasar dalam analisis statistik.

**Tabel 4. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.33638260
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.052
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Nilai signifikansi variabel penelitian sebesar 0,200 berada di atas 0,05 seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas. Hal ini menunjukkan distribusi normal dari data residual.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui keterkaitan antara variabel independen dalam model penelitian. Pengujian ini menggunakan dua indikator utama, yaitu nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Suatu data dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas apabila memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Berdasarkan hasil pengujian, variabel Pelatihan Kerja (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,590 dan VIF 1,694; variabel Motivasi (X2) memiliki tolerance 0,640 dan VIF 1,562; serta variabel Insentif (X3) memiliki tolerance 0,650 dan VIF 1,538. Seluruh variabel tersebut memenuhi kriteria yang ditentukan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model yang digunakan.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians antar pengamatan dalam model regresi. Dalam penelitian ini, uji dilakukan dengan metode Glejser, di mana suatu data dikatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05 pada hasil regresi antara variabel independen dan nilai residual absolut. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, yaitu Pelatihan Kerja sebesar 0,182, Motivasi sebesar 0,622, dan Insentif sebesar 0,270. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Analisis regresi berganda merupakan salah satu uji statistik yang umum digunakan dalam penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dua variabel atau lebih terhadap variabel lainnya. Dalam analisis ini, seluruh variabel independen dimasukkan secara bersamaan ke dalam model regresi untuk menghasilkan persamaan yang dapat digunakan dalam memprediksi variabel dependen. Melalui proses ini, peneliti dapat memperoleh nilai konstanta serta koefisien regresi masing-masing variabel bebas, yang menunjukkan besarnya pengaruh setiap variabel terhadap variabel terikat. Teknik ini biasanya dilakukan dengan bantuan software SPSS untuk memperoleh hasil analisis yang lebih akurat dan terukur.

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7.501	3.044		2.464	.016
Pelatihan Kerja (X1)	.404	.085	.429	4.738	.000
Motivasi (X2)	.180	.065	.240	2.764	.007
Insentif (X3)	.234	.076	.266	3.081	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 7,501 + 0,404X_1 + 0,180X_2 + 0,234X_3$. Nilai konstanta sebesar 7,501 menunjukkan bahwa apabila variabel Pelatihan Kerja (X₁), Motivasi (X₂), dan Insentif (X₃) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap berada pada angka 7,501. Koefisien regresi untuk X₁ sebesar 0,404 berarti bahwa setiap peningkatan Pelatihan Kerja sebesar 1% akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,404 atau 40%, dan sebaliknya, penurunan X₁ sebesar 1% akan

menurunkan Y sebesar 0,404. Selanjutnya, koefisien untuk X_2 sebesar 0,180 menunjukkan bahwa peningkatan Motivasi sebesar 1% akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,180 atau 18%, dan penurunan motivasi sebesar 1% akan menurunkan kinerja dengan besaran yang sama. Terakhir, koefisien X_3 sebesar 0,234 berarti bahwa setiap kenaikan Insentif sebesar 1% akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,234 atau 23%, dan penurunan insentif sebesar 1% juga akan menurunkan kinerja dalam jumlah yang sama.

Penelitian ini menggunakan uji signifikansi parsial (Uji t) untuk mengukur seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel terikat. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam uji ini adalah 0,05, yang berarti jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel tersebut dianggap berpengaruh secara signifikan. Hasil dari uji t menunjukkan sejauh mana kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat dalam model penelitian.

**Tabel 6. Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	7.501	3.044		2.464	.016
Pelatihan Kerja (X1)	.404	.085	.429	4.738	.000
Motivasi (X2)	.180	.065	.240	2.764	.007
Insentif (X3)	.234	.076	.266	3.081	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa ketiga variabel independen dalam penelitian ini, yaitu Pelatihan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan Insentif (X_3), secara signifikan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Variabel Pelatihan Kerja memiliki nilai signifikansi 0,000 dan t hitung sebesar 4,738 yang lebih besar dari t tabel 1,990, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Motivasi memiliki nilai signifikansi 0,007 dan t hitung 2,764, juga lebih besar dari t tabel, sehingga menunjukkan bahwa motivasi secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, variabel Insentif memiliki nilai signifikansi 0,003 dan t hitung 3,081, yang juga melampaui nilai t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif memiliki pengaruh yang signifikan dan searah terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, ketiga variabel bebas terbukti memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Uji simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang digunakan dalam model penelitian, yaitu Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Insentif, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Uji F ini bertujuan memastikan bahwa model yang digunakan telah mencakup seluruh variabel bebas yang relevan dalam mempengaruhi variabel terikat. Setelah dilakukan pengujian menggunakan software SPSS versi 25, hasil dari data kuesioner dianalisis untuk melihat pengaruh simultan antar variabel sebagai syarat untuk pengolahan dan analisis data pada tahap berikutnya.

**Tabel 7. Uji Simultan (Uji f)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	719.501	3	239.834	42.348	.000 ^b
	Residual	453.071	80	5.663		

Total	1172.571	83		
-------	----------	----	--	--

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Insentif (X3), Motivasi (X2), Pelatihan Kerja (X1)

Hal ini juga terlihat pada tabel diatas, dimana nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05 dan F taksiran sebesar 42,348 lebih besar dari F tabel sebesar 2,72. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan secara simultan (secara kolektif) oleh variabel Pelatihan kerja (X1), Motivasi (X2), dan Insentif (X3).

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen, yaitu Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Insentif, terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Melalui pengujian ini, dapat dilihat sejauh mana kontribusi ketiga variabel bebas tersebut dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikat. Berikut disajikan nilai koefisien determinasi sebagai hasil dari analisis data penelitian ini.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.614	.599	2.380

a. Predictors: (Constant), Insentif (X3), Motivasi (X2), Pelatihan Kerja (X1)

Dari gambar di atas kita dapat mengetahui bahwa bilangan R kuadrat adalah 0,599. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X1), Motivasi (X2), dan Insentif (X3) semuanya mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dan hal tersebut terjadi secara bersamaan sebesar 59,9 %.

Objek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di industri rumahan tas di Desa Pilang, Kecamatan Wonoayu, Kabupaten Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi, dan insentif memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X₁) memiliki nilai signifikansi 0,000 dan nilai t-hitung 4,738 yang lebih besar dari t-tabel 1,990, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya, pelatihan kerja secara nyata memengaruhi peningkatan kinerja. Hal ini didukung oleh persepsi responden yang mayoritas menilai pelatihan secara positif dengan nilai rata-rata 41,19. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Mutiara et al. (2022) yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Lebih lanjut, pelatihan kerja dinilai sebagai faktor strategis dalam meningkatkan efisiensi kerja, akurasi tugas, dan kemampuan adaptasi terhadap tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Melalui pelatihan, karyawan mampu meningkatkan keterampilan teknis, memahami prosedur kerja, serta memperkuat kepercayaan diri dalam menjalankan tanggung jawab. Hal ini selaras dengan pendapat Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, intelektual, dan moral guna meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian, pelatihan kerja dapat dipandang sebagai investasi penting bagi industri rumahan untuk meningkatkan daya saing melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Hasil penelitian di Desa Pilang, Kecamatan Wonoayu, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,007 (< 0,05) dan t-hitung 2,764 (> t-tabel 1,990), yang mengindikasikan bahwa hipotesis diterima. Karyawan yang termotivasi—baik oleh faktor internal seperti semangat kerja dan komitmen, maupun faktor eksternal seperti penghargaan, lingkungan kerja yang nyaman, serta harapan akan peningkatan kesejahteraan—menunjukkan performa yang lebih tinggi. Motivasi juga berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap

perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Temuan ini selaras dengan studi Raytasayah dan Bowo Santoso (2024), yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor UMKM.

Hasil penelitian di Desa Pilang, Kecamatan Wonoayu, menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,003 ($< 0,05$) dan t-hitung 3,081 ($> t$ -tabel 1,990), sehingga hipotesis diterima. Insentif yang diberikan berupa bonus kerja, tambahan upah berdasarkan volume produksi, dan tunjangan tertentu, yang mendorong karyawan bekerja lebih baik dan mencapai target produksi. Pemberian insentif menciptakan suasana kerja yang kompetitif namun sehat, sesuai dengan teori Herzberg bahwa insentif sebagai hygiene factor dapat meningkatkan kinerja. Simamora (2006) menegaskan insentif sebagai bagian sistem kompensasi yang mendorong produktivitas, dan penelitian ini sejalan dengan temuan Gajali (2024) yang menunjukkan pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan UMKM. Dengan demikian, insentif merupakan penghargaan yang memotivasi karyawan dan memperkuat loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil uji signifikansi simultan di Desa Pilang, Kecamatan Wonoayu, pelatihan kerja, motivasi, dan insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 42,438 yang lebih besar dari F tabel 2,72, sehingga hipotesis diterima. Temuan ini sejalan dengan teori Mangkunegara dan Robbins yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan (hasil pelatihan) dan kemauan (motivasi dan insentif), sehingga manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi perlu menerapkan ketiga aspek tersebut secara berkelanjutan. Penelitian ini juga mendukung temuan Sulistyowati (2019) yang menunjukkan pengaruh signifikan dan positif pelatihan, motivasi, dan insentif terhadap kinerja karyawan, dengan pelatihan sebagai variabel dominan. Dengan demikian, kombinasi pelatihan, motivasi, dan insentif membentuk strategi pengelolaan SDM yang efektif untuk meningkatkan keterampilan, menciptakan motivasi, dan memberikan penghargaan yang adil, sehingga mendorong karyawan berprestasi dan berdaya saing tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh pelatihan kerja, motivasi, dan insentif terhadap kinerja karyawan home industry tas di Desa Pilang Kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut secara individual memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung masing-masing lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 (pelatihan kerja: $t=4,738$; motivasi: $t=2,764$; insentif: $t=3,081$). Selain itu, ketiga variabel tersebut secara simultan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 42,438 lebih besar dari F tabel 2,72 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga semua hipotesis dalam penelitian ini diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiguna, P., Sutariyono, S., Aisha, N., Herawati, T., Nurrahman, S., Saefullah, A., AR, R., Hakim, M. P., Syaputra, R., & Sitohang, R. M. (2024). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada UMKM Melalui Keterampilan Digital dalam Produksi Pangan. *Journal of Community Research & Engagement*, 1(1), 92–102. <https://jurnal.stieganessa.ac.id/index.php/jcre/article/view/42>
- Amalya, G., Nofrizal, N., & Fitmawati, F. (2022). Upaya Pengembangan Home Industry Bubuk Kopi Tiga Putri Desa Talang Donok Kecamatan Topos Kabupaten Lebong. [http://e-theses.iaincurup.ac.id/921/%0Ahttp://e-theses.iaincurup.ac.id/921/1/Gina Amalia.pdf](http://e-theses.iaincurup.ac.id/921/%0Ahttp://e-theses.iaincurup.ac.id/921/1/Gina%20Amalia.pdf)
- Dawam, A., & Sholeh, Y. (2022). Pelatihan Strategi Digital Marketing Home Industry Terdampak COVID-19 di Desa Bandang Daja. *Abdi: Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat*,

- 4(2), 291–296. <https://doi.org/10.24036/abdi.v4i2.295>
- Dianti, Y. (2017). bab IV metodologi penelitian. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24.
- Ekonomi, J., Akuntansi, M., Miranti, M., & Perkasa, D. H. (2023). *Neraca Neraca*. 1, 35–52.
- Firmansyah, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif, dan IT Competency terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta. 14–44. <http://repository.stiedewantara.ac.id/1808/>
- Gajali, A. (2024). Pengaruh Insentif , Motivasi , dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Di Kabupaten Bantul (Studi Kasus Pada UMKM di Kabupaten Bantul) *JURNAL MEDIA INFORMATIKA [JUMIN]*. 6(2), 713–721.
- Handayani. (2020). Bab Iii Metode Penelitian. *Suparyanto Dan Rosad* (2015, 5(3), 248–253.
- Hisma, K. R. N. (2019). Urgensi pelatihan keterampilan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. *OSF Preprints*.
- Kecamatan, D. I., & Kapur, B. (2022). MENINGKATKAN PENJUALAN HOME INDUSTRY LIMBAH SAWIT. 1(2), 30–33.
- Khaidir Ali Fachreza, Mukhlis Harvian, Nasya Zahra, Muhammad Izzudin Islam, Muhammad Daffa, Miftahul Chair, & Mia Lasmi Wardiyah. (2024). Analisis Komparatif antara Probability dan Nonprobability dalam Penelitian Pemasaran. *Jurnal Pajak Dan Analisis Ekonomi Syariah*, 1(3), 108–120. <https://doi.org/10.61132/jpaes.v1i3.248>
- Maharani, D. P., Romiza, N., Pasaribu, E., & Febriani, R. E. (2023). Pengaruh Digital Payment Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia: Analisis Kawasan di Indonesia Selama Pandemi Covid-19. *Ecoplan*, 6(2), 145–154. <https://doi.org/10.20527/ecoplan.v6i2.676>
- Maharani, D. R., Sudarmi, & Elfiansyah, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Solong Coffee Banda Aceh) *Jurnal Unismuh*, 2(1), 17–31. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., & Nuswandari, I. (2022). Pengaruh pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SARAKA MANDIRI SEMESTA BOGOR. *Derivatif : Jurnal Manajemen*, 16(1), 127–145.
- Mangkunegara, A. . (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jurnal Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Cetakan Ke Sebelas, Bandung. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1212>
- Mulyani, I., Koni, A., & Kurniawan, W. (2024). ANALISIS HOME INDUSTRY TERHADAP PEMBERDAYAAN. 3(1), 63–76.
- Mutiara, P., Fauzi, A., Dwi Wahyuni, A., Ayu Adisti, A., Kurniasih, F., & Taqwaning Afifi, S. x. (2022). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(3), 636–646. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i3.91>
- Ni Kadek S. A. et al., 2024. (2024). The Effect of Training , Motivation , and Work Environment on Employee Performance at Holiday Inn Resort Baruna Kuta Bali. 3(1), 15–20.
- Nurhidayah. (2022). Pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada home industri pertukangan kayu di jalan bumi indah Surabaya.. *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*.
- Pasaribu, B. S. (2022). Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis. In *UUP Academic Manajemen Perusahaan YKPN*.
- Perkasa, D. H., & Harahap, T. (2023). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mutiara Abadi Tangerang. *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 55–71.
- Perwitasari, Yudiman, A. T., & Fitrianti, D. (2022). Pengaruh Diklat, Insentif dan Kemampuan Intelektual terhadap Kinerja Dosen. *Formosa Journal of Science and Technology*, 1(5), 527–544. <https://doi.org/10.55927/fjst.v1i5.1293>
- Raytasayah, Z. I., & Bowo Santoso. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(4), 4229–4240. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i4.928>
- Rika Widianita, D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan ((Studi Kasus Pada Solong Coffee Banda Aceh). *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, VIII(I),

1–19.

- Sinaga, W. A. L., Sumarno, S., & Sari, I. P. (2022). The Application of Multiple Linear Regression Method for Population Estimation Gunung Malela District. *JOMLAI: Journal of Machine Learning and Artificial Intelligence*, 1(1), 55–64. <https://doi.org/10.55123/jomlai.v1i1.143>
- Siregar, L. Y. S. (2020). Motivasi Sebagai Perubahan Perilaku. *Forum Paedagogik*, 11(2), 81–97. <https://doi.org/10.24952/paedagogik.v12i2.3156>
- Sulistiyowati, S. (2018). Pengaruh Program Insentif dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 100–113. <http://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/>
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Training, A. P., Sdm, P., Motivasi, D., Rismawaty, S., & Pradiani, T. (2023). Sabar Rismawaty, Theresia Pradiani, Fathorrahman 2023. 2(1).
- Willson, C., & Hikmah. (2020). Pengaruh system rekrutmen, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank mandiri cabang latumentten Jakarta Barat. *Jurnal EMBA*, 8(3), 75–83.
- Yulistiani, V., Yusup, M., Saepul Rahman, R., Mia Lasmaya, S., & Pasundan, S. (2022). Pengaruh Insentif Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak UMKM Masa Pandemi Covid-19 (Studi pada salah satu KPP di Kota Bandung). *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 20–30. <https://doi.org/10.55208/aj>
- Yusuf, M. A. (2024). MOTIVASI DALAM ORGANISASI; PENGERTIAN MOTIVASI DAN PROSES MOTIVASI; TEORI TEORI MOTIVASI; PENERAPAN MOTIVASI DALAM ORGANISASI; MOTIVASI DAN KINERJA. 2(2), 1–24.