

PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PENDAMPING PROSES PRODUK HALAL (P3H) DALAM PEMBUATAN SERTIFIKASI HALAL DI KOTA PEKANBARU

Adillah Rahmah, Sri Rahmayanti, Rian Rahmat Ramadhan

Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: 210304209@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan, dan insentif terhadap kinerja Pendamping Proses Produk Halal (P3H) di Kota Pekanbaru, baik secara parsial maupun simultan. Menggunakan pendekatan kuantitatif, survei dilakukan terhadap 88 responden dari populasi 112 P3H yang dipilih dengan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan kontribusi simultan sebesar 48,6%. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja P3H memerlukan sinergi motivasi, pelatihan berkelanjutan, dan insentif yang tepat.

Kata Kunci: Motivasi, Pelatihan, Insentif, Kinerja P3H.

PENDAHULUAN

Sertifikasi halal merupakan salah satu aspek penting dalam menjamin kehalalan produk yang dikonsumsi oleh masyarakat, khususnya di Indonesia yang memiliki populasi muslim terbesar di dunia. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2014 tentang Jaminan Produk Halal (JPH) mewajibkan seluruh produk yang beredar di Indonesia untuk memiliki sertifikat halal. Implementasi regulasi ini menuntut adanya dukungan dari berbagai pihak, salah satunya adalah Pendamping Proses Produk Halal (P3H). P3H memiliki tugas strategis untuk membantu pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) dalam proses administrasi dan teknis pendaftaran sertifikasi halal melalui Lembaga Pemeriksa Halal (LPH) dan Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH).

Tabel 1 Jumlah Sertifikasi Halal Di Kota Pekanbaru Pada Tahun 2023-2024

No.	Tahun	Jumlah SH	Jumlah Produk Mikro
1	2023	1.577	28.503
2	2024	8.059	30.705

Sumber: BPJPH dan Halal Center UIN Suska Riau, 2024

Tabel 1. menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam jumlah produk Usaha Mikro yang didampingi, yaitu dari 28.503 produk pada tahun 2023 menjadi 30.705 produk pada tahun 2024. Namun, terdapat kesenjangan yang cukup besar

antara jumlah produk Usaha Mikro di Pekanbaru dengan jumlah produk yang berhasil memperoleh sertifikasi halal. Pada 2023, hanya 1.577 produk yang tersertifikasi halal dari total produk Mikro yang ada di Pekanbaru, dan pada 2024 angka tersebut meningkat menjadi 8.059 produk yang tersertifikasi halal, namun masih jauh lebih rendah dibandingkan jumlah produk Mikro yang ada di Pekanbaru. Penurunan kinerja ini mengindikasikan perlunya perhatian lebih dalam pengembangan perilaku kerja dan peningkatan kemampuan teknis pegawai guna menjaga dan meningkatkan performa organisasi secara berkelanjutan.

Kesenjangan ini menjadi indikasi bahwa meskipun pendamping belum berhasil menjangkau banyak Usaha Mikro, sehingga efektivitas proses pendampingan dalam memastikan produk memperoleh sertifikasi halal belum optimal. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai kendala, seperti keterbatasan pelatihan, motivasi pendamping yang kurang maksimal, dan sistem insentif yang belum mendukung kinerja secara penuh. Kinerja birokrasi secara keseluruhan dan menurunkan reputasi lembaga pemerintah.

Manoppo (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik pula kinerja karyawan. Temuan ini mendukung pentingnya motivasi sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja, yang relevan untuk konteks pendamping proses produksi halal di P3H UIN.

Menurut Hartomo dan Luturlean (2020), pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang dengan baik mampu meningkatkan kemampuan teknis, kepercayaan diri, serta produktivitas kerja. Selain itu, pelatihan juga berperan dalam meningkatkan motivasi kerja, kepuasan, dan loyalitas karyawan, serta meminimalisasi kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

Penelitian oleh Maharani dan Elfiansyah (2021) menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pemberian insentif yang tepat mampu meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, dan hasil kerja pegawai. Hasil serupa ditemukan dalam penelitian Arfanti *et al.* (2024), yang mengungkapkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi insentif yang diberikan, maka semakin tinggi pula dorongan karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai target yang telah ditetapkan, karena mereka merasa usaha yang dilakukan mendapatkan apresiasi yang setimpal.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Budiasa dalam (Nurfazria *et al.*, 2024) kinerja adalah hasil pekerjaan yang memiliki keterkaitan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja yang baik dapat ditunjukkan dengan melakukan pekerjaan mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Menurut (Hasibuan, 2019) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan,

usaha dan kesempatan.

Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2019) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut (Rawung *et al.*, 2024) motivasi adalah proses yang mempengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan.

Pelatihan

Menurut (Rivai *et al.*, 2018) pelatihan adalah salah satu sarana untuk menjadikan SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu, oleh sebab itu pelatihan harus dilakukan oleh setiap organisasi agar dapat memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, berat pada abad milenium ini. Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya

Insentif

Menurut Handoko, 2018. Insentif adalah upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial di atas dan melebihi upah dan gaji dasar (Handoko, 2018). Setiap jenis pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada seorang karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya adalah insentif.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Menurut (Handoko, 2018), motivasi adalah keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi pegawai yang baik adalah keadaan dimana seorang pegawai memiliki dorongan internal maupun eksternal untuk bekerja dengan semangat, konsisten, penuh tanggung jawab, dan berorientasi pada hasil.

Menurut (Erica *et al.*, 2020) dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Aneka Gas Industri Tbk”, menjelaskan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula pada penelitian yang dilakukan oleh (Mardiana *et al.*, 2020) dengan judul “pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan”, menjelaskan bahwa motivasi mampu mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan, artinya semakin baik motivasi karyawan artinya akan semakin tinggi pula semangat, dorongan, dan keinginan karyawan untuk bekerja optimal.

Berdasarkan uraian teori dan temuan empiris tersebut, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H1: Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja P3H.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Menurut Hartomo dan Luturlean (2020), pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang dengan baik mampu meningkatkan kemampuan teknis, kepercayaan diri, serta produktivitas kerja. Selain itu, pelatihan juga berperan dalam meningkatkan motivasi kerja, kepuasan, dan loyalitas karyawan, serta meminimalisasi kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

Semakin baik program pelatihan yang diberikan oleh organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Pelatihan yang tepat sasaran juga membantu pegawai dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan teknologi dan dinamika persaingan yang semakin kompleks. Oleh karena itu, pelatihan dipandang sebagai investasi jangka panjang dalam pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan landasan teori dan temuan penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H2 : Diduga pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja P3H.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja

Pemberian insentif kepada karyawan merupakan salah satu strategi yang digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan motivasi dan mendorong karyawan agar bekerja lebih optimal. Insentif berperan sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian kerja, yang secara langsung dapat mendorong peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja. Insentif yang diberikan secara adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan akan menciptakan semangat kerja yang lebih tinggi dan loyalitas terhadap organisasi.

Penelitian oleh Maharani dan Elfiansyah (2021) menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pemberian insentif yang tepat mampu meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, dan hasil kerja pegawai. Hasil serupa ditemukan dalam penelitian Arfanti *et al.* (2024), yang mengungkapkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi insentif yang diberikan, maka semakin tinggi pula dorongan karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai target yang telah ditetapkan, karena mereka merasa usaha yang dilakukan mendapatkan apresiasi yang setimpal.

Berdasarkan uraian teori dan temuan empiris tersebut, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H3 : Diduga insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja P3H

METODE

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Statistik deskriptif merupakan pendekatan statistik yang bertujuan untuk memberikan gambaran langsung mengenai hubungan tertentu yang didasarkan

pada informasi yang disampaikan oleh data. Penelitian ini dilakukan Penelitian dilaksanakan di Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, dengan fokus pada Pendamping Proses Produk Halal (P3H) yang terdaftar secara resmi di wilayah Pekanbaru. Dengan jumlah populasi sebanyak 112 . Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi sebanyak 88 pegawai dijadikan sampel menggunakan rumus slovin.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kueioner secara langsung kepada seluruh P3Hi dengan instrumen pengukuran skala likert. Kemudian dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik berupa uji normalitas, multikolinearitas dan heterokedastisitas. Menurut Ghazali (2021) analisis regresi linier berganda adalah metode yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini regresi linier digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel independen (variabel bebas) yaitu motivasi, pelatihan dan insentif terhadap variabel dependen (terikat) yaitu kinerja pendamping proses produk halal (P3H) dalam proses pembuatan sertifikasi halal di Kota Pekanbaru. Kemudian uji T untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen, motivasi, pelatihan dan insentif dengan variabel dependen, kinerja secara parsial. Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa jauh pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasi oleh nilai adjusted R – Squared.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	88	13	50	39.05	9.205
X2	88	10	50	41.32	6.309
X3	88	12	50	41.61	6.611
Y	88	15	60	46.78	10.481
Valid N (listwise)	88				

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.6, statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data dari setiap variabel yang diteliti tanpa melakukan penarikan kesimpulan secara umum. Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif, diketahui bahwa variabel X1 memiliki jumlah data sebanyak 88 dengan nilai minimum sebesar 13 dan maksimum sebesar 50. Rata-rata nilai X1 adalah 39,05 dengan standar deviasi sebesar 9,205, yang menunjukkan bahwa data pada variabel ini memiliki penyebaran yang cukup tinggi. Variabel X2 juga memiliki jumlah data sebanyak 88, dengan nilai minimum sebesar 10 dan maksimum 50. Rata-rata nilai X2 sebesar 41,32 dan standar deviasi sebesar 6,309, mengindikasikan bahwa data pada variabel ini relatif lebih homogen dibandingkan X1. Sementara itu, variabel X3 memiliki nilai minimum 12 dan maksimum 50, dengan

rata-rata sebesar 41,61 serta standar deviasi sebesar 6,611, yang menunjukkan bahwa responden cenderung memiliki nilai yang tinggi pada variabel ini dengan tingkat variasi yang sedang. Adapun variabel Y sebagai variabel terikat memiliki nilai minimum sebesar 15 dan maksimum 60, dengan rata-rata sebesar 46,78 dan standar deviasi sebesar 10,481. Hal ini menunjukkan bahwa data pada variabel Y memiliki tingkat variasi yang paling tinggi di antara semua variabel.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap motivasi (X1), pelatihan (X2) insentif (X3) dan kinerja (Y).

Tabel 3. Rekapitulasi Tanggapan Responden

No.	Variabel	Skor Rata - Rata	Keterangan
1	Motivasi	3,90	Baik
2	Pelatihan	4,19	Baik
3	Insentif	4,16	Baik
4	Kinerja	3,25	Baik

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Pengujian validitas instrumen penelitian, dilakukan pada Variabel Disiplin Kerja (X1), Variabel Budaya Organisasi (X2), dan Variabel Kinerja Pegawai (Y). Berikut merupakan hasil uji validitas item pertanyaan kuesioner pada variabel tersebut yang telah diolah oleh peneliti dengan menggunakan program SPSS. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item dinyatakan valid. Begitupun sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item dinyatakan tidak valid. Nilai r_{tabel} dapat pada penelitian ini adalah 0,224. Sementara uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* yang di uji dengan menggunakan SPSS, suatu variabel disebut reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,60$ (Ghozali, 2021).

Tabel 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Motivasi X1				
No	Butir Pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
1	X1.1	0,826	0,207	Valid
2	X1.2	0,840	0,207	Valid
3	X1.3	0,853	0,207	Valid
4	X1.4	0,741	0,207	Valid
5	X1.5	0,757	0,207	Valid
6	X1.6	0,702	0,207	Valid
7	X1.7	0,764	0,207	Valid
8	X1.8	0,767	0,207	Valid
9	X1.9	0,701	0,207	Valid
10	X1.10	0,699	0,207	Valid
Variabel Pelatihan X2				
No	Butir Pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
1	X2.1	0,667	0,207	Valid
2	X2.2	0,787	0,207	Valid
3	X2.3	0,766	0,207	Valid
4	X2.4	0,835	0,207	Valid
5	X2.5	0,802	0,207	Valid
6	X2.6	0,841	0,207	Valid
7	X2.7	0,849	0,207	Valid
8	X2.8	0,799	0,207	Valid
9	X2.9	0,822	0,207	Valid
10	X2.10	0,751	0,207	Valid
Variabel Insentif X3				

No	Butir Pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
1	X3.1	0,820	0,207	Valid
2	X3.2	0,880	0,207	Valid
3	X2.3	0,820	0,207	Valid
4	X3.4	0,854	0,207	Valid
5	X3.5	0,752	0,207	Valid
6	X3.6	0,837	0,207	Valid
7	X3.7	0,808	0,207	Valid
8	X3.8	0,780	0,207	Valid
9	X3.9	0,789	0,207	Valid
10	X3.10	0,796	0,207	Valid
Variabel Kinerja (Y)				
No	Butir Pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
1	Y1.1	0,803	0,207	Valid
2	Y1.2	0,730	0,207	Valid
3	Y1.3	0,879	0,207	Valid
4	Y1.4	0,790	0,207	Valid
5	Y1.5	0,726	0,207	Valid
6	Y1.6	0,710	0,207	Valid
7	Y1.7	0,801	0,207	Valid
8	Y1.8	0,823	0,207	Valid
9	Y1.9	0,883	0,207	Valid
10	Y1.10	0,807	0,207	Valid
11	Y1.11	0,744	0,207	Valid
12	Y1.12	0,720	0,207	Valid

Sumber : Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian data terlihat nilai-nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan dengan R tabel yaitu 0,207 maka semua item pernyataan yang digunakan valid. Sementara nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan menggunakan bantuan SPSS 26 berada diatas 0,60 maka instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini, terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Berikut adalah hasil uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini:

Tabel 5. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Kriteria	Hasil	Kesimpulan
Uji Normalitas	Nilai signifikan > 0,05	0,189	Data berdistribusi normal
Uji Multikolinearitas			
Motivasi		1,479	
Pelatihan	Nilai VIF < 10	1,479	Data terbebas dari multikolinearitas
Insetif		1,075	
Uji Heterokedastisitas			
Motivasi		0,099	
Pelatihan	Nilai Signifikan > 0,05	0,879	Data terbebas dari heterokedastisitas
Insetif		0,063	

Sumber : Data olahan SPSS, 2025

Hasil penelitian terdiri atas analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji kelayakan model dan pengujian hipotesis penelitian. Tabel berikut ini adalah hasil analisis data dalam penelitian ini :

Tabel 6. Hasil Data Penelitian

Variabel penelitian	Coefficients	T/F	Sig.	Kesimpulan
(Constant)	5,241	0,161	0,873	Berpengaruh positif dan signifikan
Motivasi	0,103	3,520	0,001	Berpengaruh positif dan signifikan
Budaya Organisasi	0,122	2,881	0,005	Berpengaruh positif dan signifikan
Insentif	0,009	4,440	0,000	Berpengaruh positif dan signifikan
R Square			0,504	
Adjusted R Square			0,486	

Sumber : Data olahan SPSS, 2025

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$\text{Kinerja} = 0,844 + 0,363X_1 + 0,353X_2 + 0,439X_3$$

Konstanta sebesar 0,844 menunjukkan bahwa jika variabel X1 (motivasi), X2 (pelatihan), dan X3 (insentif) dianggap tidak ada atau bernilai sama dengan nol, maka nilai variabel Y (kinerja) diperkirakan sebesar 0,844. Koefisien regresi pada variabel X1 sebesar 0,363 artinya setiap peningkatan satu satuan motivasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,363 satuan.

Selanjutnya, variabel X2 (pelatihan) memiliki koefisien regresi sebesar 0,353 artinya, jika variabel Pelatihan (X2) mengalami peningkatan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,353. Terakhir, variabel X3 (insentif) memiliki koefisien regresi sebesar 0,439 arinya, jika variabel Inseftif (X3) mengalami peningkatan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,439.

Berdasarkan tabel 6. Diatas maka hasil pengujian hipotesis dapat diketahui sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja .

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 3,520 dengan nilai signifikansi 0,001 (< 0,05). Hal ini berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pendamping Proses Produk Halal. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi yang dimiliki P3H, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan..

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja.

Variabel Pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar 2,881 dengan nilai signifikansi 0,005 (< 0,05). Artinya, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja P3H. Peningkatan kualitas, intensitas, dan kesesuaian pelatihan akan secara langsung meningkatkan kemampuan teknis dan produktivitas P3H.

3. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja.

Variabel Insentif memperoleh nilai t hitung sebesar 4,440 dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja P3H. Pemberian insentif yang tepat dapat mendorong semangat kerja dan komitmen P3H dalam mencapai target sertifikasi halal.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pendamping Proses Produk Halal

(P3H) di Kota Pekanbaru, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, motivasi mendorong P3H untuk bekerja lebih semangat dan konsisten, pelatihan meningkatkan kemampuan teknis serta kepercayaan diri, sedangkan insentif memacu semangat dan loyalitas kerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 48,6% terhadap variasi kinerja P3H, sementara 51,4% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja P3H memerlukan kombinasi motivasi yang tinggi, pelatihan efektif, dan pemberian insentif yang tepat agar target sertifikasi halal dapat tercapai secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada pihak terkait untuk meningkatkan motivasi Pendamping Proses Produk Halal (P3H) melalui pembinaan rutin, penghargaan atas pencapaian, dan penyediaan lingkungan kerja yang kondusif. Program pelatihan perlu dirancang lebih terarah, berkesinambungan, dan relevan dengan perkembangan regulasi serta teknologi sertifikasi halal agar kompetensi teknis P3H terus meningkat. Pemberian insentif sebaiknya dilakukan secara adil, transparan, dan proporsional dengan kinerja, sehingga dapat memacu semangat kerja dan loyalitas P3H. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap kebijakan pendampingan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja, mengingat 51,4% variasi kinerja masih dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifianti, N., Latief, F., & Rizal Zainal, F. (2024). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Syngenta Indonesia Kota Makassar. *Malomo; Manajemen Dan Akuntansi*.
- Erica, D., Suryani, I., & Ananta Vidada, I. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal Ecodemica*, 4(1). <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2018). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *JIMEA*.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Maharani, D. R., & Elfiansyah, H. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Regional X Makassar. *Unismuh*. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Manoppo, F. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 120–130
- Maharani, D. R., & Elfiansyah, H. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Regional X Makassar. *Unismuh*. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Nurfazria, A., Anismadiyah, V., Ekonomi, F., Bisnis, D., Manajemen, P., Pamulang, U., Kunci, K., Kerja, L., Kerja, D., & Karyawan, K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dynamika BlockindoTangerang. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen*, 4(3), 555–566. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i3>
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; Dari Teori Ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada