

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar, untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kecerdasan, akhlak mulia. Seperti yang tercantum dalam undang-undang sisdiknas pasal 26 ayat 3 yang berbunyi :

“Standar kompetensi lulusan pada satuan pendidikan menengah kejuruan bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut sesuai dengan kejuruannya”

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dapat berpengaruh terhadap kinerja lulusan kelak ketika diterima disuatu perusahaan

Berdasarkan Rencana Strategis Departemen Pendidikan Nasional tahun 2010-2014, salah satu isu yang sangat menarik untuk dikaji adalah adanya upaya pemerintah untuk melakukan peningkatan jumlah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) secara prororsional, termasuk penataan bidang keahlian dan program studi di SMK serta fasilitas magang agar relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Penataan ini dilakukan agar lulusan sekolah menengah kejuruan mempunyai kualifikasi kompetensi yang sesuai tuntutan kebutuhan dunia kerja. Dalam hal ini, pemerintah terus berupaya memperbanyak pembangunan sekolah menengah

kejuruan (SMK). Hingga tahun 2008 telah dikembangkan sebanyak 100 SMA dan 341 SMK berbasis keunggulan lokal. Rasio jumlah siswa SMK:SMA dari tahun ke tahun juga terus meningkat dari 30:70 pada tahun 2004 menjadi 49:51 menurut perhitungan sementara pada akhir bulan September 2009.

Hal ini menunjukkan keinginan pemerintah untuk menyelesaikan persoalan lulusan pendidikan sekolah menengah, khususnya menyangkut keterserapan oleh dunia kerja. Namun demikian, niat baik pemerintah ini bukanlah tanpa kendala, mengingat banyak hal yang harus dipersiapkan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan, sarana dan prasarana, sampai pada sekolah menengah kejuruan dengan bidang keahlian apa yang relevan dengan kondisi lingkungan dan tuntutan dunia kerja, termasuk di dalamnya hal-hal yang perlu dipersiapkan menyangkut konversi dari SMA ke SMK.

Selama ini banyak sekolah menengah kejuruan yang tidak bisa berkembang dan bahkan tidak lagi bisa menyelenggarakan kegiatan pendidikan, karena tidak semua SMK menyediakan fasilitas yang dapat menunjang peserta didik menjadi insan yang terampil bekerja sekaligus menguasai keilmuan. Banyak kendala dihadapi di lapangan, diantaranya, fasilitas yang menunjang sebagai sekolah vokasional belum memadai dan tenaga pendidik masih yang lama, dengan pola dan model pengajaran yang tidak berubah, sehingga sekolah bersangkutan tidak mampu bersaing dengan sekolah lain atau lulusannya tidak terserap oleh dunia kerja karena tidak memiliki kompetensi yang sesuai (Memadai) dengan kebutuhan dunia kerja.

Sementara itu dalam konteks perusahaan (Dunia industri), dukungan dunia industri terhadap pendidikan, khususnya sekolah kejuruan relatif masih rendah. Fenomena tentang masih rendahnya dukungan dunia industri terhadap pendidikan ini, diungkapkan oleh Fakhri (2007, hlm. 29) berikut: (1) Rendah kepedulian industri terhadap peningkatan mutu pendidikan kejuruan, (2) Industri besar dan menengah merasa terbebani dengan kehadiran siswa magang, dan (3) Partisipasi industri dalam uji kompetensi masih rendah (33%).

Kondisi ini tentu saja akan membawa implikasi terjadinya kesenjangan antara *supply* dan *demand* tenaga kerja yang memberi dampak pada

NURHAYATI, 2014

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP MUTU KINERJA
LULUSAN SMK OTOMOTIF PADA PERUSAHAAN AUTO 2000 KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pengangguran. Semakin tinggi penguasaan kompetensi yang dimiliki siswa, maka dampak terhadap pengangguran akan kecil atau peluang untuk terserap oleh dunia kerja akan tinggi, dan sebaliknya.

Menurut BPS (2007), Jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 10,55 juta (99,75%) dari jumlah angkatan kerja. Sekalipun pada tahun 2008, jumlah pengangguran di Indonesia turun menjadi 8,5%, tetapi Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) sudah memproyeksikan angka pengangguran pada tahun 2009 naik menjadi 9%. Dari total pengangguran di Indonesia, sebagian besar adalah kalangan terpelajar yang termasuk dalam kategori “pengangguran terselubung” .

Fenomena tentang adanya pengangguran terselubung ini, mengindikasikan bahwa banyaknya lulusan pendidikan yang tidak terserap tenaga kerja, termasuk lulusan sekolah menengah kejuruan (SMK). Secara nasional, keterserapan SMK di dunia kerja, idealnya secara nasional lulusan SMK yang bisa langsung memasuki dunia kerja sekitar 80-85%, sedang selama ini yang terserap 61%. Pada tahun 2006 lulusan SMK di Indonesia mencapai 628.285 orang, sedangkan proyeksi penyerapan atau kebutuhan tenaga kerja lulusan SMK tahun 2007 hanya 385.986 atau sekitar 61,43% (Dalam A. Muliati, AM, 2008). Berikut adalah data mengenai jumlah pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan dari tahun 2012 sampai tahun 2013 dijabarkan dalam tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan
Tahun 2012-2013

Pendidikan tertinggi yang ditamatkan	Februari 2012	Agustus 2012	Februari 2013	Agustus 2013
SD ke Bawah	3,69	3,64	3,61	3,51
Sekolah Menengah Pertama	7,80	7,76	8,24	7,60
Sekolah menengah Atas	10,34	9,60	9,39	9,74
Sekolah Menengah Kejuruan	9,51	9,87	7,68	11,19
Diploma I/II/III	7,50	6,21	5,65	6,01
Universitas	6,95	5,91	5,04	5,50
Jumlah	6,32	6,14	5,92	6,25

Sumber: Dokumen Badan Pusat Statistik Nasional, diakses 2013

Berdasarkan tabel di atas, bisa dilihat bahwa angka pengangguran terbuka dari jenjang pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) pada tahun 2012 bulan Februari sebanyak 9,15% dan pada bulan Agustus tahun 2012 terjadi peningkatan sebanyak 0,36 menjadi 9,87% pada tahun 2013 bulan Februari terjadi penurunan sebanyak 2,19% menjadi 7,68%, namun pada bulan Agustus 2013 terjadi peningkatan sebanyak 3,51% menjadi 11,19%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pengangguran terbuka di Indonesia pada tahun 2012 sampai tahun 2013 mengalami peningkatan, jumlah pengangguran ini cukup tinggi untuk tingkat sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

Di Kota Bandung, hingga akhir Oktober 2008, Dinas Tenaga Kerja (Disnakertrans) mencatat, terdapat tidak kurang 174.000 pencari kerja menganggur tapi yang terserap baru 1.600 orang. Angkatan kerja penganggur ini, kemungkinan bertambah karena telah ada sejumlah perusahaan, menyatakan kolep dan siap bahkan telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Disnakertrans memprediksi, dengan pertumbuhan angkatan kerja 20% setahun, pengangguran di kota Bandung akan menjadi 200.000 lebih.

Fenomena ini tentu saja sangat memprihatinkan mengingat keterserapan lulusan pendidikan oleh dunia kerja, merupakan cerminan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Jika demikian, maka gejala ini tentu perlu segera diperbaiki agar tidak semakin runcing dan berdampak lebih parah pada pengangguran yang akan semakin meningkat dan rendahnya sumber daya manusia di Indonesia.

Dalam konteks kemanfaatannya, mutu pendidikan ini sangat terkait dengan isu relevansi pendidikan. Pendidikan yang memiliki kekuatan daya saing ditandai dengan mutu pembelajaran dalam program-program pendidikan yang amat dibutuhkan oleh masyarakat..

Atas dasar permasalahan itu, perluasan dan pemerataan pendidikan yang bermutu dan relevan dengan kebutuhan masyarakat harus ditempatkan pada prioritas tertinggi dalam pembangunan pendidikan. Mutu dan relevansi tercermin dari kemampuan membentuk kecakapan (*competencies*) lulusan agar dapat menjadi pekerja produktif dan mandiri dengan upah yang lebih tinggi. Kesempatan pendidikan keahlian, keterampilan dan profesi harus besar dan merata dikaitkan dengan sentra-sentra pengembangan ekonomi industri, pendayagunaan iptek, dan peningkatan kecakapan hidup yang sesuai dengan potensi daerah, dengan prinsip belajar sepanjang hayat.

Dengan demikian pemecahan masalah ini secara praktis akan berguna bagi peningkatan kualitas pendidikan yang diharapkan lulusannya mampu terserap oleh dunia kerja dalam menghadapi persaingan, serta menjamin kemandirian lembaga pendidikan sesuai dengan prinsip-prinsip otonomi daerah.

Persoalan yang kemudian muncul adalah mengapa mutu kinerja lulusan SMK rendah? lalu, bagaimanakah caranya sekolah menjadi sekolah yang mandiri,

NURHAYATI, 2014

PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP MUTU KINERJA LULUSAN SMK OTOMOTIF PADA PERUSAHAAN AUTO 2000 KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

berkualitas dan memiliki keunggulan bersaing, sehingga lulusannya memiliki kualifikasi kompetensi yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan memiliki keunggulan bersaing (*competitive advantage*).

Kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu dan periode yang lama. Dari karakteristik dasar tersebut tampak tingkat kompetensi seseorang dan dapat dikategorikan pada tingkat tertentu, tinggi atau dibawah rata-rata. Penentuan ambang kompetensi tersebut dibutuhkan dan penting, karena dapat dijadikan dasar pertimbangan bagi proses rekrutmen, seleksi, perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan sumber daya manusia. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap diri manusia, melekat pada kepribadian yang berlangsung lama, yang dapat memprediksi tingkah laku secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan serta hasilnya.

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan atau *ability*, yaitu seperangkat set terkait tetapi berbeda dari perilaku yang diselenggarakan disekitar *construck* mendasari, yang kita sebut “niat” perilaku adalah manifestasi alternatif dari niat yang sesuai dalam berbagai situasi atau waktu.

Dalam penelitian ini penulis ingin mengidentifikasi kompetensi kerja lulusan SMK otomotif setelah diterima pada perusahaan otomotif AUTO 2000, apakah memiliki kompetensi kerja, motivasi berprestasi dan mutu kinerja yang baik atau perlu peningkatan.

Indikator kemampuan/kompetensi kerja seseorang dikemukakan oleh Smith (1995, hlm. 238) menerangkan individu yang berorientasi pada kemampuan kerja antara lain:

1. Kemampuan intelektual, kapasitas untuk berpikir logis, praktis dan analisis serta sesuai dengan konsep, dan kemampuan dalam mengungkapkan dirinya dengan jelas.
2. Ketegasan, menganalisis kemungkinan dan memiliki komitmen terhadap pilihan yang pasti tepat dan singkat, cepat tanggap, memiliki perencanaan karir yang pasti.
3. Semangat (antusiasme). Kepastian untuk bekerja secara aktif tanpa mengenal lelah.

4. Berorientasi pada hasil, keinginan instrinsik dan memiliki komitmen untuk mencapai suatu hasil dan menyelesaikan apa yang sudah dimulai olehnya.
5. Kedewasaan dan perilaku pantas, suatu kemampuan dalam melatih, mengendalikan emosi dan disiplin diri yang tinggi
6. Asertif, suatu kemampuan untuk mengambil tanggung jawab.
7. Keterampilan interpersonal, bersahabat, cepat tanggap.
8. Keterbukaan, kemampuan mengemukakan pendapat dan perasaan jujur, apa adanya.
9. Keingintahuan, suatu kemampuan untuk melaksanakan usaha-usaha yang rumit secara objektif dan singkat, menilai suatu peristiwa secara kritis.
10. Produktif, kemampuan melakukan inisiatif sendiri, mengantisipasi permasalahan dan menerima tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.
11. Pemberdayaan kemampuan.
12. Teknis, pengetahuan, keterampilan dan perilaku.

Menurut McClelland (Dalam Mangkunegara, 2005, hlm. 68) berpendapat bahwa ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Motivasi berprestasi adalah dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja yang maksimal.

Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal apabila pegawai tersebut memiliki motivasi berprestasi tinggi, motivasi berprestasi tersebut perlu dimiliki pegawai yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Menurut Sagir (Dalam Siswanto, 2003, hlm. 269), mengemukakan unsur-unsur penggerak motivasi antara lain keinginan, penghargaan, tantangan tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan.

Selanjutnya, McClelland mengemukakan 6 karakteristik dari pegawai yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, yaitu:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil resiko.
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang kongkret dalam seluruh kegiatan kerja.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut di atas penulis ingin mengetahui sejauh mana kemampuan kerja karyawan AUTO 2000 dalam melaksanakan tugasnya, apakah memiliki semua kompetensi yang diharapkan oleh perusahaan atau jauh dibawah harapan.

Berdasarkan pendapat tersebut, pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motivasi berprestasi tinggi. Motivasi berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai perlu ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motivasi berprestasi yang ditimbulkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Dari definisi serta pendapat ahli di atas penulis ingin mengukur serta mengetahui motivasi berprestasi pada lulusan SMK otomotif setelah bekerja pada perusahaan otomotif AUTO 2000, apakah mereka memiliki karakteristik motivasi berprestasi seperti diungkapkan ahli tersebut.

Menurut Sallis (2003, hlm. 35), kualitas itu memang sesuatu yang tarik menarik antara konsep yang absolut dan relatif. Namun ia menegaskan bahwa kualitas sekarang ini lebih digunakan sebagai konsep yang absolut, karena itu kualitas punya kesamaan arti dengan kebaikan, keindahan dan kebenaran, atau keserasian yang tidak ada kompromi. Standar kualitas itu meliputi dua, yaitu kualitas yang didasarkan pada standar produk/jasa dan kualitas yang didasarkan pada pelanggan (*costumer*). Kualitas yang didasarkan pada produk/jasa, memiliki beberapa kualifikasi, 1) sesuai kualifikasi, 2) sesuai dengan maksud dan kegunaan, 3) tidak salah atau cacat, dan 4) benar pada awal dan selamanya. Sementara itu kualitas yang didasarkan pada customer, mempunyai kualifikasi; 1) memuaskan pelanggan (*costumer satisfaction*), 2) melebihi harapan pelanggan, dan 3) mencerahkan pelanggan.

Performance atau dalam bahasa kita dinamakan kinerja menurut Prawirosentono (2000, hlm. 11):

“kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan

secara legal,tidak melanggar hukum,dan sesuai dengan moral maupun etika” .

Kinerja merupakan ukuran prestasi atau capaian seseorang atau unit dalam mencapai suatu tujuan. Dalam keseharian, kualitas seseorang salah satunya diukur dari kemampuan mereka dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan kepadanya.

Mangkunegara (2000, hlm. 67) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dari dua definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa mutu kinerja adalah :hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau organisasi dengan baik sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan. Kualitas kinerja yang akan diangkat oleh penulis adalah kualitas kinerja lulusan SMK otomotif pada perusahaan otomotif AUTO 2000, sehingga yang memberikan penilaian terhadap karyawan adalah pihak perusahaan tempat lulusan bekerja, penulis ingin mengetahui bagaimana kualitas kinerja lulusan SMK otomotif yang sudah bekerja pada perusahaan AUTO 2000.

AUTO 2000 melaksanakan kerja sama dengan beberapa SMK otomotif di seluruh Indonesia, salah satunya di kota Bandung, adapun bentuk kerja samanya berupa dibukanya kelas T-TEP (*Toyota Training Education Program*) dimana pihak AUTO 2000 bekerja sama dengan SMK otomotif dalam bentuk membuka kelas T-TEP di sekolah tersebut, bentuk kerja samanya berupa pemberian bantuan program pembelajaran, alat peraga, pelatihan guru, pelatihan siswa. Pelatihan terhadap guru berupa pendalaman teori, penggunaan alat peraga, penggunaan modul, *on the job training*, penggunaan tools, repair manual. Pelatihan untuk siswa juga meliputi pendalaman teori, praktek lapangan, penggunaan tools, repair manual, penggunaan modul serta magang selama satu tahun. Program kerja sama yang ke dua adalah program Kelas ASTRA berupa pelatihan guru dan siswa, magang selama 2 bulan. Program kerja sama ke tiga adalah program Reguler yaitu berupa penerimaan lulusan SMK otomotif yang dekat dengan AUTO 2000.

Hasil penelitian terdahulu yaitu hubungan motivasi berprestasi dan pengalaman kerja industri peserta didik terhadap efektifitas pembelajaran produktif (studi pada SMK Negeri di kota Tasikmalaya) oleh Kristyaningtyas Rahayu (2010), hasil penelitian ditemukan bahwa: (1) Hubungan motivasi berprestasi peserta didik dengan efektifitas pembelajaran cukup kuat dengan nilai korelasi sebesar 0,445 (2) hubungan motivasi berprestasi dengan pengalaman kerja industri peserta didik cukup kuat dengan korelasi sebesar 0,449 (3) hubungan pengalaman kerja industri peserta didik dengan efektifitas pembelajaran produktif cukup kuat dengan nilai korelasi sebesar 0,564. Efektifitas pembelajaran produktif pada SMK Negeri di kota Tasikmalaya dapat tercapai dengan kerjasama dari seluruh pihak yang terkait (*stakeholder*) dalam pembelajaran produktif yaitu peserta didik, guru, kepala sekolah, institusi pasangan, orang tua, dinas pendidikan.

Heizer dan Render (2004, hlm. 88) berpendapat bahwa kualitas terutama mempengaruhi perusahaan dalam empat hal, yaitu: 1) biaya dan pangsa pasar: kualitas yang ditingkatkan dapat mengarah kepada peningkatan pangsa pasar dan penghematan biaya, keduanya juga dapat mempengaruhi profitabilitas. 2) Reputasi perusahaan. Reputasi perusahaan mengikuti reputasi kualitas yang dihasilkan, kualitas akan muncul bersamaan dengan persepsi mengenai produk baru perusahaan, praktek-praktek penanganan karyawan dan hubungannya dengan pemasok. 3) Penanggung jawaban produk organisasi memiliki tanggung jawab yang besar atas segala akibat pemakai barang dan jasa. 4) Implikasi interbasional dalam era teknologi, kualitas merupakan perhatian operasional dan internasional, Agar perusahaan dan negara dapat bersaing secara efektif dalam perekonomian global.

Jurnal lain yang ditulis oleh Winanti (2013), yang bertajuk“ pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan” mengemukakan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam perusahaan terintegrasi dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pelanggan dan karyawan. Oleh sebab itu diperlukan dukungan adanya kompetensi guna meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

NURHAYATI, 2014

PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP MUTU KINERJA LULUSAN SMK OTOMOTIF PADA PERUSAHAAN AUTO 2000 KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kompetensi dan kinerja yang tinggi memberikan isyarat bahwa organisasi dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku management yang efektif.

Adapun indikator kompetensi kerja menurut AUTO 2000 adalah sebagai berikut:

1. Prestasi training
2. Aktual per jam kerja
3. Aktual per flate rate
4. Unit entry

Motivasi berprestasi karyawan Auto 2000 ditunjukkan dengan beberapa prestasi kerja yang pernah diraih diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Selalu mengikuti training
2. Aktual per jam kerja tinggi
3. Aktual per flate rate tinggi
4. Unit entry tercapai

Mutu kinerja karyawan Auto 2000 ditunjukkan dengan penilaian kinerja yang dievaluasi setiap bulan indikatornya meliputi:

1. Nilai training tinggi
2. Aktual per jam tinggi, nilai sesuai harapan perusahaan
3. Aktual per flate rate tinggi, nilai sesuai harapan perusahaan
4. Unit entry tercapai

Dengan demikian, yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal tidak melanggar aturan, dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja pegawai (lulusan SMK otomotif kelas T-TEP) pada perusahaan AUTO 2000 mendapat apresiasi yang baik dari perusahaan karena penilaian kinerja pada perusahaan ini berjalan sesuai mekanisme yang telah ditetapkan.

Permasalahan yang muncul adalah seberapa baik kinerja lulusan SMK otomotif kelas T-TEP yang bekerja pada perusahaan AUTO 2000?

Penulis ingin mengetahui hubungan antara kemampuan kerja dan motivasi berprestasi pada mutu kinerja lulusan SMK Otomotif yang bekerja pada perusahaan Otomotif AUTO 2000

B. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

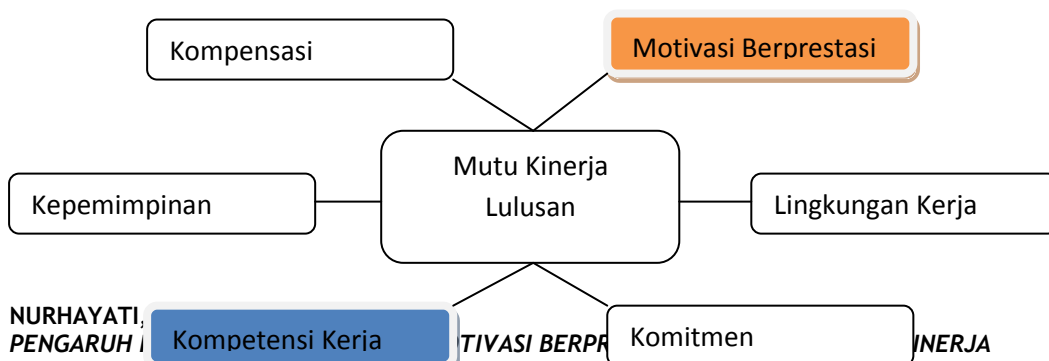
Sebagai perusahaan besar otomotif AUTO 2000 hendaknya selalu memberi pelatihan kerja agar kompetensi kerja karyawan tinggi, motivasi berprestasi yang baik sehingga menghasilkan mutu kinerja yang diharapkan perusahaan.

Masih adanya beberapa karyawan yang memiliki kompetensi kerja rendah, motivasi berprestasi yang kurang sangat berpengaruh terhadap mutu kinerja yang dihasilkan.

Adapun permasalahan yang menyebabkannya antara lain:

- Kurangnya kompetensi kerja karyawan.
- Adanya perbedaan kompetensi kerja karyawan.
- Kurangnya motivasi berprestasi pada diri karyawan.
- Sering terlambatnya penghargaan dari perusahaan.
- Terdapat perbedaan mutu kinerja antar karyawan.
- Terdapat ketidakpuasan dari pelanggan dan pimpinan.

Diantara faktor yang mempengaruhi mutu kinerja lulusan adalah kompetensi dan motivasi sebagaimana yang digambarkan dibawah ini



Berdasarkan gambar diatas dapat dikatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi mutu kinerja, akan tetapi dalam penelitian ini hanya diambil kompetensi kerja dan motivasi berprestasi yang mempengaruhi mutu kinerja tersebut

2. Rumusan Masalah

Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini supaya tidak meluas, maka permasalahannya perlu dibatasi dalam bentuk rumusan masalah. Menurut Sugiyono (2009, hlm. 35) rumusan masalah adalah suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data. Berdasarkan permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kompetensi kerja lulusan SMK Otomotif pada perusahaan otomotif AUTO 2000 ?
2. Bagaimana gambaran motivasi berprestasi lulusan SMK Otomotif pada perusahaan otomotif AUTO 2000 ?
3. Bagaimana gambaran mutu kinerja lulusan SMK otomotif pada perusahaan otomotif AUTO 2000 ?
4. Seberapa besar pengaruh kemampuan kerja terhadap mutu kinerja lulusan SMK otomotif pada perusahaan otomotif AUTO 2000 ?
5. Seberapa besar pengaruh motivasi berprestasi terhadap mutu kinerja lulusan SMK otomotif kelas pada perusahaan otomotif AUTO 2000 ?
6. Seberapa besar pengaruh kemampuan kerja dan motivasi berprestasi terhadap mutu kinerja lulusan SMK otomotif pada perusahaan otomotif AUTO 2000 ?

c. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan suatu keinginan peneliti untuk mencari sebuah jawaban atas permasalahan yang ada. Dengan kata lain, tujuan penelitian berkaitan dengan hasil yang diperoleh setelah penelitian berakhir. Tujuan penelitian dapat dilihat dari dua konteks, yaitu tujuan penelitian secara umum dan

NURHAYATI, 2014

PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP MUTU KINERJA LULUSAN SMK OTOMOTIF PADA PERUSAHAAN AUTO 2000 KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

tujuan penelitian secara khusus. Tujuan penelitian dirumuskan berdasarkan rumusan masalah. Adapun Tujuan umum dan tujuan khusus tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Tujuan Umum

a. Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai kemampuan kerja dan motivasi berprestasi terhadap mutu kinerja lulusan SMK otomotif pada perusahaan otomotif AUTO 2000.

2. Tujuan Khusus

Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Memperoleh gambaran mengenai kemampuan kerja lulusan SMK otomotif pada perusahaan otomotif AUTO 2000.
- b. Memperoleh gambaran mengenai motivasi berprestasi lulusan SMK otomotif pada perusahaan otomotif Auto 2000.
- c. Memperoleh gambaran mutu kinerja lulusan SMK otomotif pada perusahaan otomotif AUTO 2000.
- d. Mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan kerja terhadap mutu kinerja lulusan SMK otomotif pada perusahaan otomotif AUTO 2000.
- e. Mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi berprestasi terhadap mutu kinerja lulusan SMK Otomotif pada perusahaan otomotif AUTO 2000.
- f. Mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan kerja dan motivasi berprestasi terhadap mutu kinerja lulusan SMK otomotif pada perusahaan otomotif AUTO 2000.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik itu bagi peneliti maupun bagi semua pihak pengembang ilmu pengetahuan. Secara terperinci kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritik

Secara teoritik penelitian ini dapat memberikan gambaran dan manfaat mengenai Kemampuan kerja dan motivasi berprestasi terhadap mutu kinerja lulusan SMK otomotif pada perusahaan otomotif AUTO 2000.

NURHAYATI, 2014

PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP MUTU KINERJA LULUSAN SMK OTOMOTIF PADA PERUSAHAAN AUTO 2000 KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis kegunaan penelitian ini antara lain :

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang lebih luas khususnya bagi peneliti dan umumnya bagi praktisi pendidikan.
- b. Memberikan informasi mengenai mutu kinerja yang didukung oleh kemampuan kerja dan motivasi berprestasi.
- c. Menambah ilmu bagi praktisi pendidikan bahwa mutu kinerja dapat dipengaruhi oleh kemampuan kerja dan motivasi berprestasi.
- d. Memberikan masukan kepada perusahaan otomotif AUTO 2000 untuk terus meningkatkan mutu kinerja karyawannya

E. Struktur Organisasi Tesis

Untuk memahami alur pikir dalam penulisan tesis ini, maka perlu adanya struktur organisasi yang berfungsi sebagai pedoman penyusunan laporan penelitian ini yaitu , sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini terdiri dari latar belakang penelitian, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, struktur organisasi.

Bab II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis Penelitian

Bab ini terdiri dari konsep, penelitian terdahulu yang relevan, teori dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini terdiri dari lokasi dan subjek populasi/sampel penelitian, desain penelitian dan justifikasi pemilihan desain penelitian, metode penelitian dan justifikasi penggunaan metode penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, proses pengembangan instrumen, teknik pengumpulan data dan alasan rasionalnya, analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini terdiri dari pengolahan atau analisis data untuk menghasilkan temuan berkaitan dengan masalah penelitian, pertanyaan penelitian, hipotesis, tujuan penelitian, dan pembahasan atau temuan analisis.

NURHAYATI, 2014

PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP MUTU KINERJA LULUSAN SMK OTOMOTIF PADA PERUSAHAAN AUTO 2000 KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Bab V Kesimpulan dan Saran

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran yang menyajikan penafsiran dan pemaknaan penelitian.

Daftar pustaka memuat semua sumber yang pernah dikutip dan digunakan dalam penulisan tesis, lampiran berisi semua dokumen yang digunakan dalam penelitian.