

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan dilaksanakan mewujudkan kemakmuran masyarakat melalui pengembangan perekonomian mengatasi berbagai permasalahan pembangunan dan sosial kemasyarakatan seperti pengangguran dan kemiskinan. Selain pertumbuhan ekonomi, salah satu aspek penting untuk melihat kinerja pembangunan adalah seberapa efektif penggunaan sumber-sumber daya yang ada sehingga lapangan kerja dapat menyerap angkatan kerja yang tersedia. Pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat berarti produksi barang atau jasa yang dihasilkan meningkat. Dengan demikian diperlukan tenaga kerja semakin banyak untuk memproduksi produk sehingga pengangguran berkurang dan kemiskinan yang semakin menurun

Sumber daya manusia yang terampil dan memiliki kinerja tinggi sangat diperlukan dalam era globalisasi seperti sekarang ini, sehingga mampu bersaing dalam tataran internasional. Organisasi pada masa sekarang menyadari bahwa produktivitas sumber daya manusia yang berkualitas adalah aset utama untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu pengelolaan manajemen sumber daya manusia harus dioptimalkan. Perlu disadari bersama bahwa untuk mengembangkan Sumber daya manusia setiap organisasi memiliki keterbatasan. Oleh karena itu perlu melibatkan pihak lain dalam proses pengembangan sumber daya manusia tersebut. Melalui cara inilah pelatihan dibutuhkan, hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2001:70) yaitu :”dengan pengembangan sumber daya manusia, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill* dan *managerial skill* sumber daya manusia yang semakin baik”. Nasution (1982:71) menegaskan “pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang.

Keterampilan yang diperoleh dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing di instansi dimana peserta pelatihan itu bekerja ataupun sebagai modal untuk mencari pekerjaan. Badan Pusat Statistik (BPS)

Gallex Simbolon, 2017

PENGARUH KOMPETENSI INSTRUKTUR DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP HASIL PELATIHAN OTOMOTIF

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

mencatat, tahun 2016 jumlah pengangguran di Indonesia sebesar 7,02 juta orang atau 5,5%. Data BPS menjabarkan, bahwa tingkat pengangguran terbuka (TPT) didominasi penduduk berpendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebesar 9,05%, disusul jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) 8,17 %, dan Diploma I/II/III sebesar 7,49%. Sementara, TPT terendah ada pada penduduk berpendidikan SD ke bawah dengan prosentase 3,61% di periode Februari 2016 (<https://www.bps.go.id/brs/view/id/1231>).

Masalah pengangguran yang begitu tinggi di Indonesia, terutama di Jakarta sebagai Ibukota Negara Indonesia tentu saja akan menjadi masalah serius, hal ini sejalan dengan Muhda (2015, hlm.42) yang menjelaskan mengenai dampak yang diakibatkan oleh pengangguran yakni: (a) Pengangguran bisa menyebabkan masyarakat tidak dapat memaksimalkan tingkat kemakmuran yang dicapainya. Hal ini terjadi karena pengangguran bisa menyebabkan pendapatan nasional riil (nyata) yang dicapai masyarakat akan lebih rendah daripada pendapatan potensial (pendapatan yang seharusnya). Oleh karena itu, kemakmuran yang dicapai oleh masyarakat pun akan lebih rendah. (b) Pengangguran akan menyebabkan pendapatan nasional yang berasal dari sektor pajak berkurang. Hal ini terjadi karena pengangguran yang tinggi akan menyebabkan kegiatan perekonomian menurun sehingga pendapatan masyarakat pun akan menurun. Dengan demikian, pajak yang harus dibayar dari masyarakat pun akan menurun. Jika penerimaan pajak menurun, dana untuk kegiatan ekonomi pemerintah juga akan berkurang sehingga kegiatan pembangunan pun akan terus menurun. (c) Pengangguran tidak menggalakkan pertumbuhan ekonomi. Adanya pengangguran akan menyebabkan daya beli masyarakat akan berkurang sehingga permintaan terhadap barang-barang hasil produksi akan berkurang. Keadaan demikian tidak merangsang kalangan investor (pengusaha) untuk melakukan perluasan atau pendirian industri baru. Dengan demikian tingkat investasi menurun sehingga pertumbuhan ekonomipun tidak akan terpacu. (d) Pengangguran dapat menghilangkan mata pencaharian; (e) Pengangguran dapat menghilangkan ketrampilan; (f) Pengangguran akan menimbulkan ketidak stabilan sosial politik.

Gallex Simbolon, 2017

PENGARUH KOMPETENSI INSTRUKTUR DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP HASIL PELATIHAN OTOMOTIF

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

Upaya pengembangan sumber daya manusia agar semakin meningkatkan kualitasnya harus terus dilakukan, hal itu merupakan langkah-langkah sekaligus upaya memperkuat daya saing sumber daya manusia (SDM) sebagai sarana pendukung pembangunan nasional dalam segala bidang. Upaya untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat membantu meningkatkan kesejahteraan manusia yang berkualitas dapat dilakukan melalui pendidikan. Pendidikan sebagai jembatan untuk meraih kesuksesan dan kualitas hidupnya.. Program pendidikan nasional dapat dijadikan sebagai salah satu alat, sarana dan kunci utama mewujudkan tujuan pembangunan nasional, yaitu mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur.

Hal tersebut sesuai dengan Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 dan 2 yaitu:

1. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara
2. Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman.

Dari penjelasan tersebut memberikan gambaran bahwa tujuan pendidikan adalah agar setiap manusia Indonesia yang menjadi peserta didik untuk memiliki dan mengembangkan potensi yang tidak hanya untuk kepentingan dirinya sendiri tetapi juga terhadap kepentingan masyarakat dan lingkungan sekitar.

Untuk mencapai tujuan penyelenggaraan pendidikan di Indonesia tentu tidak bisa mengandalkan satu jalur pendidikan saja, namun semua jalur pendidikan yang digariskan menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Adapun jalur pendidikan yang dimaksud tertuang dalam pasal 13 ayat 1 yang menyebutkan bahwa jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal, dan informal yang dapat saling memperkaya.

Berdasarkan penjelasan mengenai jalur pendidikan tersebut, dapat diketahui bahwa di dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan melalui jalur formal, nonformal dan informal. Masyarakat dapat mengakses layanan pendidikan yang tersedia di lingkungan dimana mereka berada. Misalnya untuk jalur pendidikan formal masyarakat dapat mengakses jenjang pendidikan sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, dan perguruan tinggi. Sedangkan untuk pendidikan luar sekolah masyarakat dapat mengikuti paket kesetaraan, kursus, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat (PKBM).

Pendidikan luar sekolah diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, dan pelengkap pendidikan sekolah dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat (pasal 26 UU No 20 Tahun 2003). Dalam hal ini prinsip dasar pendidikan luar sekolah adalah bahwa pertumbuhan kejiwaan dan kesehatan fisik, perkembangan kepribadian, lingkungan, pertumbuhan sosial, ekonomi dan kebudayaan seluruhnya berlangsung terus menerus sepanjang kehidupan manusia.

Djudju Sudjana (2004, hlm. 67) merumuskan fungsi-fungsi dari pendidikan nonformal antara lain:

1. Pendidikan nonformal sebagai pengganti (*substitute*) dari pendidikan sekolah. Artinya, pendidikan luar sekolah dapat menggantikan fungsi sekolah di daerah-daerah yang karena berbagai alasan, penduduknya belum terjangkau oleh pendidikan formal. Contohnya: Kejar Paket A, B, dan C.
2. Pendidikan nonformal sebagai pelengkap (*complement*) pendidikan sekolah. Pendidikan nonformal dapat menyajikan berbagai mata pelajaran atau kegiatan belajar yang belum termuat dalam kurikulum pendidikan formal sedangkan materi pelajaran atau kegiatan belajar tersebut sangat dibutuhkan oleh peserta didik dan masyarakat yang menjadi layanan pendidikan formal tersebut. Contohnya: privat, les, dan sebagainya.
3. Pendidikan nonformal sebagai penambah (*supplement*) dari pendidikan sekolah. Pendidikan nonformal dapat memberi kesempatan tambahan pengalaman belajar bagi masyarakat. Contohnya: kursus, pelatihan dan sebagainya.

Berdasarkan uraian fungsi pendidikan nonformal sebagai fungsi pelengkap dan fungsi penambah kegiatan program pelatihan baik yang dilaksanakan oleh pemerintah ataupun swasta hadir untuk dapat membantu mengatasi permasalahan

misalnya untuk mengurangi angka pengangguran. Menurut Purnawati (2011, hlm.2) tingginya pengangguran dapat diatasi dengan pelatihan keterampilan untuk menghasilkan lulusan yang berkompentensi sehingga manusia memiliki daya saing yang tinggi.

Pelatihan harus didukung dengan fasilitas dan sarana, instruktur dan tenaga kepelatihan serta pembiayaan yang sesuai dengan jenis, kemas dan tingkat program pelatihan yang telah ditetapkan. Pelatihan kerja berbasis kompetensi diselenggarakan di lembaga pelatihan kerja (LPK), baik milik pemerintah, swasta maupun perusahaan. Pelatihan juga dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.

Sejalan dengan uraian di atas Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Provinsi DKI Jakarta merupakan lembaga pemerintah yang berada di bawah naungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta.. Pusat Pusat Pelatihan Kerja ini dibagi menjadi lima lembaga berdasarkan daerah administratif yakni, Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Pusat, Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur, Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Utara, Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Barat, dan Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Selatan. Masing-masing lembaga bertanggung jawab untuk melakukan berbagai pelatihan berdasarkan identifikasi masalah yang dilakukan di daerah administratifnya masing-masing.

Penyelenggaran pelatihan di Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Provinsi DKI Jakarta ditujukan untuk memberikan kesempatan yang luas pada masyarakat untuk belajar, sehingga dapat mewujudkan tujuan pendidikan nasional dalam pemerataan dan perluasan kesempatan pendidikan. Salah satu program yang dilakukan di pusat pelatihan kerja ini adalah pelatihan otomotif roda dua yang dirancang untuk peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta pelatihan di bidang otomotif, mengingat tingginya penggunaan kendaraan bermotor di Jakarta.

Pada tahun 2016 jumlah kendaraan roda dua di Jakarta sebanyak 13.084.372 unit, volume penggunaan sepeda motor naik sekitar 12 % tiap tahunnya (<https://metro.tempo.co/read/news/2015/01/09/083633818/>). Penggunaan sepeda motor yang terus meningkat secara langsung membutuhkan sumber daya manusia

dalam bidang perbaikan/*service* kendaraan bermotor. Soedjiarto (1997:9) menjelaskan bahwa mutu hasil pelatihan dipengaruhi oleh peserta didik (latar belakang sosial ekonomi, kemampuan dasar kognitif, motivasi), tenaga didik atau instruktur (pendidikan dan pelatihan, kompetensi tutor dan lain-lain), kurikulum, waktu yang tersedia dan lingkungan.

Peserta pelatihan yang telah memiliki keahlian otomotif diharapkan dapat meningkatkan kualitas hidupnya dan memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Peserta pelatihan dapat mencari pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi yang didapat selama mengikuti pelatihan otomotif.

Keterampilan yang baik menjadi tuntutan setiap bidang pekerjaan, maka peserta didik harus betul-betul menguasai keterampilan yang dipelajarinya secara maksimal. Untuk dapat menguasai keterampilan yang diajarkan peranan seorang instruktur sangat penting selama proses pelatihan. Hal itu sejalan dengan Oemar Malik dalam Ihat Hatimah (2014, hlm 5-6) menyebutkan bahwa seorang instruktur harus mempunyai kemampuan dasar dalam pembelajaran. Adapun kemampuan dasar tersebut yakni sebagai berikut :

1. Kemampuan menguasai bahan
2. Kemampuan mengelola program belajar mengajar
3. Kemampuan mengelola kelas dengan pengalaman belajar
4. Kemampuan menggunakan media atau sumber dengan pengalaman belajar
5. Kemampuan menguasai landasan-landasan kependidikan
6. Kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar
7. Kemampuan menilai prestasi peserta didik
8. Kemampuan mengenai fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan
9. Kemampuan mengenal fungsi dan menyelenggarakan administrasi
10. Kemampuan memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan untuk kepentingan pembelajaran.

Dari pendapat ahli diatas dapat dipahami bahwa menjadi seorang instruktur tidak cukup hanya memahami materi yang akan disampaikan tetapi juga dibutuhkan kemampuan dan pemahaman mengenai keterampilan lain seperti perubahan tingkah laku, kemampuan merancang dan memahami prinsip- prinsip pembelajaran.

Dengan beberapa kompetensi yang harus dikuasai oleh seorang instruktur di atas, maka diharapkan pelatihan mampu mencapai target yang diharapkan oleh penyelenggara, dengan seperti ini maka pelatihan pun diharapkan mampu mencapai kecakapan yang diharapkan. Dengan pelatihan pun diharapkan peserta pelatihan mempunyai kecakapan hidup disaat setelah mengikuti pelatihan ini. Karena keterampilan individu ini mampu menjadi alternatif mengatasi kemiskinan, hal ini ditegaskan oleh Usman (2010, hlm.18).

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, didapatkan bahwa instruktur di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Provinsi DKI Jakarta direkrut dari kalangan pegawai negeri sipil dinas tenaga kerja dan juga dari kalangan professional. Instruktur dari kalangan professional biasanya ahli dalam penguasaan materi ajar tetapi memiliki kendala dalam penyusunan rancangan pembelajaran, pengembangan media ajar, dan kurang paham dalam melakukan pendampingan secara personal kepada peserta pelatihan. Hal tersebut karena latar belakang instruktur yang merupakan praktisi dan belum menempuh jenjang pendidikan S1, sehingga memiliki kendala dalam menyusun perangkat pembelajaran.

Peranan instruktur sangat mempengaruhi tercapai atau tidaknya hasil pelatihan yang akan dicapai, mengingat instruktur ini merupakan salah satu bagian yang akan yang akan menentukan berhasil tidaknya para peserta pelatihan dalam mempelajari suatu materi pelatihan. Untuk mencapai hasil pelatihan yang berkualitas, seorang instruktur harus melakukan perencanaan matang mengenai kompetensi dasar yang yang harus dimiliki.. Kompetensi mengenai tenaga pendidikan diatur dalam Permen No 19 Tahun 2005, adapun kompetensi instruktur untuk pelatih di atur dalam Permendikbud No 41 Tahun 2009 tentang standar kursus dan pelatihan. Faktor kompetensi instruktur diperkuat Manik (2014, hlm.45) yang memaparkan hasil penelitian adanya pengaruh instruktur terhadap peningkatan nilai uji kompetensi peserta pendidikan dan latihan profesi . Dari tersebut dapat terlihat bahwa memang instruktur mempunyai peran penting terhadap peningkatan hasil suatu pelatihan.

Selain rendahnya kompetensi instruktur yang diduga dapat menyebabkan rendahnya hasil pelatihan adalah rendahnya motivasi berprestasi peserta pelatihan untuk mengembangkan kemampuannya, hal ini merupakan salah satu bukti yang terlihat ketika proses pelatihan dilaksanakan peserta tidak semangat dan antusias dalam berinteraksi dengan instruktur. Peserta pelatihan memiliki peranan penting dalam kegiatan pembelajaran, karena peserta didik merupakan objek sekaligus subjek dalam kegiatan pembelajaran yang diikutinya. Oleh karena itu peserta didik harus memiliki motivasi berprestasi dalam mengikuti segala kegiatan pembelajaran yang diikutinya. Berkaitan dengan hal tersebut, Sardirman A.M (1992:82) mengatakan bahwa belajar sangat memerlukan adanya motivasi. Pentingnya motivasi berprestasi dalam suatu kegiatan dipertegas oleh Awan,dkk. (2011,hlm. 34) yang menyatakan bahwa dengan adanya motivasi berprestasi dan konsep diri yang positif berpengaruh terhadap perkembangan individu.

Berdasarkan pemaparan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan kompetensi instruktur dan motivasi berprestasi terhadap hasil pelatihan otomotif di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Provinsi DKI Jakarta.

Hal ini dianggap penting untuk mendapatkan gambaran yang sebenarnya mengenai pengaruh kompetensi instruktur , motivasi berprestasi terhadap hasil pelatihan di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Provinsi DKI Jakarta.

B. Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan hasil observasi di lapangan, diidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. 40 % lulusan pelatihan otomotif di Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Provinsi DKI Jakarta bisa mendapatkan pekerjaan, baik berdasarkan rekomendasi penyelenggara pelatihan dan juga usaha mandiri peserta pelatihan.
2. Tidak semua peserta pelatihan memiliki keahlian dasar mengenai otomotif ketika dilakukan ujian seleksi.
3. Tingkat kehadiran peserta pelatihan yang bervariasi yakni sekitar 40-70 %.

Gallex Simbolon, 2017

PENGARUH KOMPETENSI INSTRUKTUR DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP HASIL PELATIHAN OTOMOTIF

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

4. Adanya peserta pelatihan yang tidak lulus ketika ujian dilakukan pada akhir program baik tes lisan dan tes praktik.
5. Instruktur masih kesulitan untuk mengembangkan bahan ajar.
6. Instruktur dianggap kurang dapat memberikan bimbingan secara personal kepada seluruh peserta pelatihan
7. Pada beberapa lokasi ditemukan ketidaksesuain antara minat peserta dengan program pelatihan yang diikuti.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, agar permasalahan yang diteliti tidak terlalu luas dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh peneliti, maka rumusan masalah yang diteliti adalah mengenai Pengaruh Kompetensi Instruktur dan Motivasi Berprestasi terhadap Hasil Pelatihan Otomotif di Pusat Pelatihan Kerja (PPKD) Provinsi DKI Jakarta. Rumusan masalah dirumuskan dalam tiga pertanyaan penelitian yakni sebagai berikut.

1. Apakah kompetensi instruktur memberikan pengaruh yang signifikan terhadap hasil pelatihan otomotif di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Provinsi DKI Jakarta?
2. Apakah motivasi berprestasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap hasil pelatihan otomotif di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Provinsi DKI Jakarta?
3. Apakah kompetensi instruktur dan motivasi berprestasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap hasil pelatihan otomotif di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Provinsi DKI Jakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini secara umum adalah untuk mengetahui hubungan antara kompetensi instruktur dan motivasi berprestasi terhadap hasil pelatihan sedangkan tujuan khusus penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompetensi instruktur terhadap hasil pelatihan otomotif pada pelatihan di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Provinsi DKI Jakarta.

Gallex Simbolon, 2017

PENGARUH KOMPETENSI INSTRUKTUR DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP HASIL PELATIHAN OTOMOTIF

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

2. Mendeskripsikan dan menganalisis motivasi berprestasi terhadap hasil pelatihan otomotif di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Provinsi DKI Jakarta.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompetensi instruktur dan motivasi berprestasi terhadap hasil pelatihan otomotif di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Provinsi DKI Jakarta.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat diharapkan memberikan manfaat bagi pengembangan teori dan kepentingan praktis.

1. Secara teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan, terutama pengembangan konsep Pendidikan Luar Sekolah (PLS) sehingga dapat memperkaya khasanah pemahaman dan pengalaman dalam peningkatan hasil pelatihan.
- b. Bahan masukan bagi pengelola Balai Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur mengenai kompetensi instruktur, motivasi berprestasi terhadap hasil pelatihan
- c. Untuk peneliti menambah wawasan keilmuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pelatihan,
- d. Sebagai bahan referensi berikutnya untuk peneliti selanjutnya yang tertarik tentang kompetensi instruktur, motivasi belajar terhadap hasil pelatihan.

2. Secara Praktis

- a. Menambah khasanah keilmuan khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompetensi instruktur, motivasi berprestasi dalam meningkatkan hasil pelatihan.
- b. Bahan informasi dan perbandingan bagi balai pelatihan lainnya dalam meningkatkan hasil pelatihan.

E. Struktur Organisasi Tesis

Untuk mempermudah dalam pembahasan dan penyusunan selanjutnya, sistematika penulisan yang digunakan pada penulisan tesis ini yakni sebagai berikut (Pedoman Penulisan Karya Ilmiah 2015).

- BAB I** : Pendahuluan, yang meliputi; latar belakang masalah, identifikasi, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi tesis.
- BAB II** : Kajian Pustaka, meliputi beberapa konsep yang berhubungan dengan judul dan permasalahan yang akan diteliti diantaranya mencakup: hakikat kompetensi, hakikat motivasi berprestasi, kerangka berfikir, dan hipotesis penelitian.
- BAB III** : Metode penelitian, yang meliputi pendekatan dan metode penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, instrument penelitian, uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian, teknik pengolahan dan analisis data.
- BAB IV** : Hasil dan pembahasan, penjabaran dari kondisi objektif lokasi penelitian, deskripsi hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian.
- BAB V** : Simpulan dan saran, yang merupakan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil temuan penelitian, serta saran – saran dan rekomendasi.