

**PENGARUH KUALITAS LAYANAN DAN INSENTIF FINANSIAL
TERHADAP MOTIVASI KINERJA LATIHAN ATLET TENIS
LAPANGAN PAPUA DALAM PUSLATDA TAHUN 2020
DI YOGYAKARTA**



**Oleh :
Pramudya Wisnu Priambodo
19711251026**

**Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagai persyaratan
untuk mendapatkan gelar Magister Pendidikan**

**PROGRAM STUDI ILMU KEOLAHRAGAAN
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2021**

ABSTRAK

Pramudya Wisnu Priambodo. Pengaruh Kualitas Layanan Dan Insentif Finansial Terhadap Motivasi Kinerja Latihan Atlet Tenis Lapangan Papua Dalam Puslatda Tahun 2020 Di Yogyakarta. **Tesis. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Yogyakarta, 2021.**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *service quality* (kualitas layanan) dan insentif finansial terhadap motivasi kinerja latihan Puslatda PON tenis lapangan Provinsi Papua.

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas dan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini maka teknik analisis yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modelling*).

Pengujian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara kualitas layanan dengan motivasi kinerja latihan dibuktikan berdasarkan hasil penelitian, yaitu nilai probabilitas yang didapat 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Insentif finansial berpengaruh positif terhadap motivasi kinerja latihan, apabila insentif finansial meningkat, maka motivasi kinerja latihan atlet tenis lapangan Papua meningkat, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil penelitian, yaitu nilai probabilitas yang didapat 0,000 atau lebih kecil dari 0,05.

Kata kunci: kualitas layanan, insentif finansial, motivasi kinerja latihan

ABSTRACT

Pramudya Wisnu Priambodo. Influence of Service Quality and Financial Incentives on the Performance Motivation of Papuan Tennis Athletes in the 2020 Puslatda in Yogyakarta. **Thesis. Yogyakarta: Faculty of Sports Science, Yogyakarta State University, 2021.**

This research aims to analyze the effect of service quality and financial incentives on the performance motivation of the Papuan tennis athletes at Puslatda PON (Regional Training Center) in Papua Province.

The model used in this study was a causality model and to test the hypothesis proposed in this study, the analytical technique used SEM (Structural Equation Modeling).

This test shows that there is a correlation between service quality and the performance motivation as shown by the research results such as the probability value obtained is at 0.000 or less than 0.05. Financial incentives have a positive effect on training performance motivation, if financial incentives increase, then Papuan tennis athletes' training performance motivation increases as well. It is proven based on research results as the probability value obtained is at 0.000 or less than 0.05.

Keywords: service quality, financial incentives, performance motivation

Mengetahui
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama

Dr. Yudik Prasetyo, M.Kes., AIFO.
NIP. 19820815 200501 1 002

Yogyakarta, 27 Agustus 2021
Disetujui,
Dosen Pembimbing



Prof. Dr. Tomoliyus, M.S.
NIP. 19570618 198203 1 004

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Pramudya Wisnu Priambodo

NIM : 19711251026

Program Studi : Ilmu keolahragaan S2

Dengan ini menyatakan bahwa tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah digunakan untuk memperoleh gelar magister di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis yang diacu dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, Agustus 2021

Yang membuat pernyataan



Pramudya Wisnu Priambodo

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KUALITAS LAYANAN DAN INSENTIF FINANSIAL
TERHADAP MOTIVASI KINERJA LATIHAN ATLET TENIS
LAPANGAN PAPUA DALAM PUSLATDA TAHUN 2020
DI YOGYAKARTA**

**PRAMUDYA WISNU PRIAMBODO
NIM 19711251026**

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan
mendapatkan gelar Magister Pendidikan
Program Studi Ilmu Keolahragaan

Menyetujui untuk diajukan pada ujian tesis

Pembimbing,



Prof. Dr. Tomoliyus, M.S.
NIP 19570618 198203 1 004

Mengetahui:
Fakultas Ilmu Keolahragaan
Universitas Negeri Yogyakarta



Dekan,

Prof. Dr. Wawan S. Suherman, M.Ed.
NIP 19640707 198812 1 001

Koordinator Program Studi,

Dr. Ahmad Nasrulloh, S.Or., M.Or.
NIP 19830626 200812 1 002

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH KUALITAS LAYANAN DAN INSENTIF FINANSIAL
TERHADAP MOTIVASI KINERJA LATIHAN ATLET TENIS
LAPANGAN PAPUA DALAM PUSLATDA TAHUN 2020
DI YOGYAKARTA**

**Pramudya Wisnu Priambodo
NIM. 19711251026**

Dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis
Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta
Tanggal: 20 Agustus 2021

TIM PENGUJI

Dr. Abdul Alim, M.Or.
(Ketua/Penguji)

26.08.2021

Dr. Sigit Nugroho, M.Or.
(Sekretaris/Penguji)

26.08.2021

Prof. Dr. Tomoliyus, M.S
(Pembimbing/Penguji)

26.08.2021

Prof. Dr. Wawan Sundawan Suherman, M.Ed
(Penguji Utama)

26.08.2021

Yogyakarta, 26 Agustus 2021
Fakultas Ilmu Keolahragaan
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,

Prof. Dr. Wawan Sundawan Suherman, M.Ed
NIP. 19640707 198812 1 001

LEMBAR PERSEMBAHAN

Tesis ini saya persembahkan untuk :

- ❖ Ibu Sri Hartati dan Bapak Pramono Wariso, Ibu dan Bapak Juara Satu diseluruh dunia buatku yang selalu tersenyum
- ❖ Kakakku Bima Setoaji serta adikku Pawestri Kusumo Arum
- ❖ Istriku Dwi Amara dan anakku Mahreen Shafana Priambodo

Terimakasih untuk setiap bait doa yang engkau panjatkan, setiap tetes keringat yang engkau curahkan, dan kasih sayang yang tak mungkin bisa aku balas dengan apapun.

*Suatu kebanggaan bisa menjadi bagian dari keluarga ini
Untukmu Ibu dan Bapak yang selalu mendukungku disetiap langkahku
Teruslah berada disampingku, aku akan membuatmu bangga!*

- ❖ Prof. Dr. Tomoliyus, M.S, *Terimakasih atas semangat dan bimbingannya dimanapun berada*
- ❖ Sahabat-sahabat yang selalu memberi dukungan
- ❖ Teman-teman Pascasarjana Ikor B angkatan 2019'
- ❖ Almamater Universitas Negeri Yogyakarta

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya serta karunia-Nya, Sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Tesis ini berjudul “Pengaruh kualitas layanan dan insentif finansial terhadap motivasi kinerja latihan atlet tenis lapangan Papua dalam puslatda tahun 2020 di Yogyakarta.

Tesis ini dapat terselesaikan dengan baik berkat bantuan dari berbagai pihak, khususnya pembimbing. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. Wawan S. Suherman, M.Ed selaku Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta telah memberikan ijin penelitian dan segala kemudahan telah diberikan kepada penulis.
2. Bapak Dr. Tomoliyus, M.S selaku dosen pembimbing tesis, dan Dosen Penasehat Akademik yang dengan sabar memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyusun tesis.
3. Bapak Yofi selaku kepala pelatih yang telah memberikan ijin pengambilan data di Puslatda Tenis lapangan Papua serta bantuannya selama pengambilan data.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Keolahragaan yang telah memberikan bekal ilmu yang baik tak ternilai harganya sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini.

5. Seluruh responden penelitian yang telah meluangkan waktunya untuk membantu dalam pengambilan data.
6. Semua pihak yang telah membantu dalam penelitian ini, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT memberikan berkah dan hidayah-Nya atas kebaikan semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini adalah sebuah karya yang merupakan proses dari belajar, dengan demikian penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis memohon kritikan dan saran yang bersifat membangun bagi kesempurnaan tesis ini.

Yogyakarta, Agustus 2021
Penulis

Pramudya Wisnu Priambodo
NIM. 19711251026

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	iv
LEMBAR PERSETUJUAN	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori.....	8
1. Motivasi Kerja.....	8
2. Kualitas Layanan	15
3. Insentif Financial.....	21
B. Penelitian yang Relevan	24
C. Kerangka Berpikir	33
D. Hipotesis	35

BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	36
B. Lokasi Penelitian	36
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	36
D. Definisi Operasional Penelitian.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Validitas dan Reliabilitas.....	39
G. Teknik Analisis Data	41
H. Uji Hipotesis.....	41
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	49
B. Persepsi Variabel.....	50
C. Analisis SEM (<i>Structural Equation Model</i>).....	53
D. Pembahasan	57
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	59
B. Implikasi Penelitian	59
C. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN.....	66

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Skala Skor	38
Tabel 3.2 Tabel Uji Validitas	40
Tabel 3.3 Uji Reliabilitas.....	43
Tabel 4.1 Skor Variabel Kualitas Layanan	51
Tabel 4.2 Skor Variabel Insentif Finansial.....	52
Tabel 4.3 Hasil Estimasi Dengan Model AMOS	55
Tabel 4.4 Hasil Goodness of Fit Index Full Model.....	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Bagan Kerangka Berpikir	24
Gambar 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Gambar 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
Gambar 4.3. Hasil model penelitian	54

DAFTAR LAMPIRAN

	halaman
Lampiran 1. Data Uji Coba Kualitas Layanan	66
Lampiran 2. Data Uji Coba Insentif Finansial... ..	66
Lampiran 3. Data Uji Coba Motivasi Kinerja Latihan.....	67
Lampiran 4. Validitas Uji Coba Variabel Kualitas Layanan.. ..	67
Lampiran 5. Reliabilitas Uji Coba Variabel Kualitas Layanan	68
Lampiran 6. Validitas Uji Coba Variabel Insentif Finansial	68
Lampiran 7. Reliabilitas Uji Coba Variabel Insentif Finansial.....	68
Lampiran 8. Validitas Uji Coba Variabel Motivasi Kinerja Latihan.....	68
Lampiran 9. Reliabilitas Uji Coba Variabel Motivasi Kinerja Latihan	68
Lampiran 10. Data Penelitian Variabel Kualitas Layanan.....	69
Lampiran 11. Data Penelitian Variabel Insentif Finansial	70
Lampiran 12. Data Penelitian Variabel Motivasi Kinerja Latihan	70
Lampiran 13. Validitas Variabel Kualitas Layanan.....	71
Lampiran 14. Reliabilitas Variabel Kualitas Layanan	75
Lampiran 15. Validitas Variabel Insentif Finansial	75
Lampiran 16. Reliabilitas Variabel Insentif Finansial	76
Lampiran 17. Validitas Variabel Motivasi Kinerja Latihan	76
Lampiran 18. Reliabilitas Variabel Motivasi Kinerja Latihan.....	78
Lampiran 19. Model analisis SEM	78
Lampiran 20. Hasil Uji SEM	79
Lampiran 21. Dokumentasi.....	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembinaan dalam olahraga sejak mendirikan sampai menghidupi perkumpulan olahraga tentu saja membutuhkan dana yang tidak sedikit. Oleh karena itu diperlukan sumber dana yang kuat baik dari pemerintah maupun swasta. Sarana dan prasarana merupakan alat yang penting untuk memperlancar di dalam pencapaian prestasi yang berpengaruh terhadap peningkatan prestasi maksimal. Di sisi lain juga ingin menjadikan klub tenis lapangan sebagai pencetak atlet berbakat. Faktor yang tidak kalah pentingnya adalah faktor kualitas layanan, karena kualitas layanan dalam olahraga merupakan wadah untuk mencapai tujuan prestasi yang maksimal.

Usaha dalam mencapai prestasi maksimal membutuhkan banyak sekali pengetahuan pendukung, menurut Safitri (2017) pengetahuan pendukung itu antara lain tentang: anatomi, fisiologi, kedokteran olahraga, biomekanika, statistik, tes dan pengukuran, psikologi, pembelajaran motorik, ilmu pendidikan, ilmu gizi, sejarah, dan sosiologis. Secara umum masih banyak orang yang berpendapat bahwa prestasi yang tinggi dapat dicapai apabila orang giat berlatih, secara continue dan terarah. Di samping bakat yang dimiliki seseorang, pembinaan atlet tenis lapangan harus diperhatikan.

Dalam mempersiapkan PON XX di Papua tahun 2020, Gubernur Papua dan Ketua Umum KONI Papua meluncurkan Pusat Pelatihan Daerah (Puslatda) di Jayapura, Papua, Senin, 8 Juli 2019. Tenis lapangan merupakan salah satu cabang olahraga yang sudah lolos, dan mempersiapkan *Training Center* diluar daerah yaitu di Yogyakarta. Karena Pandemi covid-19 maka PON Di Papua di undur tahun 2021.

Berdasarkan wawancara koordinator Puslatda tenis lapangan Papua untuk peningkatan kinerja atlet tenis lapangan Propinsi Papua dilakukan pemusatan latihan di Yogyakarta, dengan diberi fasilitas dan peralatan, akomodasi dan penginapan. Namun kualitas layanan atlet berlatih masih rendah, sehingga perlu dilakukan pengukuran kualitas layanan. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas layanan berpengaruh besar terhadap motivasi kinerja (Graikinis-Evaggelinos, *at al.*,2019). Selain itu juga insentif finansial masih merasa kurang peserta Puslatda sehingga menyebabkan berlatih kurang semangat.

Puslatda merupakan cara untuk mengembangkan bakat kinerja atlet tenis lapangan Papua. Keberhasilan Puslatda dalam pengembangan bakat kinerja atlet sangat ditentukan salah satunya oleh motivasi latihan (Johnston, Wattie, Schorer, & Baker, 2018;; MacNamara, Button, & Collins, 2010, Höner & Feichtinger, 2016;). Motivasi kinerja latihan merupakan faktor penting dalam mengembangkan bakat (Sagar, Busch, & Jowett, 2010; Zuber et al., 2015; Zuber & Conzelmann, 2014) khususnya tenis lapangan. Namun berdasarkan wawancara tak struktur pada pelatih tenis lapangan Papua

motivasi latihan atlet masih rendah. Oleh karena itu perlu dicari penyebabnya rendah motivasi kinerja latihan.

Atlet yang memiliki motivasi latihan yang tinggi cenderung lebih tertarik dan memilih situasi yang menantang. Atlet lebih tertarik melakukan sejumlah tugas atau menginginkan porsi latihan yang banyak dan berat supaya mampu meningkatkan jam terbang bermain dan memotivasi atlet untuk selalu meningkatkan kemampuannya. Hal ini yang dilakukan atlet melakukan evaluasi setiap kali selesai menghadapi suatu pertandingan. Mereka akan melakukan evaluasi dengan pihak pelatih dan manajemen. Mereka tidak hanya menginginkan kemenangan yang diperoleh, melainkan konsistensi performa diri atlet sebelum menghadapi sebuah pertandingan kembali. (Pramudipta, 2017)

Kualitas layanan yang rendah, motivasi kinerja latihan yang rendah ditandai menjadi salah satu penyebab rendahnya kepuasan atlet sehingga menyebabkan kinerja atlet berlatih rendah. Motivasi kinerja latihan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi proses berlatih. Setiap atlet memiliki motivasi kinerja latihan atau kecenderungan dalam mengabdikan seluruh kemampuannya untuk mencapai prestasi yang paling unggul, motivasi latihan atlet tersebut akan mendorong keinginannya untuk lebih semangat berlatih dan meningkatkan frekuensi latihan, sebagaimana dikemukakan oleh Weiner (1990) yang menyatakan bahwa seseorang memiliki motivasi kinerja tinggi merasa kegagalan tersebut disebabkan karena kurangnya usaha dalam menangani pekerjaannya, sedangkan seseorang

memiliki motivasi kinerja rendah akan mengkaitkan kegagalannya bukan karena kurangnya usaha tetapi karena faktor lain, termasuk kelelahan, kesulitan pekerjaan. tugas, prasangka negatif terhadap pelatih, kurang dukungan, dan suasana hati mereka yang buruk.

Kenyataan yang ada di lapangan menjadikan beberapa alasan dilakukannya penelitian mengenai kualitas motivasi kinerja latihan atlet tenis lapangan Papua, baik insentif, pelatih, tempat latihan maupun pengurus apakah sudah memperhatikan secara baik layanan yang di berikan baik dari fasilitas dan sarana lainnya. Berkaitan dengan kualitas, menurut Supranto (2006: 226) adalah sebuah istilah yang mendefinisikan bagi penyedia jasa sebagai sesuatu hal yang harus dikerjakan dengan baik. Kualitas yang baik dalam pelayanan akan menjadi penunjang kepuasan tersendiri bagi pelanggan. Sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan kualitas layanan dan insentif finansial terhadap motivasi kinerja latihan atlet tenis lapangan Papua dalam puslatda tahun 2021 di Yogyakarta.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diketahui permasalahan yang ada. Permasalahan tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Para atlet merasa insentif finansial masih merasa kurang sehingga menyebabkan berlatih kurang semangat.

- b. Kualitas layanan yang rendah, motivasi kinerja latihan yang rendah ditandai menjadi salah satu penyebab rendahnya kepuasan atlet sehingga menyebabkan kinerja atlet berlatih rendah
- c. Pengurus belum memperhatikan secara baik layanan yang di berikan baik dari fasilitas dan sarana lainnya.

C. Pembatasan Masalah

Agar dalam melaksanakan penelitian ini lebih fokus, terarah dan tidak terjadi salah penafsiran maka peneliti memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan kualitas layanan, insentif financial dan motivasi kinerja latihan. Subyek penelitian adalah Puslatda PON tenis lapangan Provinsi Papua. Desain penelitian menggunakan desain korelasi berganda yaitu *structural equation modeling* (SEM).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis mengambil sebuah rumusan masalah dalam penelitian “Bagaimana pengaruh kualitas layanan dan insentif finansial terhadap motivasi kinerja latihan Puslatda PON tenis lapangan Provinsi Papua?

Secara khusus rumusan masalah dijabarkan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *service quality* (kualitas layanan) terhadap motivasi berprestasi Puslatda PON tenis lapangan Provinsi Papua?

2. Bagaimana pengaruh *insentif financial* terhadap motivasi kinerja latihan Puslatda PON tenis lapangan Provinsi Papua?

E. Tujuan Penelitian

Seiring dengan rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *Service Quality* (kualitas layanan) terhadap motivasi kinerja latihan Puslatda PON tenis lapangan Provinsi Papua.
2. Menganalisis pengaruh *insentif financial* terhadap motivasi kinerja latihan Puslatda PON tenis lapangan Provinsi Papua.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan ruang lingkup dan permasalahan yang diteliti, Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dapat memberikan sumbangan untuk perkembangan pengetahuan, khususnya bidang manajemen olahraga
 - b. Dapat sebagai sumber penelitian berikutnya tentang manajemen olahraga
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Peneliti
Dapat sebagai salah satu pedoman penyusunan program latihan Pusat latihan daerah (puslatda) dalam melayani peningkatan prestasi

olahraga tenis.

b. Bagi Organisasi

Bagi organisasi, dapat menjadi bahan pertimbangan menyusun program pembinaan Puslatda untuk kemajuan pembinaan atlet tenis lapangan yang berkualitas.

c. Bagi Atlet

Dapat memotivasi atlet dalam kinerja latihan puslatda.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Motivasi Kinerja

a. Pengertian

Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekinerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekinerja dengan cara yang anda inginkan. Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong atlet untuk bertindak.

Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang (Chukwuma & Obiefuna, 2014). Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhankebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. (Munandar,2001).

Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kinerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan

suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kinerja dalam organisasi. Motivasi kinerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Atlet yang mempunyai motivasi kinerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu Motivasi kinerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kinerja. Oleh sebab itu, motivasi kinerja dalam psikologi kerya biasa disebut pendorong semangat kinerja. Kuat dan lemahnya motivasi kinerja seorang tenaga kinerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. (Anoraga, 2009).

Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori Motivasi telah dibahas dan dikonsepsi oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Dalam penelitian terbaru, motivasi didefinisikan oleh Saraswathi (2011) sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa

kebutuhan individual. (Wan & Tan, 2013)

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kinerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kinerja seorang tenaga kinerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

b. Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S. P Hasibuan (2006: 150), yaitu:

- 1) Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

c. Tujuan Motivasi

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Ngalim Purwanto, 2006: 73).

Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu S. P. Hasibuan (2006: 146) mengungkapkan bahwa:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benarbenar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi

d. Fungsi Motivasi

Menurut Sardiman (2007: 85), fungsi motivasi ada tiga, yaitu:

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). Menurut Wahjosumidjo (2001: 42), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor

eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2006: 294) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- 2) Harga diri
- 3) Harapan pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Keinginan
- 6) Kepuasan kerja
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 3) Organisasi tempat orang bekerja
- 4) Situasi lingkungan kerja
- 5) Gaji

Dalam hubungannya dengan faktor yang mempengaruhi motivasi yang dimaksud lingkungan kerja ialah pemimpin dan bawahan. Dari

pihak pemimpin ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi, seperti:

- 1) Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, termasuk didalamnya prosedur kerja, berbagai rencana dan program kerja.
- 2) Persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh bawahan.
- 3) Tersedianya seperangkat alat-alat dan sarana yang diperlukan di dalam mendukung pelaksanaan kerja, termasuk di dalamnya bagaimana tempat para bawahan bekerja.
- 4) Gaya kepemimpinan atasan dalam arti sifat-sifat dan perilaku atasan terhadap bawahan.

Bawahan dalam motivasi memiliki gejala karakteristik seperti:

- 1) Kemampuan bekerja
- 2) Semangat kerja
- 3) Rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok
- 4) Prestasi dan produktivitas kerja

Sedangkan menurut Hamzah B.Uno (2008: 112) seorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui:

- 1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi:
 - a) Kerja keras
 - b) Tanggung jawab
 - c) Pencapaian tujuan
 - d) Menyatu dengan tugas
- 2) Prestasi yang dicapainya, meliputi:

- a) Dorongan untuk sukses
 - b) Umpan balik
 - c) Unggul
- 3) Pengembangan diri, meliputi:
- a) Peningkatan keterampilan
 - b) Dorongan untuk maju
- 4) Kemandirian dalam bertindak, meliputi:
- a) Mandiri dalam bekerja
 - b) Suka pada tantangan

2. Kualitas layanan

a. Pengertian

Layanan adalah perbuatan proses dan kinerja (Zeithaml et al. 2008). Kualitas layanan biasanya diartikan sebagai kualitas penyedia layanan dan layanannya (Bitner dan Hubbert 1994). Lupiyoadi (2014) mendefinisikan, “Kualitas adalah perpaduan antara sifat dan karakteristik yang menentukan sejauh mana keluaran dapat memenuhi persyaratan kebutuhan pelanggan. Kualitas layanan merupakan ukuran perbedaan antara harapan atau keinginan pelanggan (Wicaksono, P. D., & Aprianingsih, A., 2016). Dengan kata lain bahwa kualitas layanan adalah kualitas layanan sebagai tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi keinginan.

Kualitas layanan telah diakui sebagai salah satu faktor utama yang mempengaruhi pelanggan dan mengarah pada profitabilitas organisasi

dalam jangka panjang (Yusof at al., 2018). Dimensi kualitas layanan ada lima yang meliputi *tangibility*, *reliability*, *responsiveness*, *assurance* dan *empathy* berpengaruh terhadap kepuasan keseluruhan (Barshanat al., 2017).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas dan kepuasan berpengaruh besar terhadap niat berperilaku (Graikinis-Evaggelinos at al., 2019). Selain itu, kualitas layanan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan, dan loyalitas secara tidak langsung (Ndayisenga, J., & Tomoliyus, 2019). Adapun aspek-aspek layanan yang diinginkan meliputi fasilitas modern, sikap dan keterampilan karyawan, tawaran keanggotaan, financial, program, jam operasi, keamanan barang pribadi dan ketentuan layanan yang konsisten (Yıldız, 2018).

b. Unsur Kualitas Layanan

Setiap organisasi modern dan maju senantiasa mengedepankan bentuk-bentuk aktualisasi kualitas layanan. Kualitas layanan yang dimaksud adalah memberikan bentuk pelayanan yang optimal dalam memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan kepuasan dari pelanggan yang meminta pelayanan dan yang meminta dipenuhi pelayanannya. Konsep kualitas layanan yang berkaitan dengan kepuasan ditentukan oleh lima unsur yang biasa dikenal dengan istilah kualitas layanan “*RATER*” (*responsiveness*, *assurance*, *tangible*, *empathy* dan *reliability*). Konsep kualitas layanan *RATER* intinya adalah membentuk sikap dan perilaku dari pengembang pelayanan untuk memberikan bentuk pelayanan yang kuat

dan mendasar, agar mendapat penilaian sesuai dengan kualitas layanan yang diterima.

Inti dari konsep kualitas layanan adalah menunjukkan segala bentuk aktualisasi kegiatan pelayanan yang memuaskan orang-orang yang menerima pelayanan sesuai dengan daya tanggap (*responsiveness*), menumbuhkan adanya jaminan (*assurance*), menunjukkan bukti fisik (*tangible*) yang dapat dilihatnya, menurut empati (*empathy*) dari orang-orang yang memberikan pelayanan sesuai dengan keandalannya (*reliability*) menjalankan tugas pelayanan yang diberikan secara konsekuen untuk memuaskan yang menerima pelayanan. B

erdasarkan inti dari konsep kualitas layanan “*RATER*” kebanyakan organisasi kerja yang menjadikan konsep ini sebagai acuan dalam menerapkan aktualisasi layanan dalam organisasi kerjanya, dalam memecahkan berbagai bentuk kesenjangan (*gap*) atas berbagai pelayanan yang diberikan oleh pegawai dalam memenuhi tuntutan pelayanan masyarakat. Aktualisasi konsep “*RATER*” juga diterapkan dalam penerapan kualitas layanan pegawai baik pegawai pemerintah maupun non pemerintah dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

Lebih jelasnya dapat diuraikan mengenai bentuk-bentuk aplikasi kualitas layanan dengan menerapkan konsep “*RATER*” yang dikemukakan oleh Parasuraman dalam Lupiyoadi (2013), sebagai berikut:

- 1) Keandalan (*Reliability*)

Yaitu kemampuan perusahaan untuk memberikan pelayanan

sesuai dengan yang dijanjikan secara akurat dan terpercaya. Kinerja harus sesuai dengan harapan pelanggan yang berarti ketepatan waktu, pelayanan yang sama untuk semua pelanggan tanpa kesalahan, sikap yang simpatik, dan dengan akurasi yang tinggi. Tuntutan keandalan pegawai dalam memberikan pelayanan yang cepat, tepat, mudah dan lancar menjadi syarat penilaian bagi orang yang dilayani dalam memperlihatkan aktualisasi kerja pegawai dalam memahami lingkup dan uraian kerja yang menjadi perhatian dan fokus dari setiap pegawai dalam memberikan pelayanannya. Inti pelayanan keandalan adalah setiap pegawai memiliki kemampuan yang andal, mengetahui mengenai seluk-beluk prosedur kerja, mekanisme kerja, memperbaiki berbagai kekurangan atau penyimpangan yang tidak sesuai dengan prosedur kerja dan mampu menunjukkan, mengarahkan dan memberikan arahan yang benar kepada setiap bentuk pelayanan yang belum dimengerti oleh masyarakat, sehingga memberi dampak positif atas pelayanan tersebut yaitu pegawai memahami, menguasai, handal, mandiri dan profesional atas uraian kerja yang ditekuninya.

2) Jaminan dan kepastian (Assurance)

Yaitu pengetahuan, kesopanan, dan kemampuan para pegawai perusahaan untuk menumbuhkan rasa percaya para pelanggan kepada perusahaan. Hal ini meliputi beberapa komponen antara lain komunikasi (*communication*), kredibilitas (*credibility*), keamanan (*security*), kompetensi (*competence*), dan sopan santun (*courtesy*). Inti

dari bentuk pelayanan yang meyakinkan pada dasarnya bertumpu kepada kepuasan pelayanan yang ditunjukkan oleh setiap pegawai, komitmen organisasi yang menunjukkan pemberian pelayanan yang baik, dan perilaku dari pegawai dalam memberikan pelayanan, sehingga dampak yang ditimbulkan dari segala aktivitas pelayanan tersebut diyakini oleh orang-orang yang menerima pelayanan, akan dilayani dengan baik sesuai dengan bentuk-bentuk pelayanan yang dapat diyakini sesuai dengan kepastian pelayanan.

3) Berwujud (*Tangible*)

Yaitu kemampuan perusahaan dalam menunjukkan eksistensinya kepada pihak eksternal. Penampilan dan kemampuan sarana dan prasarana fisik perusahaan yang dapat diandalkan keadaan lingkungan sekitarnya merupakan bukti nyata dari pelayanan yang diberikan oleh pemberi jasa. Hal ini meliputi fasilitas fisik (contoh: gedung, gudang, dan lain-lain), perlengkapan dan peralatan yang digunakan (teknologi), serta penampilan pegawainya. Berarti dalam memberikan pelayanan, setiap orang yang menginginkan pelayanan dapat merasakan pentingnya bukti fisik yang ditunjukkan oleh pengembang pelayanan, sehingga pelayanan yang diberikan memberikan kepuasan. Bentuk pelayanan bukti fisik biasanya berupa sarana dan prasarana pelayanan yang tersedia, teknologi pelayanan yang digunakan, performance pemberi pelayanan yang sesuai dengan karakteristik pelayanan yang diberikan dalam menunjukkan prestasi kerja yang dapat diberikan dalam bentuk

pelayanan fisik yang dapat dilihat.

4) Empati (Empathy)

Yaitu memberikan perhatian yang tulus dan bersifat individual atau pribadi yang diberikan kepada pelanggan dengan berupaya memahami keinginan pelanggan. Di mana suatu perusahaan diharapkan memiliki pengertian dan pengetahuan tentang pelanggan, memahami kebutuhan pelanggan secara spesifik, serta memiliki waktu pengoperasian yang nyaman bagi pelanggan. Empati dalam suatu pelayanan adalah adanya suatu perhatian, keseriusan, simpatik, pengertian dan keterlibatan pihak-pihak yang berkepentingan dengan pelayanan untuk mengembangkan dan melakukan aktivitas pelayanan sesuai dengan tingkat pengertian dan pemahaman dari masing-masing pihak tersebut. Pihak yang memberi pelayanan harus memiliki empati memahami masalah dari pihak yang ingin dilayani. Pihak yang dilayani seyogyanya memahami keterbatasan dan kemampuan orang yang melayani, sehingga keterpaduan antara pihak yang melayani dan mendapat pelayanan memiliki perasaan yang sama. Artinya setiap bentuk pelayanan yang diberikan kepada orang yang dilayani diperlukan adanya empati terhadap berbagai masalah yang dihadapi orang yang membutuhkan pelayanan. Pihak yang menginginkan pelayanan membutuhkan adanya rasa kepedulian atas segala bentuk pengurusan pelayanan, dengan merasakan dan memahami kebutuhan tuntutan pelayanan yang cepat, mengerti berbagai bentuk perubahan

pelayanan yang menyebabkan adanya keluhan dari bentuk pelayanan yang harus dihindari, sehingga pelayanan tersebut berjalan sesuai dengan aktivitas yang diinginkan oleh pemberi pelayanan dan yang membutuhkan pelayanan.

5) Ketanggapan (*Responsiveness*)

Yaitu suatu kebijakan untuk membantu dan memberikan pelayanan yang cepat/responsif dan tepat kepada pelanggan, dengan penyampaian informasi yang jelas. Membiarkan konsumen menunggu merupakan persepsi yang negatif dalam kualitas pelayanan.

3. Insentif Financial

a. Pengertian

Hasibuan (2013:117) mendefinisikan insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Menurut Lijan Poltak Sinabela (2017:238) insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kinerja pegawai. Sedangkan menurut Irham Fahmi (2017:64), insentif adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik bentuk finansial maupun non finansial.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa insentif financial adalah merupakan pemberian bantuan agar seseorang

agar termotivasi berprestasi dalam kinerjanya. Motivasi berprestasi akan timbul karena ada dorongan eksternal, yaitu sumber motivasi yang berasal dari luar individu yang dapat menggerakkan perilaku berprestasi yang disebut dengan motivasi ekstrinsik. Penelitian menemukan bahwa motivasi berprestasi tinggi memiliki performa yang kurang baik ketika tidak adanya insentif financial dari latihan. Jadi individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi tidak selalu menunjukkan performa yang lebih baik dari pada individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah. Motivasi ekstrinsik merupakan sesuatu yang diberikan oleh pengelola Puslatda untuk memenuhi kebutuhan atlet sehingga mampu meningkatkan kontribusi atlet.

b. Jenis-jenis Insentif Finansial

Jenis-jenis insentif finansial dalam suatu perusahaan harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan. Hariandja (2013:267), jenis-jenis insentif finansial tersebut adalah :

1) Bonus

Jumlah tambahan uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan.

- a) Bonus diberikan secara selektif dan khusus kepada pegawai yang berhak menerima.
- b) Bonus diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan dimasa

yang akan datang.

2) *Profit Sharing*

Bagian keuntungan yang ikut dinikmati kepada peserta/karyawan. Pembayaran sebagian laba bersih untuk kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta/karyawan.

3) *Piece Rate Plan*

Insentif yang diberikan berdasarkan jumlah output atau barang yang dihasilkan seorang karyawan.

4) Bonus Produksi

Tambahan upah yang diterima akibat hasil kerja melebihi standar yang ditentukan, pekerja juga mendapatkan upah pokok.

5) Komisi

Insentif yang diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual. Sistem ini biasanya digunakan untuk tenaga penjual atau wiraniaga.

6) *Maturity Curve*

Ketika seseorang sudah mencapai tingkat gaji maksimal, untuk mendorong pegawai berprestasi.

c. Tujuan Pemberian Intensif

Tujuan pemberian insentif finansial adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu (Hariandja 2013:269):

1) Bagi perusahaan :

- a) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan

- b) Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi
 - c) Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit persatuan waktu dan penjualan yang meningkat
- 2) Bagi Pegawai
- a) Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok
 - b) Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong produktivitas mereka menjadi lebih baik.

B. Kajian Penelitian Yang Relevan

Berdasarkan dokumen jurnal-jurnal hasil penelitian yang relevan yang *up to date* (tahun yang baru) dengan penelitian ini, kemudian dikaji dengan teknik analisis *review naratif* adalah sebagai berikut

Nama peneliti tahun	Judul Penelitian	Tujuan	Variabel	Subyek	Metode	Analisis data	Hasil /Kesimpulan
Nanda Wijaya (2016)	Motivasi Atlet Mengikuti Latihan Bola Voli Yuso Sleman Putri Ditinjau dari Motif Berprestasi	Mendeskripsikan motivasi atlet mengikuti latihan bola voli Yuso Sleman putri ditinjau dari motif berprestasi, yang dibagi dalam dua faktor, yaitu motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik.	Motivasi Atlet	Klub bola voli Yuso Sleman putri	Metode survei dengan angket	Deskriptif persentase	Motivasi atlet mengikuti latihan bola voli Yuso Sleman putri ditinjau dari motif berprestasi berada pada kategori cukup baik dengan jumlah 11 orang atau 44%. Motivasi intrinsik atlet Yuso Sleman putri berada pada kategori cukup baik dengan jumlah 9 orang atau 36%. Motivasi ekstrinsik atlet Yuso Sleman putri berada pada kategori cukup baik dengan jumlah 9 orang atau 36%.
Abdul Alim (2018)	Hubungan Motivasi, Attitude, Anxiety Dan Self Efficacy Terhadap Prestasi Atlet Tenis	Mengetahui hubungan motivasi, attitude, anxiety, dan self efficacy terhadap prestasi atlet tenis	Motivasi, Attitude, Anxiety, Self Efficacy, Prestasi	Atlet tenis lapangan tingkat Daerah maupun Nasional	Deskriptif	Deskriptif komparatif korelasional	Dari 133 orang petenis baik junior maupun senior menunjukkan bahwa baik motivasi, <i>self efficacy</i> , <i>attitude</i> , maupun

	Lapangan Level Junior Dan Senior	lapangan dan menganalisis perbedaan hubungan antara atlet tenis lapangan pada level junior dan senior.		di Indonesia			kecemasan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan prestasi.
Eka Kurnia Darisman (2017)	Pengaruh Pola Pelatih Kooperatif Terhadap Motivasi Berprestasi Atlet Bola Basket Putri Sma 17 Agustus 1945 Surabaya	Mengetahui apakah ada pengaruh pola pelatih kooperatif terhadap motivasi berprestasi atlet bola basket putri di SMA 17 Agustus 1945 Surabaya.	Pola pelatih kooperatif, Motivasi berprestasi	Tim basket SMA 17 Agustus 1945 Surabaya	Kuantitatif	Pre-eksperimental	Motivasi berprestasi dan pola kooperatif berada dalam grafis yang linear. Adanya hubungan positif yang kuat dan signifikan sebesar 0,714. $0,714 > 0,433$ Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara pola pelatih kooperatif terhadap motivasi berprestasi. Sementara nilai b menunjukkan bahwa pola pelatih kooperatif terhadap motivasi berprestasi akan dapat membantu meningkatkan sebanyak 0,622. Dan

							dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 50,98 % atlet bola basket putri SMA 17 Agustus 1945 Surabaya motivasi berprestasinya dipengaruhi oleh pola pelatih kooperatif.
Gesit Pradina Ikrar Prastuti Pertiwi (2016)	Tingkat Motivasi Atlet Renang Pemusatan Latihan Daerah (Pelatda) Jawa Tengah Tahun 2016	Mengetahui motivasi atlet renang pemusatan latihan daerah (PELATDA) Jawa Tengah terhadap prestasi renang.	Motivasi, Prestasi	PELATD A Jawa Tengah	Kuantitatif	Deskriptif	Tingkat motivasi atlet renang pemusatan latihan daerah (PELATDA) Jawa Tengah Tahun 2016 secara keseluruhan adalah sangat tinggi. Kriteria sangat tinggi dengan jumlah 62, 50%, kriteria tinggi dengan jumlah 37, 50%, tidak ada kriteria rendah dan sangat rendah.
Nila Yuniar Rohsantika (2013)	Persepsi Terhadap Pemberian Insentif Dengan Motivasi Berprestasi Pada Pemain Sepak	Mengetahui persepsi pemberian insentif dengan motivasi berprestasi pada	Persepsi, Motivasi Berprestasi	Persatuan Sepakbola Indonesia Jepara	Kuantitatif	Deskriptif	Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap pemberian insentif dengan motivasi berprestasi

	Bola	pemain sepak bola					pada pemain Persijap Jepara. Semakin tinggi persepsi terhadap pemberian insentif makin tinggi pula motivasi berprestasinya, sebaliknya makin rendah persepsi terhadap pemberian insentif maka makin rendah pula motivasi berprestasi pada pemain Persijap Jepara.
Pepijn Van de Pol (2012)	Achievement Motivation Across Training and Competition in Individual and Team Sports	Memeriksa: (a) konsistensi dan perbedaan dalam orientasi tujuan di seluruh konteks pelatihan dan kompetisi dan apakah ini dimoderatori oleh jenis olahraga; dan (b) apakah orientasi tujuan memprediksi	Motivasi Berprestasi	Atlet individu dan atlet olahraga	Kuantitatif	Deskriptif	Orientasi tugas memprediksi sifat kecemasan secara negatif dalam kompetisi tetapi hanya pada atlet olahraga individu. Penemuan ini menyoroti pentingnya membuat perbedaan antara pelatihan dan kompetisi, dan olahraga individu dan

		usaha, kesenangan, dan sifat kecemasan secara berbeda dalam dua konteks, dan apakah jenis olahraga memoderasi hubungan ini					tim saat memeriksa proses motivasi dalam olahraga.
Shelley L. Holden (2017)	Achievement Motivation of Collegiate Athletes for Sport Participation	Menganalisis motivasi berprestasi atlet perguruan tinggi untuk partisipasi olahraga.	Motivasi Berprestasi	Division I institution in the Southeastern United States	Kuantitatif	Deskriptif	Orientasi motivasi atlet berubah selama musim dan jika ada perbedaan yang dapat diidentifikasi dalam perubahan motivasi antara olahraga pada pria dan wanita dan dalam jenis dan derajat perubahan. Upaya masa depan mungkin sampel atlet secara berkala sepanjang musim mereka dan menganalisis data pada titik komparatif dalam musim. Pelatih juga dapat memeriksa

							bagaimana upaya mereka dapat mempengaruhi perkembangan baik ego atau orientasi tugas pada atlet mereka. Akhirnya, studi durasi yang lebih lama mungkin dapat menguji intervensi untuk meningkatkan perspektif motivasi atlet dan dampak perilaku pelatih pada orientasi motivasi atlet.
Hamid Reza Goharrostami (2016)	The Relation Between Service Quality Of Sports Camps And Elite Athletes' Satisfaction Of The National Teams' Freestyle & Greco-Roman Wrestling	Meneliti salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi kepuasan atlet di kamp olahraga adalah kualitas layanan yang diberikan.	Kualitas layanan, Kepuasan Atlet	Greco Roman wrestling national teams	Kuantitatif	Deskriptif	Berdasarkan hasil dapat dikatakan bahwa salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi kepuasan atlet di kubu Olahraga adalah kualitas layanan yang diberikan. Oleh karena itu, penting untuk menganggap kepuasan atlet sebagai hal yang esensial untuk

							menemukan celah dan memberikan layanan yang tepat.
Claudia Zuber (2013)	The Impact of the Achievement Motive on Athletic Performance in Adolescent Football Players	Mengetahui dampak motivasi berprestasi pada pemain sepak bola	Sekolah Sepak Bola	Motivasi Berprestasi	Kuantitatif	Deskriptif	Perkembangan performa atletik dalam sepak bola bergantung pada banyak faktor, dan khususnya bahwa keinginan untuk sukses layak untuk dilihat dalam jangka menengah oleh pencari bakat.
Martha Uli (2019)	Pengaruh Pemberian Bonus Dan Insentif Terhadap Prestasi Atlet Pada Komite Olahraga Nasional Indonesia (Koni) Sumatera Utara	Mengetahui hubungan pemberian bonus dan insentif terhadap prestasi atlet	KONI Sumatera Utara	Pemberian Bonus Dan Insentif, Prestasi Atlet	Kuantitatif	Asosiatif	Nilai t-hitung insentif (X2) sebesar 5,150 > t-tabel = 1,67203, artinya Ho ditolak dan H2 diterima, jadi variabel insentif (X2) secara parsial memiliki pengaruh terhadap prestasi atlet pada Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Sumatera Utara. Berdasarkan hasil penelitian dengan uji F (simulatan) nilai F-

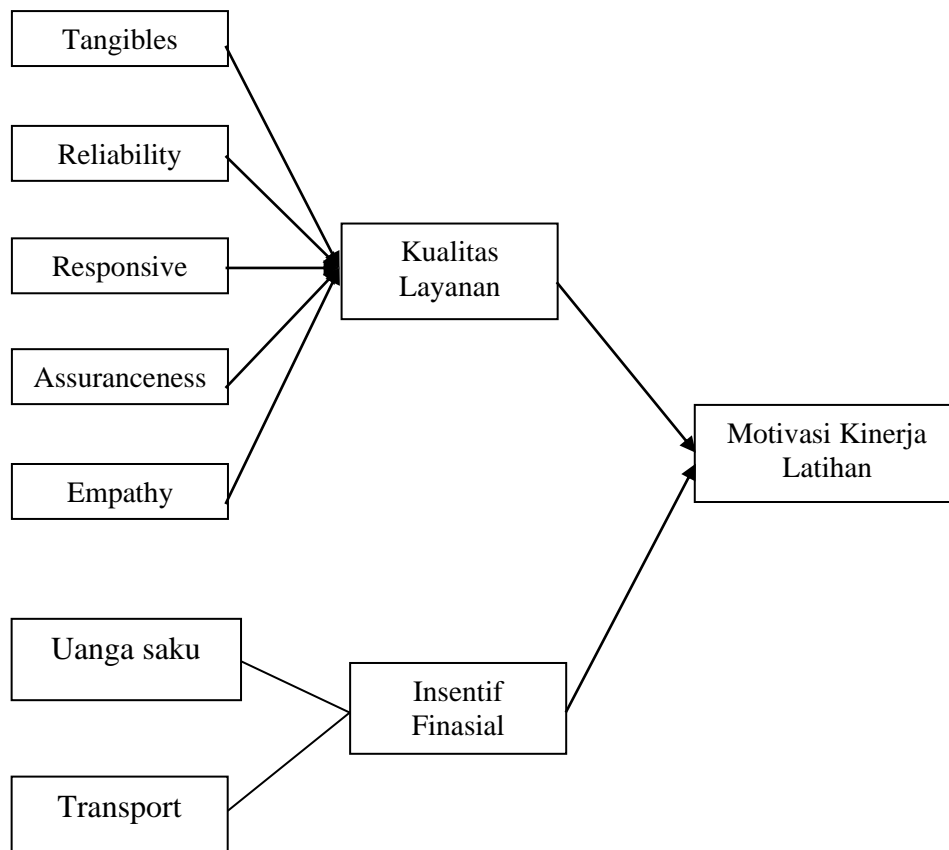
							<p>hitung variabel pemberian bonus (X1) dan insentif (X2) sebesar $15,738 > F_{\text{tabel}} = 3,16$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 dapat diterima yaitu variabel pemberian bonus (X1) dan insentif (X2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap prestasi atlet pada Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Sumatera Utara.</p>
--	--	--	--	--	--	--	---

Berdasarkan analisis *literature review* dengan teknik *review naritive* hasil penelitian tersebut di atas maka dapat dinyatakan bahwa penelitian yang terdahulu tidak ada kesamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan terutama pada subyek penelitian. Selain itu juga tidak ada kesamaan penelitian yang terdahulu dengan penelitian ini yaitu penelitian terdahulu variable kualitas layanan, dan kepuasan di penelitian ini ditambah variabelnya yaitu motivasi berprestasi dan uang saku atlet.

C. Kerangka Berfikir

Sebuah organisasi tidak dapat berjalan tanpa didukung faktor sumber daya manusia yang merupakan aspek penting dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan tanpa adanya unsur sumber daya manusia tidak mungkin organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan, pencapaian tujuan ini dapat diraih dengan meningkatkan motivasi berprestasi.

Salah satu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan motivasi para atlet yaitu organisasi harus memberikan penghargaan kepada atlet dengan kualitas layanan yang baik dan juga insentif yang sesuai sehingga dengan penghargaan tersebut para atlet mempunyai semangat yang tinggi. Semakin mereka semangat maka akan membuat totalitas mereka dalam berlatih akan semakin meningkat dan akan berdampak positif bagi peningkatan motivasi untuk mencapai prestasi atlet Tenis Lapangan Papua.



Gambar 2.1. Bagan Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan penjelasan pada kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kualitas layanan terhadap motivasi kinerja latihan.
2. Ada pengaruh insentif finansial terhadap motivasi kinerja latihan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis data yang disesuaikan dengan pola penelitian dan variabel yang diteliti. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas dan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini maka teknik analisis yang digunakan adalah SEM (Structural Equation Modelling) yang dioperasikan melalui program AMOS. SEM adalah teknik statistik multivariate yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan - hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antar indikator dengan konstraknya, ataupun hubungan antar konstruk (Santoso, 2010).

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan pada tanggal 30 April 2021 yang bertempat di Lapangan Tenis Gandok Sleman, tempat berlatih klub Pelatda Tenis lapangan Papua.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan metode pengambilan populasi dan sampel. Menurut Arikunto (2006: 173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Sesuai dengan pendapat tersebut, yang menjadi populasi dalam penelitian adalah anggota tenis lapangan di klub pelatda yang berjumlah 10

orang terdiri dari 10 perempuan dan 10 laki-laki usia. Menurut Sugiyono (2007: 81) menyatakan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi 20 tersebut

D. Definisi Operasional Penelitian

Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Menurut Arikunto, (2006: 118) variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah tingkat kepuasan anggota terhadap pelayanan jasa PelatdaPapua. Selanjutnya, definisi operasionalnya dalam penelitian ini yaitu dengan mengukur tingkat perasaan atlet berdasarkan kinerja dari Pelatda tenis lapangan diambil dengan menggunakan angket tertutup dan pengkategorian skor 1 “sangat tidak setuju”, 2 “tidak setuju”, 3 “setuju”, 4 “sangat setuju”. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi masyarakat menggunakan jasa pelayanan klub dapat diukur dari lima dimensi kualitas layanan yaitu: bukti langsung (*tangibles*), keandalan (*reability*), daya tangkap (*responsive*), jaminan (*assurance*), dan kemudahan (*empathy*).

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah dengan menggunakan angket kuisisioner. Jenis yang digunakan adalah angket tertutup, seperti yang dijelaskan Suharsimi Arikunto (2010:

195) angket tertutup adalah angket yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih jawaban yang sudah disediakan. Teknik angket ini digunakan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi atlet menggunakan jasa pelayanan Pelatda Tenis Lapangan Papua. Cara pengambilan data sebagai berikut:

1. Peneliti memberikan angket kepada responden.
2. Responden mengisi angket yang diberikan.
3. Angket dikembalikan kepada peneliti setelah diisi oleh responden..

Teknik pengumpulan data menggunakan alat berupa angket, yang sudah tersedia jawabannya sehingga responden tinggal memilih salah satu jawaban. Skala yang digunakan dalam dalam angket ini adalah skala Likert di dalam buku Arikunto (2010: 284) yang telah di modifikasi dengan empat alternatif jawaban yaitu : SP (sangat puas), P (puas), KP (kurang puas), SKP (sangat kurang puas). Skor yang diberikan kepada masing-masing alternatif adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1. Skala Skor

Pernyataan	Alternatif Pilihan			
	SS	S	KS	SKS
Nilai	4	3	2	1

Dokumentasi digunakan untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kualitas layanan di Pelatda Tenis Lapangan Papua Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi ditunjukkan kepada subyek penelitian yang berupa buku-buku, dokumen, foto-foto, dan data relevan lainnya. Dokumentasi dalam penelitian ini sebagai pengumpulan dokumentasi pendukung rata-rata penelitian yang dibutuhkan

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas Instrumen

Menurut Sugiyono (2014:172) menyatakan bahwa:

“Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.”

Pengujian validitas ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan antar skor item instrumen dengan skor total item. Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku. Menurut Sugiyono (2014:248), suatu sistem dapat dikatakan valid jika memiliki koefisien korelasi positif dan besarnya adalah 0,3 ke atas. Rumus korelasi berdasarkan *Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi pearson

$\sum xy$ = Jumlah perkalian variabel X dan Y

$\sum x$ = Jumlah nilai variabel X

$\sum y$ = Jumlah nilai variabel Y

$\sum x^2$ = Jumlah pangkat dua nilai variabel X

$\sum y^2$ = Jumlah pangkat dua nilai variabel Y

N = Banyaknya sampel

Validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen dilakukan uji validitas dengan menggunakan *Connfirmatory Factory Analysis*.

Tabel 3.2 Tabel Uji Validitas

Item	Kualitas layanan	Insentif Finansial	Motivasi Kinerja Latihan	Keterangan
KL1	0,858			Valid
KL2	0,875			Valid
KL3	0,856			Valid
KL4	0,815			Valid
KL5	0,765			Valid
KL6	0,807			Valid
KL7	0,812			Valid
KL8	0,839			Valid
KL9	0,857			Valid
KL10	0,838			Valid
KL11	0,838			Valid
KL12	0,803			Valid
KL13	0,809			Valid
KL14	0,788			Valid
KL15	0,805			Valid
KL16	0,807			Valid
KL17	0,829			Valid
KL18	0,855			Valid

IF1		0,908		Valid
IF2		0,885		Valid
IF3		0,869		Valid
IF4		0,838		Valid
IF5		0,916		Valid
MK1			0,726	Valid
MK2			0,396	Valid
MK3			0,415	Valid
MK4			0,241	Valid
MK5			0,277	Valid
MK6			0,605	Valid
MK7			0,779	Valid
MK8			0,674	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, semua indikator variabel sudah memenuhi validitas konvergen dan indikator tersebut dapat dipakai untuk analisis selanjutnya

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat ukur untuk menunjukkan ketepatan, kemantapan suatu alat ukur yang baik, dalam hal ini kuisioner

haruslah berisi pertanyaan-pertanyaan yang jelas sehingga hasilnya memang benar-benar sesuai dengan kenyataan.

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Menurut Sugiyono (2014:178), secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test-retest (stability), equivalent, dan gabungan keduanya. Secara internal, reliabilitas dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu.

Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrumen yang digunakan, penulis koefisien cronbach alpha (α). Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha lebih besar dari batasan yang ditentukan yakni 0,6 atau nilai korelasi hasil perhitungan lebih besar daripada nilai dalam tabel dan dapat digunakan untuk penelitian, yang dirumuskan:

$$A = \frac{K.r}{1(K.r).r}$$

Keterangan :

A = Koefisien reliabilitas

K = Jumlah item reabilitas

r = Rata-rata korelasi

1 = Bilangan Konstanta

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama atau membuat hasil konsisten.

Dalam melakukan uji reliabilitas digunakan metode Reliabilitas Alpha Cronbach (α) karena setiap butir pernyataan menggunakan skala pengukuran interval. Suatu instrument dapat dikatakan reliable/handal apabila memiliki nilai alpha (α) lebih besar dari 0,60.

Tabel 3.3. Uji reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha
Kualitas Layanan	0,972
Insentif Finansial	0,930
Motivasi Kinerja Latihan	0,873

Sumber: Data Primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, diketahui hasil uji reliabilitas terhadap variabel kualitas layanan, insentif finansial dan motivasi kinerja latihan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel kualitas layanan, insentif finansial dan motivasi kinerja latihan reliabel.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan interpretasi yang digunakan dalam penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mengungkap fenomena sosial tertentu. Santoso (2012). Dalam analisis data, data disederhanakan menjadi format yang membuat Santoso (2012) mudah dibaca dan diimplementasikan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis model persamaan struktural (SEM) dengan menggunakan software AMOS.

H. Uji Hipotesis

Teknik analisis data menggunakan tahap pemodelan dan analisis persamaan struktural dibagi menjadi 7 langkah, yaitu:

- a. Pengembangan konsep dan model teoritis
- b. Membuat diagram jalur (path diagram)
- c. Ubah diagram jalur menjadi persamaan struktural
- d. Memilih matriks masukan untuk analisis data
- e. Tinjau identifikasi model struktural
- f. Beri nilai kriteria kesesuaian
- g. Interpretasi dan modifikasi model

Berikut ini penjelasan secara detail mengenai masing-masing tahapan:

- a. Langkah 1: Pengembangan model berbasis konsep dan teori

Prinsip SEM adalah menganalisis hubungan kausal antara variabel eksogen dan variabel endogen serta menguji validitas dan reliabilitas alat penelitian. Hubungan sebab akibat adalah perubahan nilai suatu variabel yang mengakibatkan perubahan variabel lainnya. Pada langkah pertama ini, model dengan justifikasi teoritis dan / atau konseptual dikembangkan. Selain itu, model diverifikasi dengan SEM menggunakan informasi empiris.

- b. Langkah 2 dan 3: Menyusun diagram jalur menjadi persamaan structural

Langkah selanjutnya adalah membangun hubungan kausal dengan diagram jalur dan membangun persamaan struktural. Dua hal yang perlu dilakukan yaitu membuat model struktural dengan menggabungkan struktur laten eksogen dan endogen, serta mengembangkan model pengukuran yang

menggabungkan struktur laten eksogen atau endogen dengan indikator atau variabel manifes.

c. Langkah 4 memilih matrik input untuk analisis data

Dalam SEM, entri data adalah matriks kovarians yang dengannya model berbasis teori dapat diuji tanpa menginterpretasikan sejauh mana hubungan kausal dalam jalur model.

d. Langkah 5: Menilai identifikasi model structural

Proses evaluasi dalam program komputer seringkali menimbulkan hasil evaluasi yang tidak lengkap. Ini karena masalah dalam mengidentifikasi model struktural. Untuk menentukan apakah ada masalah identifikasi, baca hasil evaluasi yang disertakan

- 1) Ada nilai kesalahan standar yang besar untuk satu atau lebih koefisien.
- 2) Program tidak dapat membuat matriks informasi.
- 3) Nilai perkiraan kemungkinan tidak memiliki varian kesalahan negatif.
- 4) Terdapat nilai korelasi yang tinggi ($> 0,90$) antar koefisien estimasi.

Jika ada masalah identifikasi yang diketahui, ada tiga hal yang perlu diperhatikan:

- 1) Jumlah koefisien yang diperkirakan dalam hal kovarian total.
- 2) Korelasi ditunjukkan dengan derajat kebebasan yang kecil.
- 3) Menggunakan interaksi antara konstruksi (model non-rekursif) atau menetapkan nilai tetap (Fix) pada skala konstruksi.

e. Langkah 6: Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit*

Pada tahap ini dilakukan penilaian kesesuaian model dengan

memeriksa berbagai kriteria kesesuaian. Urutannya adalah sebagai berikut:

- 1) Normalitas data
- 2) *Outliers*
- 3) *Multicollinearity* dan *singularity*.

Adapun uji kebugaran dan statistik untuk menguji apakah suatu desain dapat diterima atau ditolak adalah:

- 1) *Likelihood Ratio Chi square statistic* (χ^2), Ukuran dasar dari kesesuaian keseluruhan adalah rasio probabilitas Chi-square (χ^2). ujuannya adalah untuk menghasilkan probabilitas (p) dari tingkat signifikansi (q). Semakin kecil nilai χ^2 semakin baik modelnya, dan akan diterima secara probabilitas dengan *cut-off value* sebesar $p > 0,05$.
- 2) RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*), adalah ukuran yang mencoba meningkatkan kecenderungan statistik chi-square untuk menolak model sampel besar. Nilai RMSEA antara 0,05 dan 0,08 merupakan tingkat yang dapat diterima. Hasil uji RMSEA empiris berguna untuk menguji model strategi dengan ukuran sampel yang besar.
- 3) GFI (*Goodness of Fit Index*), adalah ukuran non statistik dengan nilai mulai dari 0 (kecocokan buruk) hingga 1,0 (kecocokan sempurna). Nilai tinggi (sebaiknya lebih besar dari 90%) dalam indeks ini menunjukkan "lebih cocok"

- 4) AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*), adalah kriteria yang memperhitungkan porsi bobot varian dalam matriks kovarian sampel. Nilai yang direkomendasikan sama dengan atau $> 0,90$
- 5) CMIN/DF, Nilai chi kuadrat dibagi derajat kebebasan disebut rasio χ^2 . Rasio ini < 2 adalah meteran yang pas.
- 6) TLI (*Tucker Lewis Index*), adalah ukuran yang mencakup dimensi persimeter untuk indeks komposisi antara model yang diusulkan dan model nol, dan nilai TLI berkisar dari 0 hingga 1,0. TLI yang direkomendasikan sama dengan atau $> 0,90$.
- 7) CFI (*Comparative Fit Index*), Besar kecilnya sampel tidak berpengaruh terhadap besar kecilnya indeks karena sangat cocok untuk mengukur tingkat penerimaan model. Kisaran nilainya adalah 0-1, yang mendekati 1, yang berarti lebih cocok

Langkah selanjutnya adalah mengukur setiap konstruk untuk mengevaluasi dimensi dan keandalan struktur. Asosiasi dimensi adalah asumsi yang mendasari perhitungan reliabilitas dan disajikan ketika indikator desain menunjukkan kesesuaian yang dapat diterima dari model faktor tunggal (satu dimensi). Pendekatan untuk mengevaluasi model pengukuran adalah dengan mengukur keandalan struktur dengan batas yang dapat diterima $< 0,70$, dan ukuran keandalan lainnya adalah varians yang dipisahkan dengan batas yang dapat diterima $> 0,50$.

f. Langkah 7: Interpretasi dan modifikasi model

Pada langkah selanjutnya model diinterpretasikan dan diubah. Model

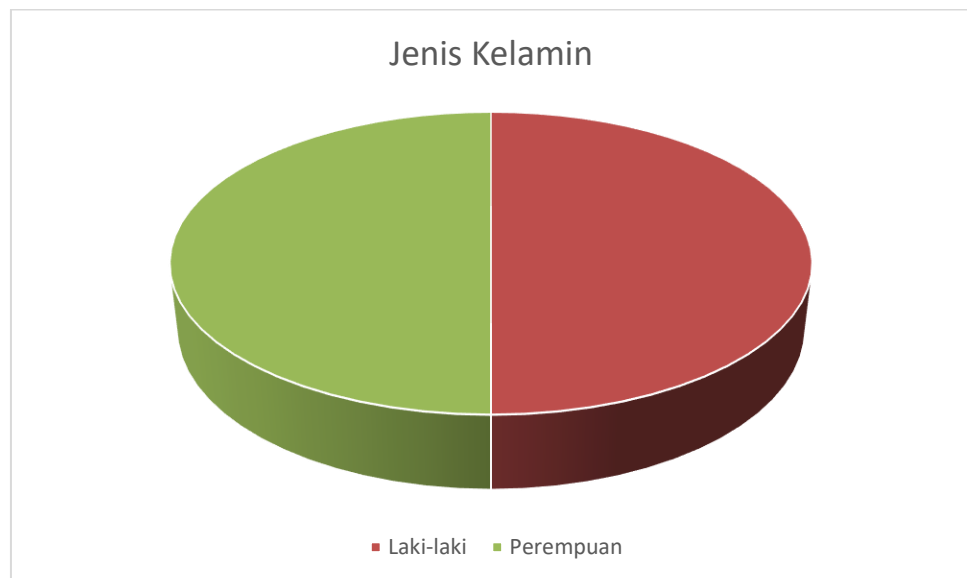
yang tidak memenuhi persyaratan pengujian yang dilakukan. Setelah model dievaluasi, kovarians sisa harus kecil atau mendekati nol dan distribusi frekuensi kovariansi sisa harus simetris. Margin keamanan untuk sisa kuantitas yang diproduksi oleh model adalah 1%. Tunggakan yang lebih besar dari atau sama dengan 2,58 diinterpretasikan sebagai signifikan secara statistik sebesar 1%, dan tunggakan yang signifikan ini menunjukkan kesalahan prediksi yang signifikan untuk pasangan indikator.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

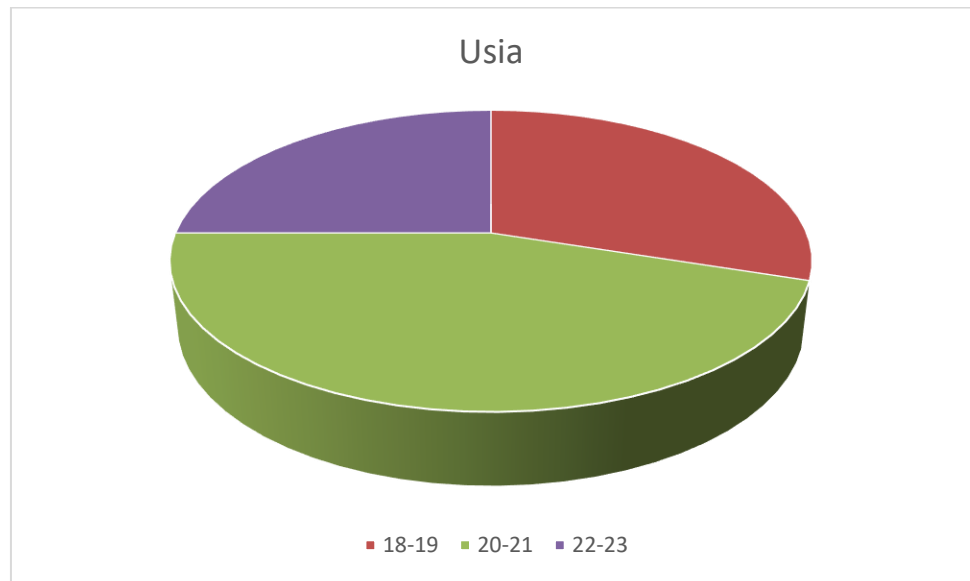
Untuk melengkapkan data dalam penelitian ini maka peneliti mengambil langkah menyebarkan kuesioner kepada para atlet tenis lapangan Papua di Puslatda sebanyak 20 responden. Adapun karakteristik responden sebagai berikut :



Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data Primer yang diolah 2021

Dari data yang terkumpul, maka jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yaitu 10 responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 50% dan 10 responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase 50%



Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data Primer yang diolah 2021

Dari hasil kuesioner yang telah disebarakan dapat diketahui bahwa sebesar 30% responden berusia 18-19 tahun, 45% responden berusia 20-21 tahun dan sisanya 25% responden berusia 22-23 tahun

B. Persepsi Variabel

Berdasarkan tanggapan dari 150 responden terkait indikator variabel penelitian, maka peneliti menguraikan secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan secara deskriptif statistik adalah dengan mengkategorikan berdasarkan perhitungan interval untuk menentukan masing-masing variabel. Nilai indeks tersebut akan diperoleh dari angka rentang skala (RS), adapun rumus untuk menghitung rentang skala (RS) yang dikemukakan Simamora (2002) yaitu sebagai berikut:

$$RS = (m-n)/b = (4-1)/4 = 0.75$$

RS = Rentang Skala.

m = Angka maksimal dari poin skala dalam kuesioner.

n = Angka minimum dari poin skala dalam kuesioner.

b = Jumlah poin skala dala kuesioner.

Kemudian penilaian variabel dihitung berdasarkan penilaian rata-rata pada setiap variabel, selanjutnya diskor dengan interval sebagai berikut:

Skor 1,00 s/d skor 1,75: Sangat Rendah

Skor 1,76 s/d skor 2,50: Rendah

Skor 2,51 s/d skor 3,25: Tinggi

Skor 3,26 s/d skor 4,00: Sangat Tinggi

1. Variabel Kualitas Layanan

Kuesioner pada variabel kualitas layanan menggunakan skala data berbasis 1-4, dimana skala data 1 menunjukkan bahwa kualitas layanan sangat rendah, sedangkan skala data 4 menunjukkan bahwa kualitas layanan sangat tinggi. Berikut ini adalah skala data tersebut:

Tabel 4.1 Skor Variabel Kualitas Layanan

No	PERNYATAAN	SKS	TS	S	SS	JML SKOR	RATA-RATA
1.	KL1	28	38	37	14	412	2,21
2.	KL2	15	29	43	23	480	2,41
3.	KL3	21	36	36	20	448	2,19
4.	KL4	20	31	33	20	452	2,31
5.	KL5.	13	29	37	29	490	2,67
6.	KL6	19	25	46	21	475	2,33
7.	KL7	13	31	37	27	484	2,43
8.	KL8	28	30	34	13	435	2,2
9.	KL9	20	31	43	12	446	2,27

10.	KL10	26	39	24	22	427	2,05
11.	KL11	22	32	28	18	438	2,31
12.	KL12	24	35	22	14	425	2,23
13.	KL13	17	29	33	23	468	2,50
14.	KL14	21	36	36	20	448	2,39
15.	KL15	20	31	23	20	423	2,21
16.	KL16	13	29	37	29	453	2,69
17.	KL17	19	35	26	21	417	2,27
18.	KL18	13	31	17	27	421	2,29
Rata-rata							2,331111

Berdasarkan data pada tabel skala data kualitas layanan di atas, rata-rata skor kualitas layanan terhadap kinerja latihan atlet sebesar 2,331111 yang masuk dalam kategori rendah. Artinya bahwa kualitas layanan terhadap kinerja latihan atlet rendah.

2. Variabel Insentif Finansial

Kuesioner pada variabel insentif finansial menggunakan skala data berbasis 1-4, dimana skala data 1 menunjukkan bahwa insentif finansial sangat rendah, sedangkan skala data 4 menunjukkan bahwa insentif finansial sangat tinggi. Berikut ini adalah skala data tersebut:

Tabel 4.2 Skor Variabel Insentif Finansial

No	PERNYATAAN	SKS	TS	S	SS	JML SKOR	RATA-RATA
1.	IF1	20	31	33	20	452	2,31
2.	IF2	21	36	36	20	448	2,39
3.	IF3	21	36	36	20	448	2,19
4.	IF4	24	35	22	14	425	2,23
5.	IF5.	20	31	23	20	423	2,21
Rata-rata							2,266

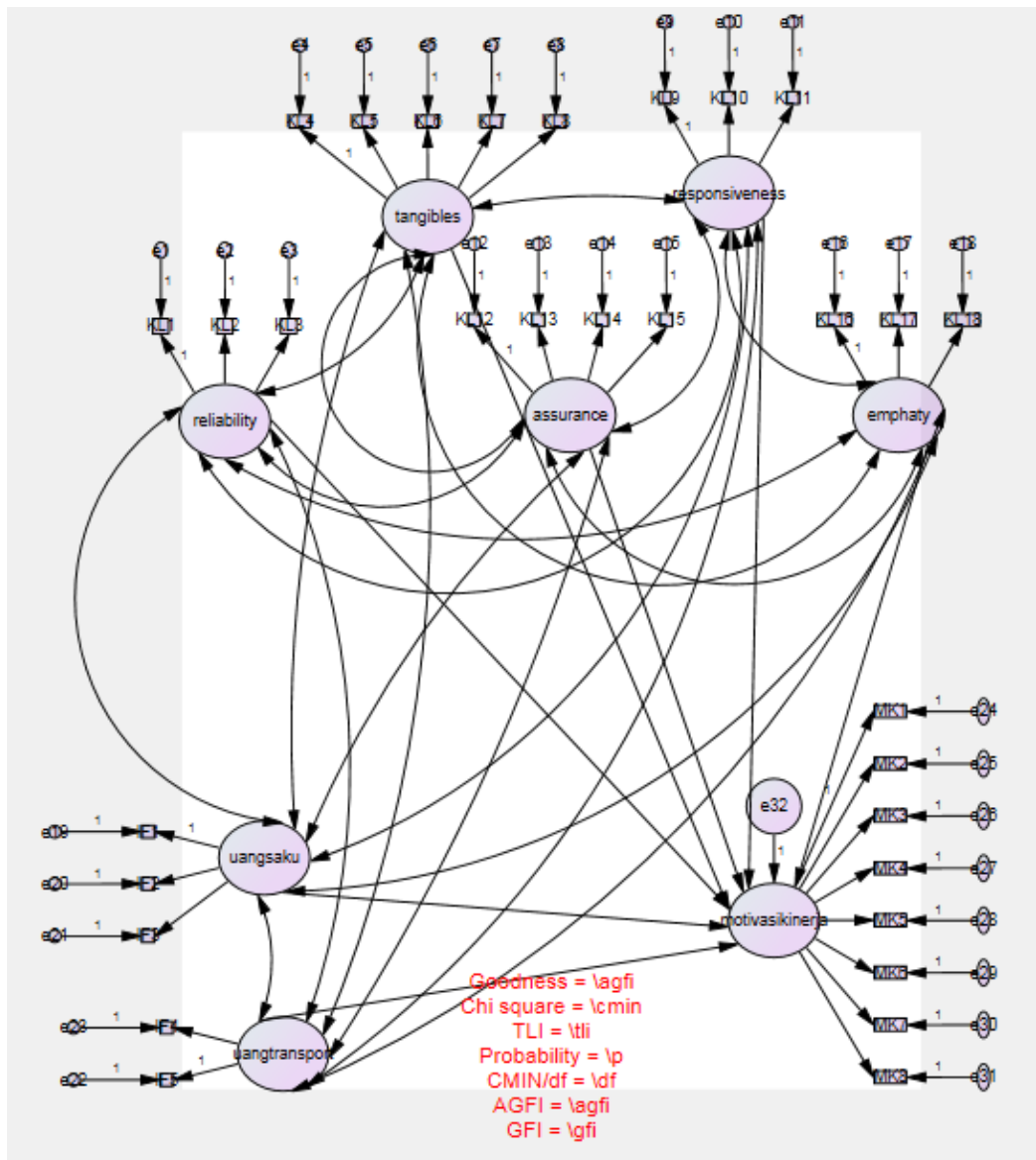
Berdasarkan data pada tabel skala data insentif finansial di atas, rata-rata skor insentif finansial terhadap kinerja latihan atlet sebesar

2,266 yang masuk dalam kategori rendah. Artinya bahwa insentif finansial terhadap kinerja latihan atlet rendah.

C. Analisis SEM (*Structural Equation Model*)

Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur atau Path Analysis dan uji asumsi SEM. Model analisis jalur ini digunakan analisis SEM (*Structural Equation Model*) yaitu sekumpulan teknik-teknik statistikal yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan. Analisis ini dipilih untuk mengetahui pengaruh secara bertahap yaitu pengaruh kualitas layanan dan insentif finansial terhadap motivasi kinerja latihan atlet. Analisis ini sekaligus untuk membuktikan hipotesis penelitian ini yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya.

Hasil pengujian terhadap model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.3. Hasil model penelitian

Berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan program AMOS versi 22.0, diperoleh hasil uji hipotesis yang merupakan uji hubungan kausalitas dari masing-masing variabel penelitian sebagaimana disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.3 Hasil Estimasi Dengan Model AMOS

Pengaruh antar variabel	Nilai Probabilitas	Label
motivasi kinerja <---	0,000	H1 didukung

reliability		
motivasi kinerja <--- assurance	0,000	H1 didukung
motivasi kinerja <--- responsiveness	0,000	H1 didukung
motivasi kinerja <--- tangibles	0,000	H1 didukung
motivasi kinerja <--- emphaty	0,000	H1 didukung
motivasi kinerja <--- uangsaku	0,000	H2 didukung
motivasi kinerja <--- uangtransport	0,000	H2 didukung

Tidak ada alat uji statistik tunggal untuk mengukur atau menguji hipotesis dalam SEM. Peneliti dapat melakukan pengujian dengan menggunakan beberapa *goodness of fit* indeks untuk mengukur baik tidaknya atau “kebenaran” model yang diajukan (Hair et al., 1998). Berikut ini akan diulas beberapa *goodness of fit* indeks dan *cut-off value* nya yang dipakai dalam penelitian ini yang nantinya akan digunakan dalam menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak.

Chi Square (χ^2). Tes ini mengukur ada tidaknya perbedaan antara matriks kovarians populasi dengan matriks kovarian sampel. Ho dalam pengujian ini menyatakan bahwa matriks kovarians populasi sama dengan matriks kovarian sampel. Model yang baik apabila justru Ho diterima, jadi model yang diuji akan dipandang baik apabila nilai *chi square* nya rendah dan memiliki probabilitas dengan *cut-off value* sebesar $p > 0,05$ (Holmes, 2001).

The Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA). Tes ini digunakan untuk mengkompensasi chi-square statistic dalam sampel yang besar.

RMSEA menunjukkan goodness of fit dari model yang diestimasi dalam populasi. Model dapat diterima jika nilai $RMSEA \leq 0,08$ (Brown dan Cudeck, 1993).

The Goodness of Fit Index (GFI). GFI adalah analog dengan harga R^2 dalam regresi ganda (Tabachnick, 2001). Indeks kesesuaian GFI digunakan untuk menghitung proporsi tertimbang dari varians dalam matriks kovarians sampel yang dijelaskan oleh matriks kovarians populasi yang diestimasi. Rentang nilai GFI antara 0 sampai dengan 1, nilai yang melebihi 0,90 menunjukkan model yang baik (Joreskog dan Sorbom, 1996).

Tucker Lewis Index (TLI). Tes ini adalah sebuah alternatif incremental fit index yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap baseline model. Nilai yang direkomendasikan untuk diterimanya sebuah model adalah $\geq 0,90$ dan jika model tersebut semakin mendekati satu menunjukkan tingkat kesesuaian model yang sangat baik (Hair et al., 1998).

The Comparative Fit Index (CFI). Tes ini bersama dengan TLI dianjurkan dipakai dalam penilaian model karena indeks ini relatif tidak sensitif terhadap besarnya sampel dan kurang dipengaruhi pula oleh kerumitan model. Rentang nilai CFI dari 0 sampai dengan 1. Model yang baik mempunyai nilai $CFI \geq 0,95$, meskipun demikian nilai di atas 0,90 sudah bisa diterima (Holmes, 2001). Hasil uji goodness of fit ditunjukkan pada tabel 4.4

Tabel 4.4 Hasil Goodness of Fit Index Full Model

Goodness of Fit	Cut off Value	Hasil	Kesimpulan
Chi Square		913,270	
Probability	>0.05	0,000	Tidak memenuhi
CMIN/DF	<2,0	0,406	Memenuhi

RMSEA	$\leq 0,8$	0,104	Memenuhi
GFI	$\geq 0,09$	0,680	Tidak memenuhi
AGFI	$\geq 0,09$	0,609	Tidak memenuhi
TLI	$> 0,09$	0,820	Tidak memenuhi
CFI	$> 0,09$	0.843	Tidak memenuhi

D. Pembahasan

1. Ada pengaruh kualitas layanan terhadap motivasi kinerja latihan

Berdasarkan hasil pengujian pertama, menggambarkan bahwa tidak terdapat hubungan antara kualitas layanan dengan motivasi kinerja latihan atlet tenis lapangan Papua. Pengujian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara kualitas layanan dengan motivasi kinerja latihan dibuktikan berdasarkan hasil penelitian, melalui analisis korelasi.

Kualitas layanan di Puslatda belum dapat mendukung kenyamanan dan kesenangan atlet sehingga mereka belum dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik. Puslatda dan pengelolaannya, bukanlah hanya sekedar tempat orang belajar, akan tetapi jauh lebih luas, karena menyangkut semua aspek-aspek yang memengaruhi efisiensi, efektifitas dan produktivitas atlet. Kualitas layanan yang baik akan menjadi pendorong bagi keairahan dan efisiensi belajar dan pada gilirannya mendorong produktivitas belajar. Penelitian ini sejalan dengan pendapat Kurtz (1998:382), pelayanan yang diberikan kepada pelanggan sesuai dengan yang diharapkan, akan memberikan kepuasan. Kepuasan terhadap pelayanan tentu akan

menimbulkan semangat untuk berbuat yang lebih baik (prestasi)

2. Ada pengaruh insentif finansial terhadap motivasi kinerja latihan

Hasil pengujian SEM diperoleh nilai koefisien probabilitas insentif finansial berpengaruh positif terhadap motivasi kinerja latihan, apabila insentif finansial meningkat, maka motivasi kinerja latihan atlet tenis lapangan Papua akan meningkat atau setuju pada dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja meliputi upah atau gaji tetapi juga masuk didalamnya kemungkinan memperoleh bagian keuntungan dari sebuah kemenangan di pertandingan dan soal-soal kesejahteraan, meliputi perumahan, pemeliharaan kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Dinahaji (2010) yang menjelaskan insentif finansial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Menurut Pangabean (2002 : 93), insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktifitas. Insentif merupakan penghargaan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang bertujuan untuk mengarahkan dan menggerakkan daya dan potensi atlet agar mau berlatih dengan giat dan antusias dalam mencapai hasil maksimal dalam sebuah pertandingan, demi mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Adanya insentif yang memberikan bayaran berdasarkan prestasi, akan mempertinggi motivasi kinerja latihan atlet di dalam usaha pencapaian yang telah ditetapkan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh kualitas layanan, insentif finansial terhadap motivasi kinerja latihan atlet tenis lapangan Papua dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara kualitas layanan dengan motivasi kinerja latihan atlet tenis lapangan Papua. Pengujian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara kualitas layanan dengan motivasi kinerja latihan dibuktikan berdasarkan hasil penelitian, yaitu nilai probabilitas setiap indikatornya yang didapat 0,000 atau lebih kecil dari 0,05.
2. Insentif finansial berpengaruh positif terhadap motivasi kinerja latihan, apabila insentif finansial meningkat, maka motivasi kinerja latihan atlet tenis lapangan Papua hal ini dibuktikan berdasarkan hasil penelitian, yaitu nilai probabilitas setiap indikatornya yang didapat 0,000 atau lebih kecil dari 0,05.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kualitas layanan dan insentif finansial terhadap motivasi kinerja latihan atlet semakin baik kualitas layanan dan semakin sesuai insentif yang diberikan maka semakin tinggi motivasi kinerja latihan atlet. Oleh sebab itu, PUSLATDA harus

meningkatkan kualitas layanan dan insentif finansial agar dapat meningkatkan motivasi kinerja latihan atlet.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya meneliti dua variabel bebas yang mempengaruhi motivasi kinerja latihan atlet yaitu kualitas layanan dan insentif finansial, jika dipelajari lebih lanjut, tidak hanya variabel layanan dan insentif finansial saja yang mempengaruhi motivasi kinerja latihan, tetapi terdapat variabel lainnya yang mempengaruhi motivasi kinerja latihan pada atlet pada karyawan seperti, kepemimpinan, komitmen organisasi, iklim organisasi, dan budaya organisasi.

C. Saran

Peneliti dengan beberapa pertimbangan, menyarankan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian didalam topik yang sama, untuk:

1. Berdasarkan tanggapan responden perusahaan harus melakukan strategi khusus agar motivasi kerja latihan atlet kembali tinggi, salah satunya bisa dengan pemberian penghargaan kepada atlet teladan atau mengadakan gathering dalam bentuk outbond agar semua atlet dapat saling mengenal satu sama lain dan terbentuk tim kerja yang tangguh.
2. Pimpinan dalam organisasi hendaknya memberikan perhatian yang lebih terhadap kualitas layanan puslatda dalam rangka meningkatkan motivasi kinerja latihan atlet sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik dan optimal, serta kelancaran pelaksanaan kegiatan tetap terjamin.

3. Pegawai Puslatda seharusnya memberikan pelayanan yang sudah ditetapkan sesuai jadwal pelayanan, selalu tepat waktu dan cepat dalam melayani atlet.

Daftar Pustaka

- Amaanda, N.M. (2011). *The impact of employees' motivation and empowerment on delivering service quality to enhance customer satisfaction: Case company X*. Degree Programme in Business Management Thesis
- Anas Sudijono. 2012. *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada.
- Barshan, G., Elahi, A., & Aghaei, N. (2017). Impact of Service Quality on Satisfaction, Loyalty and Intention to Revisit of Sport Customers: The Case Study of Swimming Pools in Alborz Province. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 334-339.
- Basu Swastha. 2012. *Faktor-Faktor Kepuasan Konsumen dan Pelayanan Jasa*. Bandung: Erlangga.
- Court, T.O. (2012). Rewards and job satisfaction: Imperatives for high performance in manufacturing firms-A study of Rivers State, Nigeria. *International Journal of Labour & Organizational Psychology*, 8(1&2), 25-36.
- Fandy, Tjiptono. 2016. *Service, Quality & satisfaction*. Yogyakarta. Andi.
- Firdaus, F. 2014. Upaya Pembinaan Rohani Dan Mental. *Jurnal Al-Adyan*. Vol. IX. No.1. hlm. 119-142
- Gillet, N., Vallerand, R.J., & Lafrenière, M.A.K. (2012). Intrinsic and extrinsic school motivation as a function of age: The mediating role of autonomy support. *Social Psychology of Education*, 15(1), 77-95.
- Graikinis-Evaggelinos, P., Tsitskari, E., Kourtesis, T., & Alexandris, K. (2019). *Exploring service quality perceptions and satisfaction of athletes in greek disability sports clubs*. *Journal of Physical Education and Sport*. <https://doi.org/10.7752/jpes.2019.s632>
- Harsuki. 2012. *Pengantar Manajemen Olahraga*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Hasbullah, R., & Moeins, A. (2016). The Influence of Professionalism, Achievement Motivation and Empowerment Against the Work Discipline and Its Implication on Teacher Performance. *International Journal of Business and Commerce*, 5(6), 18-36. Retrieved from <http://www.ijbcnet.com/5-6/IJBC-16-5601.pdf>
- Höner, O., & Feichtinger, P. (2016). Psychological talent predictors in early adolescence and their empirical relationship with current and future performance in soccer. *Psychology of Sport and Exercise*, 25, 17-26
- Idiegbeyan-ose, J., Opeke, R., Nwokeoma, N.M., & Osinulu, I. (2018). Influence of organisational culture on turnover intention of Library Staff in Private University Libraries, South-West Nigeria. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4).
- Johnston, K., Wattie, N., Schorer, J., & Baker, J. (2018). Talent identification in sport: a systematic review. *Sports Medicine*, 48(1), 97-109. <https://doi.org/10.1007/s40279-017-0803-2>

- Karaman, M. A., & Watson, J. C. (2017). Examining associations among achievement motivation, locus of control, academic stress, and life satisfaction: A comparison of U.S. and international undergraduate students. *Personality and Individual Differences*, 111, 106–110. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.02.006>
- Komarudin. 2015. Peran Guru Pendidikan Jasmani Dalam Sistem Pembangunan Dan Pembinaan Olahraga Di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Jasmani Indonesia Fakultas Ilmu Keolahragaan* Vo 11, No. 1
- Kotler, Philip and Gary Armstrong. (2016). *Prinsip-prinsip Pemasaran. Edii*13. Jilid 1. Jakarta:Erlangga.
- Kotler. Philip and Kevin Lane Keller. 2016. *Marketing Managemen, 15th Edition*. Pearson Education,Inc.
- Lupiyoadi. 2016. *Manajemen Pemasaran Jasa Berbasis Kompetensi*, Penerbit. Salemba Empat,Jakarta
- Machara, L., & Jain, P. (2016). Factors affecting staff motivation in public libraries: A case of selected public libraries in Botswana.*Mousaion*,34(1), 101-122.
- MacNamara, Á., Button, A., & Collins, D.(2010).The role of psychological characteristics in facilitating the pathway to elite performance: Part 1: Identifying mental skills and behaviors. *The Sport Psychologist*, 24,52–73
- Manafi, D., Movahhed, H., & Hejazi, Y. (2016). Analyzing the Role of Self-Esteem Dimensions in Student’s Achievement Motivation (A Case of M.Sc. Students of Agriculture in Tehran University). *International Journal of Agricultural Management and Development*, 6(3), 319–325. <https://doi.org/10.22004/ag.econ.262598>
- Maulana, Axisda A.2019. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Prestasi Pada Unit Kegiatan Mahasiswa Woodball Universitas Negeri Semarang. *Skripsi Pendidikan Jasmani Kesehatan Dan Rekreasi Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang*. Semarang.
- Nasrullah. 2019. Pembinaan Prestasi Olahraga Tenis Meja Di Pondok Pesantren Jeumala Amal Kabupaten Pidie Jaya Tahun Ajaran 2017/2018. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Jasmani, Kesehatan dan Rekreasi*. Vol. 5. No. 1. Hal. 11-18
- Ndayisenga, J., & Tomoliyus. (2019). Effect of service quality and rates on satisfaction and loyalty of customer behavior at fitness.*International Journal of Human Movement and Sports Sciences*, 7(2), 25–32. <https://doi.org/10.13189/saj.2019.070202>
- Nurdiansyah, Seto. 2018. Manajemen Pembinaan Prestasi Olahraga Atletik Klub Sportif Gunungkidul Daerah Istimewa Yogyakarta. *Skripsi Pendidikan Kepelatihan Olahraga Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta*. Yogyakarta
- Putri, Mega Widya. 2017. Pengembangan Olahraga Woodball Di Provinsi Jawa Tengah: Studi Deskriptif Tentang Organisasi, Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana, Pendanaan Dan Pembinaan Prestasi. *Journal Power of Sport*. Vol.1 No.1.

- Rasyono. 2016. Ekstrakurikuler Sebagai Dasar Pembinaan Olahraga Pelajar. *Journal of Physical Education, Health and Sport*. Vol. 3. No. 1. Hal. 44-49
- Safitri, Darama. 2017. Hubungan Efikasi Diri Dengan Kecemasan Menghadapi Kejuaraan Nasional pada Atlet Tenis Lapangan Pelti Semarang. *Jurnal Empati* Vol. 6. No.2. hlm. 98-105
- Sagar, S. S., Busch, B. K., & Jowett, S.(2010). Success and failure, fear of failure, and coping responses of adolescent academy football players. *Journal of Applied Sport Psychology*, 22, 213–230. <https://doi.org/10.1080/10413201003664962>
- Saka, K.A., & Salman, A.A. (2014). An assessment of the levels of job motivation and satisfaction as predictors of job performance of library personnel in Nigerian universities. *Journal of Balkan Libraries Union*, 2(2), 26-33.
- Selan, Melvianus. 2015. Penerapan Kebijakan Peningkatan Prestasi Pada Cabang Olahraga Atletik Sebagai Salah Satu Olahraga Unggulan Di Kota Kupang Nusa Tenggara Timur. *Tesis. Universitas Sebelas Maret*. Surakarta
- Siswanto. 2017. Peran Pekerja Sosial Dalam Pembinaan Anak Asuh Melalui Life Skill Di Panti Asuhan Darul Hadlanah Pati. *Interdisciplinary Journal of Communication* Vol. 2, No.1. hlm. 123-140
- Smith, R. L., Karaman, M. A., Balkin, R. S., & Talwar, S. (2020). Psychometric properties and factor analyses of the achievement motivation measure. *British Journal of Guidance and Counselling*, 48(3), 418–429. <https://doi.org/10.1080/03069885.2019.1620173>
- Sustiyo Wandu. 2013. Pembinaan prestasi ekstrakurikuler olahraga di SMA Karangturi Semarang tahun 2012/2013. *Skripsi Pendidikan Jasmani Kesehatan Dan Rekreasi Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang*. Semarang.
- Umar. 2015. *Kepuasan Konsumen Dalam Pelayanan Jasa*. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Wicaksono, P. D., & Aprianingsih, A. (2016). The Effects of Service Quality To Loyalty Intention : the Mediating Impact of Customer Satisfaction (Case Study : Rewa Fight Gym). *Journal of Business and Management*, 5(1), 59–69.
- Yıldız, K., Polat, E., & Güzel, P. (2018). A Study Investigating the Perceived Service Quality Levels of Sport Center Members: A Kano Model Perspective. *Journal of Education and Training Studies*, 6(4), 177. <https://doi.org/10.11114/jets.v6i4.3045>
- Yusof, A., Popa, A., & Geok, S. K. (2018). Relationship between Perceptions of Fitness Facility Service Quality and Future Intentions of Fitness Center Users in Thailand. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(7), 863–871. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i7/4424>

- Zuber, C., & Conzelmann, A. (2014). The impact of the achievement motive on athletic performance in adolescent football players. *European Journal of Sport Science*, 14, 475–483. <https://doi.org/10.1080/17461391.2013.837513>
- Zuber, C., Zibung, M., & Conzelmann, A. (2015). Motivational patterns as an instrument for predicting success in promising young football players. *Journal of Sports Sciences*, 33(2), 160–168. <https://doi.org/10.1080/02640414.2014.92882>.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Uji Coba Kualitas Layanan

No	K L1	K L2	K L3	K L4	K L5	K L6	K L7	K L8	K L9	KL 10	KL 11	KL 12	KL 13	KL 14	KL 15	KL 16	KL 17	KL 18	KL 19
1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Lampiran 2 Data Uji Coba Insentif Finansial

No	IF1	IF2	IF3	IF4	IF5
1	4	4	4	4	3
2	4	4	4	4	3
3	3	3	4	4	3
4	3	3	4	4	4
5	4	3	4	3	3
6	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4

Lampiran 3 Data Uji Coba Motivasi Kinerja Latihan

No	MK1	MK2	MK3	M K4	MK5	MK6	MK7
1	1	3	3	4	3	3	4
2	4	3	3	4	3	3	3
3	2	3	3	4	3	3	3
4	1	2	3	4	3	3	4
5	1	3	3	4	3	3	4
6	1	4	4	4	4	3	4
7	1	3	3	4	3	4	4
8	1	4	4	4	4	4	4
9	1	4	4	4	4	4	4
10	1	4	4	4	4	4	4

Lampiran 4 Validitas Uji Coba Variabel Kualitas Layanan

Variabel	Nilai	Keterangan
KL1	0,631	Valid
KL2	0,812	Valid
KL3	0,812	Valid
KL4	0,812	Valid
KL5	0,693	Valid
KL6	0,643	Valid
KL7	0,854	Valid
KL8	0,882	Valid
KL9	0,743	Valid
KL10	0,958	Valid
KL11	0,681	Valid
KL12	0,958	Valid
KL13	0,743	Valid
KL14	0,849	Valid
KL15	0,958	Valid
KL16	0,958	Valid
KL17	0,710	Valid
KL18	0,765	Valid
KL19	0,793	Valid

Lampiran 5 Reliabilitas Uji Coba Variabel Kualitas Layanan

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	19

Lampiran 6 Validitas Uji Coba Variabel Insentif Finansial

Variabel	Nilai	Keterangan
IF1	0,634	Valid
IF2	0,922	Valid
IF3	0,000	Tidak Valid
IF4	0,563	Valid
IF5	0,690	Valid

Lampiran 7 Reliabilitas Uji Coba Variabel Insentif Finansial

Cronbach's Alpha	N of Items
.625	19

Lampiran 8 Validitas Uji Coba Variabel Motivasi Kinerja Latihan

Variabel	Nilai	Keterangan
MK1	-0,47	Tidak Valid
MK2	0,922	Valid
MK3	0,906	Valid
MK4	0,000	Tidak Valid
MK5	0,906	Valid
MK6	0,685	Valid
MK7	0,190	Tidak Valid

Lampiran 9 Reliabilitas Uji Coba Variabel Motivasi Kinerja Latihan

Cronbach's Alpha	N of Items
.438	19

Lampiran 10 Data Penelitian Variabel Kualitas Layanan

No	K L 1	K L 2	K L 3	K L 4	K L 5	K L 6	K L 7	K L 8	K L 9	K L 10	K L 11	K L 12	K L 13	K L 14	K L 15	K L 16	K L 17	K L 18	Ju ml ah	
1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	56
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	68
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	71
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	71
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	71
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
11	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
12	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	49
13	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	51
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
15	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	46
16	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	57
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
18	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	46
19	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	68
20	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	66

Lampiran 11 Data Penelitian Variabel Insentif Finansial

No	IF1	IF2	IF3	IF4	IF5	Jumlah
1	3	4	4	4	4	19
2	3	4	4	4	4	19
3	3	3	3	4	4	17
4	3	3	3	4	4	17
5	3	4	3	4	3	17
6	4	4	4	4	4	20
7	3	4	4	4	4	19
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	3	3	3	3	3	15
12	3	2	3	2	2	12
13	2	2	2	2	2	10
14	3	3	3	3	3	15
15	2	2	3	2	2	11
16	3	3	2	3	3	14
17	2	2	3	2	2	11
18	2	3	2	2	3	12
19	4	4	4	4	4	20
20	3	4	3	4	3	17

Lampiran 12 Data Penelitian Variabel Motivasi Kinerja Latihan

No	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	Jumlah
1	3	1	3	3	4	3	3	4	24
2	3	4	3	3	4	3	3	3	26
3	3	2	3	3	4	3	3	3	24
4	4	1	2	3	4	3	3	4	24
5	3	1	3	3	4	3	3	4	24
6	4	1	4	4	4	4	3	4	28
7	4	1	3	3	4	3	4	4	26
8	4	1	4	4	4	4	4	4	29
9	4	1	4	4	4	4	4	4	29
10	4	1	4	4	4	4	4	4	29
11	3	2	2	4	3	3	3	4	24
12	2	2	2	3	2	2	3	2	18
13	3	1	3	4	3	3	3	3	23
14	4	1	3	4	3	3	4	4	26
15	2	2	2	3	2	3	2	2	18
16	4	1	2	4	3	3	3	4	24
17	3	1	2	4	3	3	3	4	23

18	2	2	3	4	3	3	4	4	25
19	4	4	2	4	4	3	3	4	28
20	3	1	3	3	3	4	4	4	25

Lampiran 13 Validitas Variabel Kualitas Layanan

Correlations													
		KL1	KL2	KL3	KL4	KL5	KL6	KL7	KL8	KL9	KL10	KL11	KL12
KL1	Pearson	1	.815**	.813**	.747**	.711**	.733**	.781**	.689**	.687**	.654**	.649**	.645**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
KL2	Pearson	.815**	1	.796**	.690**	.680**	.807**	.750**	.758**	.726**	.708**	.657**	.638**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
KL3	Pearson	.813**	.796**	1	.748**	.686**	.718**	.735**	.692**	.706**	.662**	.708**	.661**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
KL4	Pearson	.747**	.690**	.748**	1	.710**	.686**	.705**	.663**	.686**	.645**	.620**	.647**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
KL5	Pearson	.711**	.680**	.686**	.710**	1	.735**	.633**	.725**	.618**	.551**	.614**	.540**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
KL6	Pearson	.733**	.807**	.718**	.686**	.735**	1	.733**	.766**	.719**	.546**	.518**	.601**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
KL7	Pearson	.781**	.750**	.735**	.705**	.633**	.733**	1	.763**	.744**	.646**	.510**	.544**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
KL8	Pearson	.689**	.758**	.692**	.663**	.725**	.766**	.763**	1	.792**	.661**	.644**	.618**
	Correlation												

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	
KL9	Pearson Correlation	.687**	.726**	.706**	.686**	.618**	.719**	.744**	.792**	1	.780**	.660**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
KL10	Pearson Correlation	.654**	.708**	.662**	.645**	.551**	.546**	.646**	.661**	.780**	1	.762**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
KL11	Pearson Correlation	.649**	.657**	.708**	.620**	.614**	.518**	.510**	.644**	.660**	.762**	1	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
KL12	Pearson Correlation	.645**	.638**	.661**	.647**	.540**	.601**	.544**	.618**	.692**	.707**	.815**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
KL13	Pearson Correlation	.570**	.596**	.635**	.576**	.457**	.506**	.567**	.576**	.654**	.699**	.750**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
KL14	Pearson Correlation	.569**	.548**	.546**	.607**	.470**	.514**	.548**	.594**	.680**	.681**	.717**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
KL15	Pearson Correlation	.561**	.594**	.569**	.576**	.549**	.557**	.593**	.642**	.670**	.734**	.719**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
KL16	Pearson Correlation	.595**	.644**	.588**	.549**	.517**	.568**	.599**	.635**	.654**	.699**	.703**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
KL17	Pearson Correlation	.749**	.717**	.631**	.604**	.587**	.629**	.623**	.674**	.653**	.652**	.695**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117

KL18	Pearson Correlation	.756**	.852**	.765**	.663**	.636**	.738**	.677**	.667**	.669**	.662**	.658**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
total KL	Pearson Correlation	.858**	.875**	.856**	.815**	.765**	.807**	.812**	.839**	.857**	.838**	.838**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117

Correlations

		KL13	KL14	KL15	KL16	KL17	KL18	totalKL
KL1	Pearson Correlation	.570**	.569**	.561**	.595**	.749**	.756**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	117	117	117	117	117	117	117
KL2	Pearson Correlation	.596**	.548**	.594**	.644**	.717**	.852**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	117	117	117	117	117	117	117
KL3	Pearson Correlation	.635**	.546**	.569**	.588**	.631**	.765**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	117	117	117	117	117	117	117
KL4	Pearson Correlation	.576**	.607**	.576**	.549**	.604**	.663**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	117	117	117	117	117	117	117
KL5	Pearson Correlation	.457**	.470**	.549**	.517**	.587**	.636**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	117	117	117	117	117	117	117
KL6	Pearson Correlation	.506**	.514**	.557**	.568**	.629**	.738**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	117	117	117	117	117	117	117
KL7	Pearson Correlation	.567**	.548**	.593**	.599**	.623**	.677**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	117	117	117	117	117	117	117
KL8	Pearson Correlation	.576**	.594**	.642**	.635**	.674**	.667**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	117	117	117	117	117	117	117
KL9	Pearson Correlation	.654**	.680**	.670**	.654**	.653**	.669**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

	N	117	117	117	117	117	117	117
KL10	Pearson Correlation	.699**	.681**	.734**	.699**	.652**	.662**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	117	117	117	117	117	117	117
KL11	Pearson Correlation	.750**	.717**	.719**	.703**	.695**	.658**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	117	117	117	117	117	117	117
KL12	Pearson Correlation	.815**	.746**	.715**	.692**	.708**	.652**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	117	117	117	117	117	117	117
KL13	Pearson Correlation	1	.789**	.711**	.739**	.651**	.674**	.803**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	117	117	117	117	117	117	117
KL14	Pearson Correlation	.789**	1	.786**	.698**	.707**	.595**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	117	117	117	117	117	117	117
KL15	Pearson Correlation	.711**	.786**	1	.774**	.670**	.643**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	117	117	117	117	117	117	117
KL16	Pearson Correlation	.739**	.698**	.774**	1	.705**	.700**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	117	117	117	117	117	117	117
KL17	Pearson Correlation	.651**	.707**	.670**	.705**	1	.686**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	117	117	117	117	117	117	117
KL18	Pearson Correlation	.674**	.595**	.643**	.700**	.686**	1	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	117	117	117	117	117	117	117
totalKL	Pearson Correlation	.803**	.788**	.805**	.807**	.829**	.855**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	117	117	117	117	117	117	117

Lampiran 14 Reliabilitas Variabel Kualitas Layanan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.972	18

Lampiran 15 Validitas Variabel Insentif Finansial

Correlations

		IF1	IF2	IF3	IF4	IF5	totalIF
IF1	Pearson Correlation	1	.752**	.748**	.705**	.799**	.908**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	117	117	117	117	117	117
IF2	Pearson Correlation	.752**	1	.703**	.706**	.745**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	117	117	117	117	117	117
IF3	Pearson Correlation	.748**	.703**	1	.601**	.787**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	117	117	117	117	117	117
IF4	Pearson Correlation	.705**	.706**	.601**	1	.701**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	117	117	117	117	117	117
IF5	Pearson Correlation	.799**	.745**	.787**	.701**	1	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	117	117	117	117	117	117
totalIF	Pearson Correlation	.908**	.885**	.869**	.838**	.916**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	117	117	117	117	117	117

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 16 Reliabilitas Variabel Insentif Finansial

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	5

Lampiran 17 Validitas Variabel Motivasi Kinerja Latihan

Correlations

		MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6
MK1	Pearson Correlation	1	.287**	.009	.067	.407**	.437**
	Sig. (2-tailed)		.002	.922	.474	.000	.000
	N	117	117	117	117	117	117
MK2	Pearson Correlation	.287**	1	.168	-.405**	-.099	.408**
	Sig. (2-tailed)	.002		.071	.000	.287	.000
	N	117	117	117	117	117	117
MK3	Pearson Correlation	.009	.168	1	-.121	-.354**	.285**
	Sig. (2-tailed)	.922	.071		.194	.000	.002
	N	117	117	117	117	117	117
MK4	Pearson Correlation	.067	-.405**	-.121	1	-.136	-.138
	Sig. (2-tailed)	.474	.000	.194		.145	.138
	N	117	117	117	117	117	117
MK5	Pearson Correlation	.407**	-.099	-.354**	-.136	1	.096
	Sig. (2-tailed)	.000	.287	.000	.145		.303
	N	117	117	117	117	117	117
MK6	Pearson Correlation	.437**	.408**	.285**	-.138	.096	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.138	.303	
	N	117	117	117	117	117	117
MK7	Pearson Correlation	.434**	.260**	.380**	.214*	.126	.351**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.020	.177	.000
	N	117	117	117	117	117	117
MK8	Pearson Correlation	.492**	-.030	.221*	.364**	.169	.170
	Sig. (2-tailed)	.000	.750	.017	.000	.068	.066
	N	117	117	117	117	117	117

totalMK	Pearson Correlation	.726**	.396**	.415**	.241**	.277**	.605**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.009	.003	.000
	N	117	117	117	117	117	117

Correlations

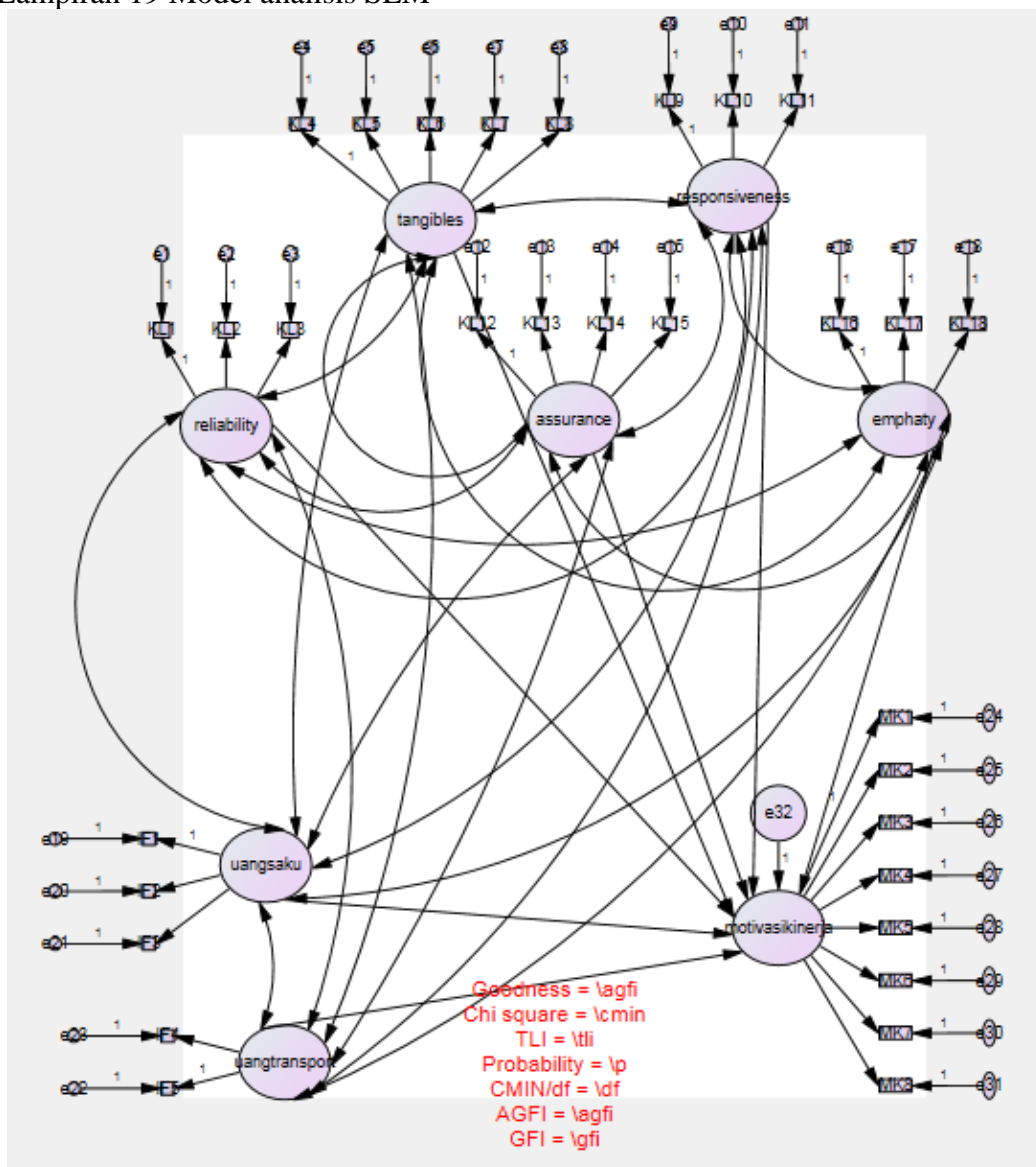
		MK7	MK8	totalMK
MK1	Pearson Correlation	.434**	.492**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	117	117	117
MK2	Pearson Correlation	.260**	-.030	.396**
	Sig. (2-tailed)	.005	.750	.000
	N	117	117	117
MK3	Pearson Correlation	.380**	.221*	.415**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.000
	N	117	117	117
MK4	Pearson Correlation	.214*	.364**	.241**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.009
	N	117	117	117
MK5	Pearson Correlation	.126	.169	.277**
	Sig. (2-tailed)	.177	.068	.003
	N	117	117	117
MK6	Pearson Correlation	.351**	.170	.605**
	Sig. (2-tailed)	.000	.066	.000
	N	117	117	117
MK7	Pearson Correlation	1	.482**	.779**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	117	117	117
MK8	Pearson Correlation	.482**	1	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	117	117	117
totalMK	Pearson Correlation	.779**	.674**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	117	117	117

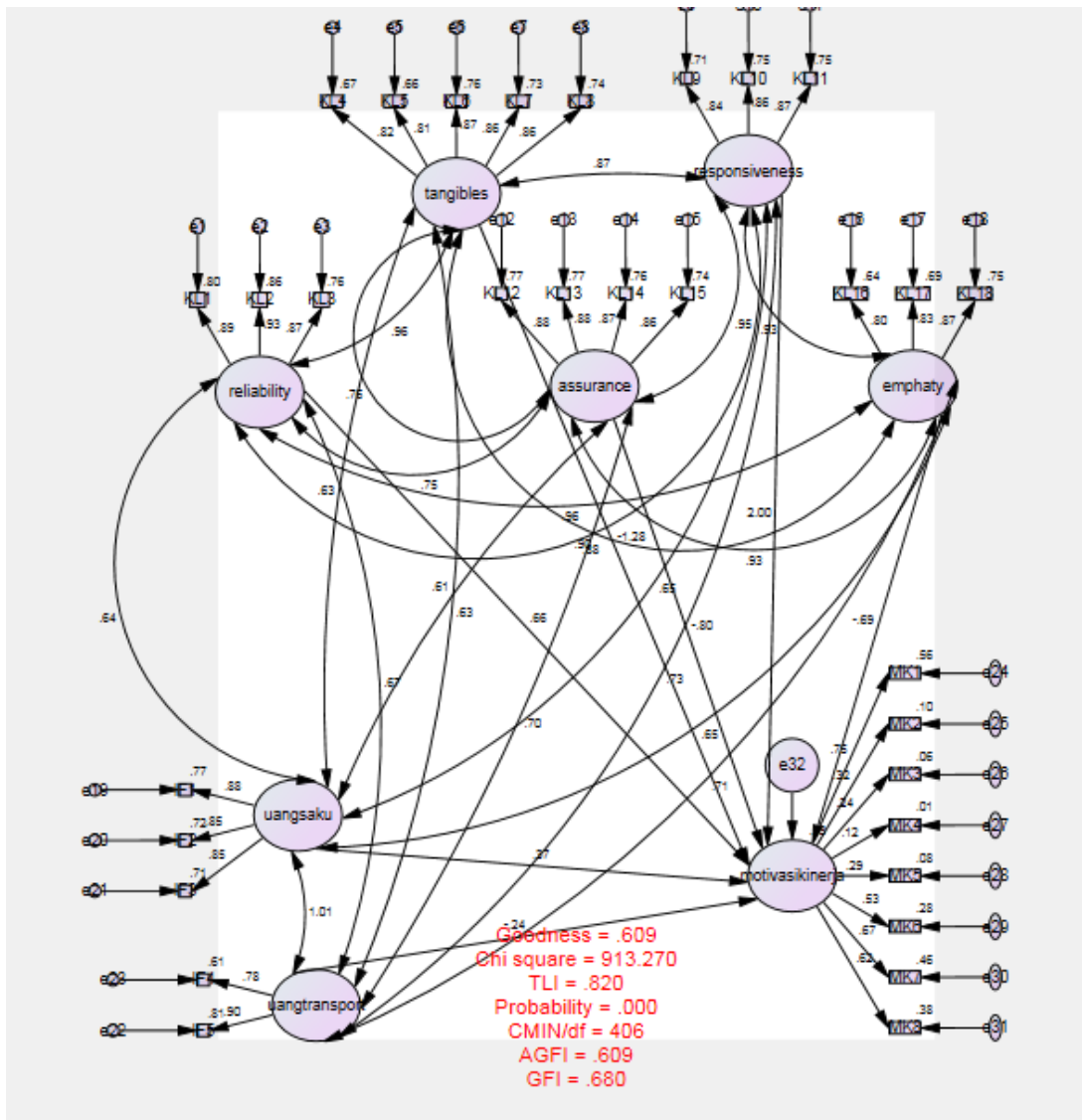
Lampiran 18 Reliabilitas Variabel Motivasi Kinerja Latihan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	8

Lampiran 19 Model analisis SEM





Lampiran 20 Hasil Uji SEM

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	90	913.270	406	.000	2.249
Saturated model	496	.000	0		
Independence model	31	3698.930	465	.000	7.955

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.057	.680	.609	.557
Saturated model	.000	1.000		

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Independence model	.178	.134	.076	.126

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.753	.717	.846	.820	.843
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.873	.658	.736
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	507.270	423.422	598.836
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	3233.930	3043.851	3431.365

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	7.873	4.373	3.650	5.162
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	31.887	27.879	26.240	29.581

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.104	.095	.113	.000
Independence model	.245	.238	.252	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	1093.270	1161.841	1341.866	1431.866
Saturated model	992.000	1369.905	2362.038	2858.038
Independence model	3760.930	3784.549	3846.558	3877.558

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	9.425	8.702	10.214	10.016
Saturated model	8.552	8.552	8.552	11.810
Independence model	32.422	30.783	34.124	32.625

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	58	61
Independence model	17	17

Minimization: .156

Miscellaneous:	7.807
Bootstrap:	.000
Total:	7.963

Lampiran 21 Dokumentasi



