



# Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi (*Competence Base Education and Training*), Motivasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Mekanik Pada PT. Alun

Muhammad Nursyams Hilmi\*, Yuli Nurasri

Politeknik Purbaya

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emak.v7i1.3494>

\*Correspondence: Muhammad

Nursyams Hilmi

Email:

[nursyams.hilmi@gmail.com](mailto:nursyams.hilmi@gmail.com)

Received: 29-11-2025

Accepted: 29-12-2025

Published: 29-01-2026



**Copyright:** © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstrak:** Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, khususnya pada industri otomotif yang menuntut kualitas pelayanan purna jual melalui peran mekanik sebagai garda depan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi (CBET), motivasi, dan penghargaan terhadap kinerja mekanik di PT. Alun, serta membandingkannya dengan program pelatihan konvensional. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan 64 responden dan analisis statistik menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada mekanik peserta CBET, pendidikan dan pelatihan, motivasi, serta penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara itu, pada mekanik non-CBET, hanya variabel penghargaan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan pendidikan dan pelatihan serta motivasi tidak berpengaruh signifikan.

**Kata kunci:** Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi (CBET), Motivasi, Penghargaan, Kinerja Mekanik.

## Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan elemen strategis dalam pengelolaan organisasi karena berperan langsung dalam pencapaian tujuan perusahaan dan pemenuhan kepentingan karyawan. Pendekatan MSDM yang efektif menempatkan karyawan sebagai aset organisasi yang harus dikelola dan dikembangkan secara berkelanjutan melalui kebijakan, program, dan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kompetensi dan kinerja (Armstrong, 2020) (Dessler, 2020) (Mondy & Martocchio, 2016). Pengelolaan SDM yang terintegrasi dengan strategi organisasi terbukti mampu meningkatkan produktivitas, komitmen, dan daya saing perusahaan (Boxall, Purcell, & Wright, 2019).

Dalam konteks industri otomotif, keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk, tetapi juga oleh mutu pelayanan purna jual. Mekanik sebagai garda depan pelayanan memiliki peran krusial dalam menjaga kepuasan dan loyalitas pelanggan (Kotler & Keller, 2016) (Lovelock & Wirtz, 2018) (Zeithaml, Bitner, & Gremler, 2020). Oleh karena itu, mekanik dituntut memiliki kompetensi yang mencakup aspek teknis, sikap kerja, kepemimpinan, kerja tim, serta kesiapan fisik dan kemampuan komunikasi agar

mampu memberikan layanan yang andal dan profesional (Spencer & Spencer, 1993) (Wibowo, 2017) (Mangkunegara, 2019).

Pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi atau Competency Based Education and Training (CBET) merupakan pendekatan pengembangan SDM yang dirancang untuk memastikan kesesuaian antara kompetensi individu dengan tuntutan pekerjaan. Program CBET berfokus pada pencapaian standar kompetensi yang terukur dan relevan dengan kebutuhan organisasi (Mulder, 2014) (Burke, 2005) (Noe, 2020). Selain itu, faktor motivasi dan penghargaan juga berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan, karena motivasi yang tinggi dan sistem penghargaan yang adil dapat meningkatkan usaha, komitmen, dan hasil kerja individu (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 2017) (Robbins & Judge, 2020) (Luthans, 2011).

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi, motivasi, dan penghargaan terhadap kinerja mekanik di PT. Alun, serta membandingkan motivasi dan kinerja mekanik yang mengikuti program CBET dengan mekanik yang mengikuti program pelatihan konvensional. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan kebijakan pelatihan dan sistem pengelolaan kinerja di industri otomotif (Noe, 2020) (Armstrong, 2020) (Mangkunegara, 2019).

## Metodologi

### A. Definisi Variabel Operasional

Arikunto (2006) membedakan variable menjadi dua yaitu variabel yang mempengaruhi disebut variable penyebab, variable bebas, atau independent variabel (X), dan variable akibat yang disebut variable tak bebas, variable tergantung, variable terikat, atau dependent variabel (Y).

#### 1. Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi (X1)

##### a. Definisi Konseptual

Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi adalah suatu proses pendidikan dan pelatihan yang dirancang untuk mengembangkan kemampuan dan ketrampilan secara khusus, untuk mencapai hasil kerja yang berbasis target kinerja (performance target) yang telah ditetapkan.

##### b. Definisi Operasional

Berdasarkan definisi konseptual tersebut, secara operasional pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi dapat didefinisikan sebagai penilaian terhadap pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Dalam upaya untuk mengukur Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi mekanik maka peneliti menggunakan angket yang terdiri atas 16 item pernyataan dengan nilai skor jawaban terdiri dari skala 1 (sangat tidak setuju) hingga nilai tertinggi yaitu 5 (sangat setuju).

## 2. Motivasi (X2)

### a. Definisi Konseptual

Motivasi pada dasarnya merupakan motif atau dorongan dari dalam atau luar diri seseorang untuk bekerja dengan tekun dan fokus agar dapat mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan pribadinya sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Motivasi manusia akan terdorong jika dia diberi tanggung jawab dan dihadapkan kepada tantangan-tantangan. Manusia bekerja semata-mata bukan karena rasa takut, terancam, diarahkan atau sebatas imbalan saja. Ada beberapa alasan manusia bekerja, antara lain adanya kebutuhan dan tuntutan untuk hidup layak, adanya komitmen dalam bentuk tugas pokok dan fungsinya menuntut dia bekerja, dorongan untuk berprestasi, dan adanya harapan serta rasa ingin mencapai tujuan secara cepat dengan kesadaran akan tujuan.

### b. Definisi Operasional

Bedasarkan definisi konseptual tersebut, secara operasional motivasi dapat didefinisikan sebagai penilaian terhadap motif, harapan, dan komitmen. Dalam upaya untuk mengukur tingkat motivasi mekanik maka peneliti menggunakan angket yang terdiri atas 19 item pernyataan dengan nilai skor jawaban terdiri dari skala 1 (sangat tidak setuju) hingga nilai tertinggi yaitu 5 (sangat setuju).

## 3. Penghargaan (X3)

### a. Definisi Konseptual

Penghargaan (reward) adalah segala sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada pegawai dengan tujuan agar pegawai tersebut senantiasa melakukan pekerjaan yang baik dan terpuji.

### b. Definisi Operasional

Berdasarkan definisi konseptual tersebut, secara operasional penghargaan dapat didefinisikan sebagai penilaian terhadap gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karier dan penghargaan psikologis dan social. Dalam upaya untuk mengukur penghargaan kepada mekanik maka peneliti menggunakan angket yang terdiri atas 25 item pernyataan dengan nilai skor jawaban terdiri dari skala 1 (sangat tidak setuju) hingga nilai tertinggi yaitu 5 (sangat setuju).

## 4. Kinerja Mekanik (Y)

### a. Definisi Konseptual

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang mekanik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Adapun peningkatan kinerja dapat diidentifikasi melalui hasil kerja yang sebesar-besarnya dari pekerjaan tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi capaian kinerja adalah hasil tes teknikal yang menggunakan 3 metode yaitu: tes tulis (teori), tes praktek (keahlian) dan wawancara atau interview. Hasil teknikal tes tersebut yang telah dijadikan sebagai salah satu penilaian kinerja mekanik.

## b. Definisi Operasional

Berdasarkan definisi konseptual tersebut, secara operasional kinerja dapat didefinisikan sebagai penilaian terhadap hasil, insentif, dan produktifitas. Untuk mengukur tingkat kinerja mekanik maka peneliti menggunakan data hasil tes teknikal (Technical Assessment) yang telah berjalan secara regular tiap tahunnya.

## B. Populasi dan Pengambilan Sampel

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mekanik di PT. ALUN sebagai populasi target. Dipilihnya mekanik dari PT. ALUN karena merupakan pekerja dengan jangkauan tugas paling luas, khusus di Departemen Service PT. ALUN mencakup seluruh wilayah kerja dari perusahaan dan jumlahnya sebanyak 154 personel. Diketahui bahwa di pelayanan purna jual sendiri ada departemen spare parts dan service itu sendiri. Dari jumlah dan lingkup kerja serta ukuran kerja atau kinerja yang sudah ada, maka peneliti menentukan sebagai populasi adalah mekanik di departemen service PT. Alun.

Mekanik di PT. Alun mempunyai jenjang Mekanik Trainee direkrut dari fresh graduate berperan sebagai pembantu mekanik dengan target pembelajaran masa tertentu. Bila telah dianggap bisa menguasai pekerjaan dibawah pengontrolan maka jenjang berikutnya adalah Mekanik Junior. Selanjutnya untuk yang bisa secara mandiri melaksanakan pekerjaan mekanik maka jenjangnya adalah Mekanik. Mekanik yang telah menguasai beberapa jenis pekerjaan dan bisa melakukan pengontrolan / instruksi kejuniornya maka jenjangnya meningkat menjadi Mekanik Senior. Jenjang berikutnya untuk mekanik yang diberi wewenang untuk mengontrol pekerjaan, mengevaluasi kerja dengan jumlah orang dengan administrasi standar diberi jabatan Foreman. Selanjutnya penugasan untuk mekanik dengan kewenangan mengontrol pekerjaan dan jumlah pekerja serta bertanggung jawab terhadap resiko dan kualitas pekerjaan adalah jenjang Supervisor.

Dari jenjang dan lingkup kerja tersebut, maka mekanik yang dimaksudkan dalam penelitian ini sebagai populasi adalah dari Mekanik Trainee hingga Foreman. Alasannya adalah jenjang tersebut dalam list of competency dan ukuran kinerja masih bertitik berat pada kemampuan teknikal.

### 2. Pengambilan Sampel

Dari jumlah populasi terjangkau di atas, maka dilakukan penarikan sampel dengan teknik random klaster berstrata (stratified cluster random sampling). Pengambilan sampel dilakukan melalui prosedur sebagai berikut:

Menentukan Mekanik pada Departemen Service PT. Alun yang akan menjadi kerangka sampel. Dalam penelitian ini, ditentukan tingkatan mekanik dari mekanik trainee sampai dengan foreman.

Menghitung jumlah seluruh mekanik di Departemen Service PT. Alun. Dari seluruh mekanik yang telah mengikuti pelatihan konvensional dan CBET kemudian ditentukan jumlah sampel mekanik yang telah mengikuti pelatihan konvensional maupun pelatihan CBET dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2013 sebanyak 154 mekanik sebagai responden.

Jumlah sampel menganut teori pendekatan Issac Michel, dengan rumusan sbb:

$$n = (NZa^2 (p.q))/(Nd^2 + Za^2 (p.q))$$

di mana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

Z = level of confidence ((95% = 1.96)      d= error of estimate (1% )

P = proporsi yang diteliti (%)

q = 100% - p

$$n = (154. ( [1.96] )^2 (0.68 \times 0.32))/((154 \times [0.10] )^2 + ( [1.96] )^2 \times 0.68 \times 0.32 )$$

n = 46.54 dibulatkan menjadi 47

Untuk memudahkan penelitian, dari 47 sampel yang ditetapkan, peneliti mengumpulkan mekanik yang mengikuti program CBET dan Non CBET masing-masing sebanyak 32 orang. Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh jumlah sampel sebanyak 64 sampel.

**Tabel 1.** Jumlah Populasi dan Sampel

Objek Penelitian	Populasi	Sampel
MekanikPT. Alun mengikuti program CBET	105	32
Mekanik PT. Alun mengikuti program Non CBET	49	32
<b>Jumlah</b>	<b>154</b>	<b>64</b>

### C. Metode Pengumpulan Data

Di dalam penelitian benar tidaknya data sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpul data. Data penelitian ini digunakan dua jenis data, yaitu :

1. Data Primer yaitu data yang berasal langsung dari sumbernya dan belum diolah oleh pihak lain. Data primer ini diperoleh dengan melakukan survey langsung kedaerah penelitian dan melakukan wawancara berdasarkan kuesioner yang telah disusun terhadap responden yang memenuhi syarat.
2. Data Sekunder yaitu data yang diambil dari pihak lain atau merupakan data yang sudah diolah pihak kedua. Data Sekunder berupa studi pustaka dari berbagai literatur, jurnal atau buku-buku, dan data-data yang diperoleh dari PT. Alun.

### D. Model Binary Logistic Regression

Model logit dengan dua pilihan sering disebut sebagai Binary Logistic Regression. Karena model yang dihasilkan dengan regresi logistik bersifat non linear, persamaan yang digunakan untuk mendiskripsikan hasil sedikit lebih kompleks dibanding dengan regresi berganda. Variabel hasil adalah probabilitas mendapatkan dua hasil atau lebih berdasarkan fungsi non linear dari kombinasi linear dari sejumlah variabel (predictors).

Sehingga dalam Penelitian ini dapat disusun model persamaan fungsi sebagai berikut :

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

Keterangan:

Y = Kinerja Mekanik.

$\beta$  = Koefisien variabel independen

$\mu$  = Faktor gangguan.

Kelebihan metode regresi logistik adalah lebih fleksibel dibanding dengan teknik lain, yaitu : (Mudrajat Kuncoro, 2001)

1. Regresi logistik tidak memiliki asumsi normalitas atas variabel bebas yang digunakan dalam model. Artinya, variabel penjelas tidak harus memiliki distribusi normal, linear, maupun memiliki varian yang sama dalam setiap group.
2. Variabel bebas dalam regresi logistik bisa campuran dari variabel continue, diskrit, dan dikotomis.
3. Regresi logistik amat bermanfaat digunakan apabila distribusi respon atas variabel terikat diharapkan non linear dengan satu atau lebih variabel bebas.

#### E. Justifikasi Statistika

Analisis Binary Logistik digunakan untuk menganalisis model pada skenario yang telah dirancang di atas. Model yang dapat memberikan hasil estimasi yang paling baik, dalam arti tingkat signifikansi statistik, kesesuaian tanda koefisien parameter hasil estimasi dengan teori atau kesesuaian implikasinya di lapangan dipilih sebagai model yang sesuai (best fit) bagi penelitian ini. Pengolahan dan analisis data penelitian menggunakan bantuan paket program komputer SPSS for Windows.

Untuk menentukan justifikasi statistik kelayakan model (Goodness of Fit), dilakukan uji Hosmer and Lameshow dengan pendekatan metode Chi square. Apabila nilai signifikansi di atas 0,05, maka model itu sudah memenuhi (fit). Sebaliknya jika nilai signifikansi di bawah 0,05, maka model tersebut tidak memenuhi.

Uji kemaknaan koefisien regresi overall fit test dapat dilakukan dengan menggunakan omnibus test of model coefficient. Pengujian ini juga menggunakan pendekatan uji chi square. Dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja mekanik dapat diprediksi dari variabel bebas.

Uji secara parsial bertujuan menghubungkan 2 atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Parameter yang digunakan adalah membandingkan antara nilai signifikansi setiap variabel dengan taraf nyata 5%. Apabila nilai signifikansi di bawah 5%, maka variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, berlaku pula sebaliknya. Apabila nilai  $\beta$  di Variables In the Equation pada variabel bebas adalah positif(+), maka variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan positif(+) terhadap variabel terikat, berlaku pula sebaliknya.

### Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan kompetensi mekanik di PT. Alun serta menjadi referensi bagi organisasi sejenis. PT. Alun merupakan perusahaan otomotif yang berdiri sejak 1953 dan saat ini beroperasi sebagai dealer truk Mercedes-Benz dengan fokus pada penjualan unit dan pelayanan purna jual, dengan mayoritas pelanggan berasal dari sektor pertambangan dan energi serta didukung layanan remanufacturing melalui Alun Reman Center (ARC). Responden penelitian adalah mekanik Departemen Service yang bertugas di kantor pusat, cabang, dan lokasi pelanggan, dengan jenjang jabatan dari trainee hingga supervisor. Mekanik dituntut bekerja sesuai standar kualitas dan prosedur yang ditetapkan, sementara penetapan kompetensi setiap level mengacu pada standar pabrikan dan ditetapkan oleh Departemen Service dan Training.

Ketentuan dari kompetensi tersebut dapat dilihat dalam gambar di bawah ini.

Tabel 1. Job Role List

Svc Grade Level / Job Role	Administration	Trainee	Junior Mech	Mechanic	Sn. Mechanic	Foreman	Supervisor	Ass Manager
Apprentice Technician		√	√	√	√	√	√	√
Service & Maintenance		√	√	√	√	√	√	√
Repair & Reconditioning			√	√	√	√	√	√
Advance Diagnostic					√	√	√	√
Warranty Claim Handling				√	√	√	√	√
Service Sales Counter						√	√	√
Workshop Administration	√	√	√	√	√	√	√	√
Workshop Management								√
Team Leading						√	√	√

Sampel penelitian mencakup mekanik level Trainee hingga Foreman, karena pada level ini kompetensi teknis masih menjadi tuntutan utama kinerja, sedangkan level Supervisor lebih berfokus pada pengelolaan pekerjaan dan sumber daya manusia. Sejak akhir 2009, PT. Alun menerapkan kebijakan rekrutmen dan pembinaan mekanik berbasis kompetensi (CBET) untuk mengatasi ketimpangan kemampuan, motivasi, dan tingginya turnover yang muncul pada pola rekrutmen sebelumnya. Program CBET disusun berdasarkan standar kompetensi pabrikan dan menjadi dasar penetapan responden dalam penelitian ini.

Tabel 2. Mekanik CBET

Usia (tahun)	17 -22	23 - 28	29 - 34	35 - 40	41 - 46	47 - 52
	29	3	0	0	0	0
Title	Trainee	Junior	Mekanik	Senior	Foreman	Supervisor
	18	14	0	0	0	0
Lama Kerja (tahun)	0 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 20	> 20	
	32	0	0	0	0	

Selain mekanik yang mengikuti program pelatihan berbasis kompetensi (CBET), terdapat pula mekanik yang direkrut sebelum dan selama penerapan kebijakan tersebut, yang karena kebutuhan operasional tetap mengikuti pola pelatihan konvensional.

Data yang didapat peneliti untuk mekanik yang mengikuti pola lama atau NON CBET adalah sebagai berikut;

**Tabel 3.** Mekanik NON CBET

Usia (tahun)	17 -22	23 – 28	29 - 34	35 - 40	41 - 46	47 - 52
	3	13	8	3	2	3
Title	Trainee	Junior	Mekanik	Senior	Foreman	Supervisor
	1	19	0	8	4	0
Lama Kerja (tahun)	0 – 5	6 – 10	11 - 15	16 - 20	> 20	
	18	10	1	2	1	

Pemilihan lokasi didasarkan atas pertimbangan penyebaran mekanik yang mem-back up kerja secara nasional. Berdasarkan lokasi penugasan, responden dikelompokkan menjadi mekanik Kantor Pusat, Cabang, Field/Site, dan Alun Reman Center (ARC) sesuai dengan fungsi pelayanan purna jual, dukungan proyek, dan aktivitas remanufacturing.

**Tabel 4.** Penyebaran Responden

	Tempat Kerja			
	Kantor Pusat	Cabang	Field	ARC
CBET	0	7	16	9
Non CBET	2	18	10	2

### Hasil Pengolahan Data

Hasil analisis regresi logistik menunjukkan bahwa model pada kelompok mekanik CBET memiliki kelayakan yang baik (Hosmer–Lemeshow  $p > 0,05$ ) dan mampu memprediksi kinerja mekanik secara akurat. Uji simultan (Omnibus Test) menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan, motivasi, serta penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja mekanik ( $p < 0,05$ ), dengan daya jelas model yang sangat tinggi (Nagelkerke  $R^2 = 0,999$ ). Secara parsial, ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mekanik CBET. Sebaliknya, pada kelompok non-CBET, meskipun model regresi dinyatakan layak, daya prediksi relatif lebih rendah (Nagelkerke  $R^2 = 0,633$ ). Uji parsial menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan serta motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan hanya variabel penghargaan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mekanik non-CBET.

### Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi (CBET) serta motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja mekanik yang mengikuti program CBET, sementara pada mekanik non-CBET kedua variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa efektivitas pelatihan sangat ditentukan oleh pendekatan berbasis kompetensi. Variabel penghargaan

terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada kedua kelompok, menegaskan peran penghargaan sebagai faktor kunci dalam peningkatan kinerja mekanik.

### Implikasi Manajerial

Implikasi dari temuan ini adalah perlunya penguatan penerapan CBET melalui program pelatihan terstruktur dan sertifikasi berbasis asesmen kompetensi, disertai upaya peningkatan motivasi kerja melalui pemenuhan kebutuhan dan kepuasan mekanik. Selain itu, perusahaan perlu menerapkan sistem penghargaan yang adil dan konsisten untuk mendorong kinerja yang berkelanjutan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

### Simpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi (CBET), motivasi, dan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja mekanik PT. Alun pada kelompok mekanik yang mengikuti program CBET. Sebaliknya, pada mekanik non-CBET, hanya variabel penghargaan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa CBET merupakan pendekatan pelatihan yang lebih efektif dibandingkan pelatihan konvensional dalam meningkatkan kinerja mekanik, serta menegaskan penghargaan sebagai faktor dominan yang konsisten memengaruhi kinerja.

### Rekomendasi

Disarankan agar PT. Alun memperluas implementasi CBET secara berjenjang dan terintegrasi, serta memperkuat kebijakan motivasi dan sistem penghargaan yang objektif dan berkelanjutan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji variabel lain yang relevan, seperti kepemimpinan dan kompensasi, untuk memperkaya kajian mengenai peningkatan kinerja mekanik.

### Daftar Pustaka

- Akbar, M. A. A. (2024). Pengaruh pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2(1), 45–58.
- Alexander Nova Vernando, A., Siregar, M., & Putri, R. (2025). Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *JEBMAK: Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen Akuntansi*, 4(3), 201–213.
- Azizah, L. (2024). The influence of education and training, competence and motivation on the performance of employees. *IDEAL: Journal of Management and Business*, 6(1), 33–42.
- Cahaya, Y. F., Rahardi, P. D., Pujianti, H., Erasashanti, A. P., & Bilqis, D. F. (2025). The influence of competence, training, and work motivation on employee performance. *International Journal of Financial, Accounting, and Management*, 7(1), 141–155.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67.
- Erfan, M., & Bakri, M. (2025). Analysis of employee development strategies to improve skills and motivation. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 87–99.

- Fitriansyah, M. I. (2025). The effect of training and competence on employee performance. *International Journal of Science, Technology, and Management*, 6(2), 112–121.
- Gallardo-Gallardo, E., Dries, N., & González-Cruz, T. F. (2013). What is the meaning of “talent” in the world of work? *Human Resource Management Review*, 23(4), 290–300.
- Herlinawati, H., & Priyowidodo, A. (2025). Pengaruh pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik. *ECo-Fin*, 7(3), 201–210.
- Irianto, A., Prasetyo, E., & Lestari, D. (2025). Employee training and development on organizational performance. *International Journal of Economics, Business, and Innovation Research*, 4(1), 55–66.
- Kusmiati, Y., Hidayat, A., & Nugroho, R. (2024). Pengaruh pendidikan dan pelatihan serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 88–99.
- Masayu, S. W. W., & Ferine, K. F. (2025). Human resource development and employee performance through training. *International Journal of Management, Economics, and Accounting*, 3(2), 66–75.
- Medinugroho, A. A., & Kurniawan, W. (2024). Pengaruh diklat, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja personel PKP-PK. *Neraca: Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 2(10), 120–131.
- Noe, R. A., Clarke, A. D. M., & Klein, H. J. (2014). Learning in the twenty-first-century workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 245–275.
- Prabaswara, T. (2025). The effect of training, competence, and motivation on employee productivity. *Economic: Journal of Economic and Business*, 4(2), 98–108.
- Priyanto, A., & Yuniarto, A. (2025). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(6), 155–167.
- Puspitasari, W., Raharjo, T. J., & Utomo, C. B. (2024). Boosting teacher performance through competence, allowance, and training: The role of motivation. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 1450–1460.
- Samdarshi, J. J., & Singh, I. (2023). Employee training and development enhancing employee performance: A study. *International Journal of Human Resource Studies*, 13(2), 45–58.
- Saputra, O., Rahman, A., & Yuliani, S. (2024). Training, motivation, leadership, and competency effects on employee performance. *International Journal of Social Science Research*, 5(1), 33–44.
- Setiawan, A. F., Wibowo, A., & Lestari, P. (2023). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. *Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 2(2), 77–88.
- Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2009). *Foundations of human resource development*. Berrett-Koehler.
- Torrington, D., Hall, L., Taylor, S., & Atkinson, C. (2020). *Human resource management* (11th ed.). Pearson Education.

Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2012). *Human resource development* (6th ed.). South-Western Cengage Learning.

Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.

Yuniarsih, T., & Suwatno. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.