

**PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA KERJA DAN PROFESIONALISME
TERHADAP KINERJA PELATIH BULUTANGKIS SE-DAERAH
ISTIMEWA YOGYAKARTA**



Oleh:
Wilhelmus Merdyto Rhino Chandrika
NIM. 20632251007

**Tesis ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan
mendapatkan gelar Magister Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN KEPELATIHAN OLAHRAGA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA KERJA DAN PROFESIONALISME
TERHADAP KINERJA PELATIH BULUTANGKIS SE-DAERAH
ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**Wilhelmus Merdyto Rhino Chandrika
NIM. 20632251007**

**Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagai persyaratan
Untuk mendapatkan gelar Magister Pendidikan
Program Studi Pendidikan Kepelatihan Olahraga**

**Menyetujui untuk diajukan pada ujian tesis
Pembimbing,**



**Dr. Lismadiana, M.Pd.
NIP. 197912072005012002**

**Mengetahui:
Fakultas Ilmu Keolahragaan
Universitas Negeri Yogyakarta**



**Prof. Dr. Wawan Sundawan Suherman, M. Ed.
NIP. 196407071988121001**

Koordinator Program Studi



**Prof. Dr. Dra. Endang Rini Sukanti, M.S.
NIP. 196004071986012001**

ABSTRAK

Wilhelmus Merdyto Rhino Chandrika: Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pelatih Bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta. **Tesis. Yogyakarta: Program Magister, Pendidikan Kepelatihan Olahraga, Universitas Negeri Yogyakarta, 2023.**

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis efek motivasi terhadap kinerja pelatih bulutangkis, (2) menganalisis budaya kerja terhadap kinerja pelatih bulutangkis, (3) menganalisis profesionalisme terhadap kinerja pelatih bulutangkis dan (4) menganalisis perbedaan antara efek motivasi, budaya kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pelatih bulutangkis.

Penelitian ini menggunakan metode survey melalui pendekatan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 50 pelatih dari 31 klub bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta diambil dengan total sampling. Pengambilan data melalui angket kuisioner yang disebar menggunakan *Google Form*. Instrumen pada penelitian ini di uji validitas menggunakan *Aiken 'V* dan uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach*. Teknik analisis data hasil penelitian yang digunakan yaitu teknik analisis jalur (*Path Analysis*).

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada variabel motivasi sebesar 0.769 dan 0.929, variabel budaya kerja sebesar 0.781 dan 0.956, variabel profesionalisme sebesar 0.744 dan 0.964, variabel kinerja pelatih sebesar 0.768 dan 0.939. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa: (1) semakin tinggi motivasi, maka semakin bagus kinerja pelatih bulutangkis. Dengan nilai R sebesar 0.567, maka diartikan efek motivasi terhadap kinerja pelatih berpengaruh positif. (2) semakin tinggi budaya kerja maka semakin bagus kinerja pelatih bulutangkis. Dengan nilai R sebesar 0.619, maka diartikan efek budaya kerja terhadap kinerja pelatih berpengaruh positif. (3) semakin tinggi profesionalisme, maka semakin bagus kinerja pelatih bulutangkis. Dengan nilai R sebesar 0.687, maka diartikan efek profesionalisme terhadap kinerja pelatih bulutangkis berpengaruh positif. (4) Perbedaan antara efek motivasi, budaya kerja dan profesionalisme dengan urutan yang paling berpengaruh yaitu: profesionalisme, budaya kerja dan motivasi. Dengan nilai $F_{hitung} 17.021 > F_{tabel} 2.81$, maka secara bersama-sama antara efek motivasi, budaya kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pelatih berpengaruh positif.

Kata Kunci: *motivasi, budaya kerja, profesionalisme, kinerja pelatih*

ABSTRACT

Wilhelmus Merdyto Rhino Chandrika: Effect of Motivation, Work Ethics, and Professionalism towards the Performance of the Badminton Coaches in the Special Region of Yogyakarta. **Thesis. Yogyakarta: Postgraduate Program, Sports Coaching Education, Yogyakarta State University, 2023.**

This research aims to (1) analyze the effect of motivation on the performance of the badminton coaches, (2) analyze the work ethics on the performance of badminton coaches, (3) analyze the professionalism on the performance of badminton coaches, and (4) analyze the differences between the effects of motivation, work ethics, and professionalism towards the badminton coach performance.

This research used a survey method through a quantitative research approach with a total sample of 50 coaches from 31 badminton clubs in the Special Region of Yogyakarta taken by total sampling. The data collection was done through the questionnaires distributed using the Google Form. The research instruments were tested for validity using Aiken'V and reliability tests were tested by using Alpha Cronbach. The research data analysis technique used the path analysis technique.

The results of the validity and reliability tests on the motivation variables are at 0.769 and 0.929, in the work ethics variables are at 0.781 and 0.956, in the professionalism variables are at 0.744 and 0.964, and the coaches' performance variables are at 0.768 and 0.939. The results of the research analysis show that: (1) the higher the motivation, the better the badminton coaches' performance. With an R value of 0.567, it means that the effect of motivation on the coaches' performance has a positive effect. (2) the higher the work ethics, the better the performance of the badminton coach. With an R value of 0.619, it means that the effect of work ethics on the coaches' performance has a positive effect. (3) the higher the professionalism, the better the performance of the badminton coach. With an R value of 0.687, it means that the effect of professionalism on the performance of badminton coaches has a positive effect. (4) The difference between the effects of motivation, work ethics, and professionalism with the most influential order is as follows: professionalism, work ethics, and motivation. With an F count at 17,021 > F table of 2.81, the effects of motivation, work culture and professionalism towards the coaches' performance have a positive effect together.

Keywords: motivation, work ethics, professionalism, coaches' performance

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Wilhelmus Merdyto Rhino Chandrika

NIM. : 20632251007

Program Studi : S-2 Pendidikan Kepeleatihan Olahraga

Dengan ini menyatakan bahwa tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan 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 ssecara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 20 Februari 2023



Wilhelmus Merdyto Rhino Chandrika
NIM. 20632251007

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA KERJA, DAN PROFESIONALISME
TERHADAP KINERJA PELATIH BULUTANGKIS SE-DAERAH
ISTIMEWA YOGYAKARTA

Wilhelmus Merdyto Rhino Chandrika
NIM. 20632251007

Dipertahankan didepan Tim Penguji Tesis
Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan
Universitas Negeri Yogyakarta
Tanggal 7 April 2023

TIM PENGUJI

Prof. Dr. Endang Rini Sukamti, M.S.
(Ketua/Penguji)



28/4 2023

Dr. Fauzi, M.Si.
(Sekretaris/Penguji)



2/6 2023

Dr. Lismadiana, M.Pd.
(Pembimbing/Penguji)



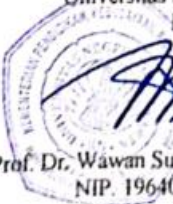
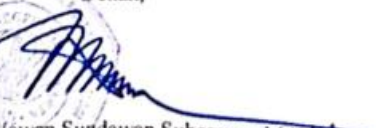
28/4 2023

Prof. Dr. Tomoliyus, M.S.
(Penguji Utama)



28/4 2023

Yogyakarta, 28 April 2023
Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,



Prof. Dr. Wawan Sundawan Suherman, M.Ed.
NIP. 196407071998121001

LEMBAR PERSEMBAHAN

1. Terima kasih kepada Tuhan Yesus Kristus yang selalu memberikan kekuatan dan karunia yang sangat luar biasa hingga saat ini, sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir tesis ini dengan tepat waktu.
2. Terima kasih yang teristimewa untuk yang selalu memberikan segala dukungan kepada saya yaitu ayah Ignatius Eddy Suryanto, ibu Rindarti Danat Putranti, kakak Methodius Ferdyan Thino Chandrika atas semua kasih sayang serta do'a yang diberikan kepada saya selama ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur selalu saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pelatih Bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta” dengan baik. Tesis ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Magister Pendidikan Kepelatihan Olahraga, Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan, Universitas Negeri Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa tesis ini tidak dapat diselesaikan tanpa bimbingan dan bantuan serta dukungan dari semua pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya kepada Ibu Dr. Lismadiana, M.Pd. selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu mengarahkan, membimbing dan memberikan dorongan sampai tesis ini terwujud. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Sumaryanto, M.Kes., selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Wawan S. Suherman, M.Ed., selaku Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan yang memberikan persetujuan pelaksanaan Tugas Akhir Tesis.
3. Prof. Dr. Endang Rini Sukanti, M.S., selaku Koorprodi S2 Pendidikan Kepelatihan Olahraga yang telah memberikan dukungan dan kebijakannya agar terselesaikannya Tugas Akhir Tesis ini.
4. Sekretaris dan Penguji yang sudah memberikan koreksi perbaikan komprehensif terhadap Tugas Akhir Tesis.

5. Dr. Drs. Fauzi, M.Si., Dr. Tri Hadi Karyono, M.Or., dan Agus Supriyanto, S.Pd., M.Si., selaku validator instrumen penelitian dalam tesis ini.
6. Segenap Dosen Program S2 Pendidikan Kepeleatihan Olahraga yang telah memberikan bekal ilmu yang berharga dan sangat bermanfaat
7. Pelatih bulutangkis yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta atas kesempatan, bantuan, serta kerja samanya yang baik, sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar.
8. Teman-teman mahasiswa Program Pascasarjana khususnya Program Studi Pendidikan Kepeleatihan Olahraga Angkatan 2020 Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan motivasi pada penulis untuk selalu berusaha sebaik-baiknya dalam penyelesaian penulisan tesis ini.

Semoga semua pihak yang telah membantu mendapatkan pahala dari Tuhan Yang Maha Esa. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan dalam proses penyusunan tesis ini, namun dalam hal ini penulis telah berusaha dengan maksimal. Untuk itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak demi perbaikan di masa yang akan datang. Akhir kata, penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi para pembaca. Amin.

Yogyakarta, 20 Maret 2023



Wilhelmus Merdyto Rhino Chandrika
NIM. 20632251007

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	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 Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	12
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	13
1. Motivasi.....	13
2. Budaya Kerja	27
3. Profesionalisme	39
4. Kinerja Pelatih	44
B. Kajian Penelitian yang Relevan	55
C. Kerangka Pikir	57
D. Hipotesis Penelitian.....	59
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	61
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	61

C. Populasi dan Sampel Penelitian	62
D. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data.....	63
E. Uji Coba Instrumen	68
F. Teknik Analisis Data.....	70
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	73
B. Pembahasan.....	95
C. Keterbatasan Penelitian.....	111
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	113
B. Implikasi Penelitian.....	113
C. Saran.....	114
DAFTAR PUSTAKA	116
LAMPIRAN.....	126

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Data Responden Pelatih Bulutangkis se-DIY.....	62
Tabel 2.	Kisi-kisi Instrumen Pengumpulan Data.....	64
Tabel 3.	Alternatif Jawaban Angket.....	67
Tabel 4.	Interprestasi Tingkat Reabilitas.....	70
Tabel 5.	Norma Kategori Penilaian.....	71
Tabel 6.	Karakteristik Pelatih Bulutangkis Berdasarkan Usia.....	74
Tabel 7.	Karakteristik Pelatih Bulutangkis Berdasarkan Jenis Kelamin.....	75
Tabel 8.	Karakteristik Pelatih Bulutangkis Berdasarkan Masa Kerja.....	76
Tabel 9.	Karakteristik Pelatih Bulutangkis Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	77
Tabel 10.	Karakteristik Pelatih Bulutangkis Berdasarkan Lisensi Kepelatihan	78
Tabel 11.	Hasil Uji Reabilitas.....	84
Tabel 12.	Data Mentah Penelitian Secara Keseluruhan.....	85
Tabel 13.	Analisis Data Deskriptif.....	87
Tabel 14.	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Pelatih Bulutangkis se- Daerah Istimewa Yogyakarta.....	87
Tabel 15.	Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Kerja Pelatih Bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta.....	89
Tabel 16.	Distribusi Frekuensi Variabel Profesionalisme Pelatih Bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta.....	90
Tabel 17.	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pelatih Bulutangkis se- Daerah Istimewa Yogyakarta.....	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Kerangka Berpikir.....	59
Gambar 2.	Diagram Karakteristik Pelatih Berdasarkan Usia.....	74
Gambar 3.	Diagram Karakteristik Pelatih Berdasarkan Jenis Kelamin.....	75
Gambar 4.	Diagram Karakteristik Pelatih Berdasarkan Masa Kerja.....	76
Gambar 5.	Diagram Karakteristik Pelatih Berdasarkan Pendidikan Terakhir.	78
Gambar 6.	Diagram Karakteristik Pelatih Berdasarkan Lisensi Kepelatihan..	79
Gambar 7.	Diagram Variabel Motivasi.....	88
Gambar 8.	Diagram Variabel Budaya Kerja.....	89
Gambar 9.	Diagram Variabel Profesionalisme.....	91
Gambar10.	Diagram Variabel Kinerja Pelatih.....	92

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Surat Izin Penelitian.....	127
Lampiran 2.	Surat Permohonan Validasi Instrumen.....	158
Lampiran 3.	Data Hasil Angket Uji Coba.....	164
Lampiran 4.	Data Sampel Penelitian.....	172
Lampiran 5.	Data Keseluruhan Penelitian.....	173
Lampiran 6.	Hasil Reliabilitas Uji Coba Angket.....	178
Lampiran 7.	Hasil Analisis Data Penelitian.....	183
Lampiran 8.	Data Perhitungan Norma Penilaian.....	186
Lampiran 9.	Hasil Analisis SEM.....	190
Lampiran 10	<i>Google Form</i> Penelitian.....	192

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Olahraga adalah segala kegiatan yang melibatkan pikiran, raga, dan jiwa secara terintegrasi dan sistematis untuk mendorong, membina, serta mengembangkan potensi jasmani, rohani, sosial, dan budaya (UU RI Nomor 11 Tahun 2022 tentang Keolahragaan). Olahraga pada dasarnya merupakan kebutuhan setiap manusia di dalam kehidupan, agar kondisi fisik dan kesehatannya tetap terjaga dengan baik juga untuk berprestasi sebagai olahragawan profesional (Yudik, 2013: 219). Beberapa cabang olahraga sering kali menunjukkan prestasinya di kancah Internasional, salah satunya melalui cabang olahraga bulutangkis. Satu kenyataan yang tidak terbentah bahwa Indonesia merupakan negara raksasa bulutangkis terkait dengan keberhasilannya menorehkan prestasi pada berbagai kejuaraan tingkat dunia (Salim, 2018:17).

Dewasa ini, olahraga bulutangkis tidak hanya ditujukan untuk olahraga rekreasi atau pendidikan saja, namun ditujukan sebagai olahraga prestasi. Selanjutnya, dalam Undang-Undang RI No.11 Tahun 2022 bahwa olahraga prestasi adalah Olahraga yang membina dan mengembangkan olahragawan secara terencana, sistematis, terpadu, berjenjang, dan berkelanjutan melalui kompetisi untuk mencapai prestasi dengan dukungan ilmu pengetahuan dan teknologi keolahragaan. Merujuk dari undang-undang tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi suatu olahraga dalam hal ini olahraga bulutangkis akan tercapai, apabila latihan yang dilakukan melalui program yang terencana, berjenjang dan berkelanjutan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2022 Tentang Keolahragaan pada pasal 20 ayat (3) Olahraga Prestasi dilaksanakan melalui pembinaan dan pengembangan secara terencana, sistematis, terpadu, berjenjang, dan berkelanjutan dengan dukungan ilmu pengetahuan dan teknologi keolahragaan. Kemudian pada pasal 20 ayat (5) disebutkan bahwa untuk memajukan olahraga prestasi dapat dilakukan dengan: (1) membentuk perkumpulan Olahraga, (2) memberikan kemudahan menjadi anggota perkumpulan Olahraga, (3) memberikan pendidikan dan pelatihan kepada Tenaga Keolahragaan, (4) menyediakan Prasarana Olahraga dan Sarana Olahraga Prestasi, dan (5) mengembangkan sistem pemanduan dan pengembangan bakat Olahraga.

Dalam Kejuaraan Seleknas (Seleksi Nasional) tahun 2022 dimana kejuaraan tersebut merupakan kejuaraan tertinggi berskala nasional dalam menentukan pemain bulutangkis untuk mampu masuk kedalam skuad Pelatnas (Pelatihan Nasional) Indonesia. Hasil Seleknas 2022 ini masih memperlihatkan dominasi tiga daerah di cabang olahraga bulutangkis, yakni Jawa Barat, Jawa Tengah, dan DKI Jakarta. Perolehan titel juara di 10 nomor yang dipertandingkan didominasi tiga provinsi dan hanya satu nomor yang direbut atlet di luar tiga provinsi itu. Sementara provinsi lain belum ada yang mampu menjadi juara (Humas PBSI, 2022). Kemudian dalam ajang Kejuaraan Pra-Kualifikasi PON tahun 2019 cabang olahraga bulutangkis Daerah Istimewa Yogyakarta belum mampu meloloskan baik tim putra maupun tim putri ke PON Papua 2020 (Humas PBSI DIY, 2019).

Dari pernyataan diatas disimpulkan bahwa prestasi olahraga bulutangkis Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta belum mampu kembali mencetak atlet bulutangkis yang mampu menembus skuad Pelatnas, setelah sebelumnya terdapat nama seperti Muhammad Rian Ardianto dan Lisa Ayu yang tergabung ke skuad Pelatnas Indonesia. Selanjutnya hasil Kejuaraan Seleknas tahun 2022 dan Pra Kualifikasi PON tahun 2029 tersebut tentunya menjadi bahan evaluasi bagi PBSI Daerah Istimewa Yogyakarta untuk terus meningkatkan kualitas pemainnya agar setidaknya mampu menyumbang salah satu pemainnya di skuad Pelatnas Indonesia dan tentunya juga dapat setidaknya lolos diajang PON. Permasalahan diatas yang membuat peneliti tertarik dalam melakukan penelitian terkait cabang olahraga bulutangkis di Daerah Istimewa Yogyakarta, dimana fokus penelitian kepada pelatih.

Dalam proses pembinaan prestasi, pelatih adalah salah satunya sebagai tokoh yang sangat berperan dalam melahirkan atlet-atlet berprestasi. Dalam proses latihan, pelatih berperan sebagai tokoh sentral yang akan menjadi panutan, pengayom serta sebagai subyek yang dapat membentuk pemain agar dapat memiliki daya cipta, rasa dan karsa sesuai dengan meliputi usaha pengembangan pengetahuan (*Cognitive Domain*), Pembentukan watak dan sikap (*Affective Domain*) serta melatih keterampilan (*Psychomotoric Domain*) (Cholid, 2015). Sedangkan menurut Sukadiyanto (2005: 4) bahwa tugas seorang pelatih, antara lain: 1) merencanakan, menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi proses berlatih melatih, 2) mencari dan memilih olahragawan yang berbakat, 3) memimpin dalam pertandingan perlombaan, 4) mengorganisir dan mengelola proses latihan, 5) meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Kemudian

menurut Djoko Pekik Irianto (2002: 16) bahwa tugas seorang pelatih adalah membantu olahragawan untuk mencapai kesempurnaannya. Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatih olahraga harus mampu melaksanakan tugas yang diembannya dengan baik guna mencetak atlet berprestasi.

Kebutuhan yang paling penting dalam mengembangkan atlet pada level yang lebih baik adalah ketersediaan pelatih yang handal dan baik. Peneliti menyadari bahwa pembinaan prestasi atlet sangat membutuhkan pelatih yang memiliki pengetahuan, motivasi, etos kerja, peka terhadap kebutuhan individu dan sukses dalam memecahkan setiap masalah, memberikan suasana latihan yang mendukung pencapaian prestasi atlet (Donie, 2013). Pelatih juga dapat dikatakan sebagai aktor utama sebuah tim atau kesebelasan yang berperan dalam proses pelatihan, sehingga mampu melahirkan pemain yang benar-benar berkuwalitas (Cholid, 2015). Kemudian apabila seorang pelatih memiliki pengetahuan teknis atau teoritis yang buruk, kurang pengalaman, tidak mampu untuk merencanakan program yang komprehensif, atau tidak memiliki motivasi, atau tidak bisa mengelola waktu dengan sebaik baiknya akan berdampak kurang baik terhadap perkembangan prestasi dari atlet yang dibinannya.

Seorang pelatih dituntut mampu menjalani profesinya dan tidak semata-mata bermodalkan dirinya sebagai mantan atlet, melainkan harus melengkapi dirinya dengan seperangkat kompetensi pendukung yang penting, diantaranya adalah kemampuan untuk mentransfer pengetahuan keolahragannya kepada atlet secara lengkap baik dari segi teknik, taktik, maupun mental (Donie, 2013). Di Indonesia banyak klub-klub bulutangkis yang membuat olahraga ini tumbuh semakin pesat dan memasyarakat

(Putra, 2019). Begitu juga di Daerah Istimewa Yogyakarta, banyak klub-klub bulutangkis yang tersebar diseluruh kabupaten, tentu saja dengan tujuan untuk membina guna mencapai suatu prestasi. Menurut Kristiyanto (2012: 12) bahwa dalam lingkup olahraga prestasi, tujuannya adalah untuk menciptakan prestasi yang setinggi-tingginya. Dapat disimpulkan bahwa klub olahraga merupakan sarana atau jembatan bagi seorang atlet dalam mengembangkan bakatnya guna meraih prestasi dalam olahraga.

Salah satu aspek yang menarik untuk dikaji dari sosok seorang pelatih adalah aspek kinerja, karena kinerja pelatih merupakan input yang paling penting (Nadeem, 2017: 218). Pelatih sebagai pelaku utama dalam proses *transfer of knowledge* memiliki tanggung jawab besar dalam pembentukan kemampuan dan mental para atletnya, oleh karena itu produktivitas kinerja pelatih perlu diperdayakan dan ditingkatkan (Cholid, 2015). Menurut Harsuki (2003) pelatih harus tampil selalu dengan pola kerja keras, berdisiplin, berwibawa dan rendah hati namun tetap cermat dengan berbagai tantangan dan persaingan untuk mencapai prestasi tinggi. Ciri utama dari berhasilnya membentuk pelatih yang berkualitas dan unggul dengan kata lain profesional di bidangnya adalah terwujudnya latihan yang bermutu. Dengan demikian, kinerja pelatih akan sangat menentukan terhadap terwujudnya pelatihan yang bermutu guna menghasilkan atlet-atlet berprestasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pelatih. Menurut Zuhriyah, (2015: 204) bahwa kinerja pelatih dipengaruhi oleh motivasi, baik motivasi dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya. Menurut penjelasan Løvaas et al. (2020) motivasi

adalah tindakan merangsang seseorang atau diri untuk mendapatkan tindakan yang diinginkan. Sedangkan Johan et al., (2021) menjelaskan bahwa faktor motivasi merupakan suatu kelompok stimulator yang dapat meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kinerja. Motivasi dari dalam diantaranya ingin berprestasi dan berkembang, menyukai pekerjaan, dan memiliki rasa tanggung-jawab. Motivasi dari luar diantaranya ingin membawa atletnya berprestasi, mendapat pengakuan dari luar dan lain sebagainya.

Kunst et al. (2018) dan Maamari et al. (2021) dalam penelitiannya menyoroti hubungan positif antara pelatihan dan motivasi. Ketika seorang pelatih mendapatkan dukungan yang signifikan dari organisasi atau klub dalam mengembangkan keterampilannya, maka hal tersebut membuat mereka sangat energik dan bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan. Ketika seseorang termotivasi, maka akan mendorong untuk meningkatkan kinerjanya. Dalam hal ini, Kuvaas et al. (2017) menegaskan bahwa motivasi mampu meningkatkan komitmen kerja, penghargaan pekerjaan, partisipasi, dan pengambilan keputusan dalam membantu organisasi atau klub dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian, motivasi dapat mendorong seseorang untuk melipatgandakan upaya mereka dalam mengelola pekerjaan, terlepas dari kendala yang dihadapi.

Selain motivasi, budaya kerja merupakan bagian terpenting dalam menentukan kinerja pelatih. Budaya kerja merupakan bagian dari budaya organisasi. Menurut Frinaldi et al., (2020) bahwa budaya kerja erat kaitannya dengan pemberdayaan dalam suatu organisasi. Budaya kerja dapat membantu kinerja karena budaya kerja

menciptakan motivasi tinggi bagi seseorang untuk memanfaatkan peluang yang diberikan organisasi dengan sebaik-baiknya (Erman & Frinaldi, 2021). Kemudian menurut Kasandra et al (2018) bahwa budaya kerja pada suatu organisasi yang didasarkan dengan pedoman pada kualitas hidup sebagai nilai ke dalam perilaku ataupun sifat yang menjadi pendorong pada suatu organisasi. Selanjutnya menurut Suharningsih (2017: 2) bahwa semakin baik budaya organisasi akan mengarah ke kinerja pelatih yang lebih baik.

Sedangkan menurut Robbin & Judge (2015: 37) bahwa budaya organisasi adalah budaya dimana nilai-nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas anggota organisasi atau klub. Budaya kerja dalam organisasi seringkali menjadi penghubung untuk meningkatkan aktivitas atau aktivitas karyawan yang terwujud dalam perilaku, nilai dan norma dalam kehidupan kerja baik secara individu maupun kerjasama dalam grup (Rachman, 2017). Keadaan di lapangan masih ada beberapa klub yang belum mampu menciptakan budaya organisasi yang kondusif. Hal ini dapat ditunjukkan dengan kurang terbinanya hubungan baik antara pelatih dengan orang tua, pelatih dengan pengurus daerah, pelatih dengan manajemen klub, serta pelatih dengan masyarakat sekitar. Budaya organisasi suatu klub harus mampu memberikan situasi yang nyaman yang mampu membangun kebersamaan dan menyatukan cara pandang berbagai pihak yang ada didalamnya.

Pelatih di era saat ini menjadi salah satu profesi yang cukup membanggakan. Dalam olahraga bulutangkis sendiri, Indonesia memiliki banyak pelatih yang berkarir di luar negeri sebagai pelatih profesional. Menurut Suprihatiningrum (2013: 81)

mendefinisikan profesionalisme sebagai proses untuk menjadikan suatu pekerjaan memperoleh status profesional. Sedangkan menurut Husien (2017: 16) profesionalisme merupakan suatu proses peningkatan kualifikasi atau kemampuan anggota penyandang profesi untuk mencapai kriteria standar ideal profesinya. Menurut Armstrong dan Taylor (2014: 50) profesionalisme adalah status profesional yang menyiratkan sikap tertentu atau kualitas khas yang diharapkan dari seorang profesional.

Dalam mencapai sikap profesional tentunya tidak mudah, menurut Noe et al (2014:21) bahwa profesionalisme membutuhkan keterampilan dan pengetahuan dalam pengambilan keputusan. Kemudian menurut Daft (2010: 29) bahwa tujuan utama dari sikap profesional adalah untuk meningkatkan kualitas dan efektifitas terhadap kinerja. Sesuai dengan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme pelatih sendiri tidak lain adalah hasil dari proses profesionalisasi yang dijalani terus-menerus oleh pelatih. Dalam mencapai sikap profesional tentunya tidak singkat dan mudah, perlu banyak pengetahuan dan pengalaman yang harus dilalui oleh seorang pelatih. Kesimpulannya pelatih memiliki peran yang strategis dan bertanggung jawab sebagai tenaga profesional yang memiliki pengetahuan dan pengalaman dibidangnya.

Kemudian menurut Kasmir (2016: 189) menyebutkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Kinerja pelatih juga dipengaruhi oleh kepemimpinannya dalam membina atletnya. Pemimpin yang melakukan kepemimpinan yang efektif dan mempunyai hubungan baik dengan

bawahannya mendorong bawahannya untuk menetapkan, dan mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Petrovska & Sivevska, 2014: 4098). Pemimpin yang efektif memberikan makna dan relevansi kepada tugas yang dilaksanakan menggunakan gaya kepemimpinan yang dimiliki (Cohen, 2015: 758). Diharapkan dengan adanya beberapa aspek mulai dari motivasi, budaya kerja dan profesionalisme pelatih akan mempengaruhi kinerja pelatih itu sendiri dalam mengembangkan serta membina atlet-atlet bulutangkis Daerah Istimewa Yogyakarta guna meraih prestasi di kancah nasional.

Dalam penjelasan diatas terkait pentingnya peran pelatih, peneliti menemukan kesenjangan penelitian yang mengkaji peran pelatih. Dari empat judul tesis yang ditemukan peneliti yang terdapat dalam kajian yang relevan, empat penelitian tesis tersebut mengkaji terkait peran seorang guru. Dalam penelitian Yadi (2021) meneliti terkait pengaruh motivasi, budaya kerja terhadap kinerja seorang guru, hal ini membuat peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja seorang pelatih. Kemudian peneliti menambahkan variabel profesionalisme untuk meneliti terhadap pengaruh kinerja seorang pelatih. Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini membawa kebaruan terkait efek pengaruh motivasi, budaya kerja dan profesionalisme dan perbedaannya terhadap kinerja seorang pelatih. Selanjutnya selain ketiga faktor tersebut, masa kerja, pendidikan dan lisensi kepelatihan juga menarik untuk diteliti.

Berdasarkan penjelasan di atas, permasalahan diatas tentunya menarik untuk dikaji dan diteliti lebih dalam oleh peneliti. Pengaruh motivasi pelatih, budaya kerja

pelatih dan profesionalisme pelatih merupakan faktor yang menarik untuk dikaji lebih dalam kembali, kaitannya terhadap kinerja pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta. Oleh karena itu, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pelatih Bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, ada beberapa hal yang dapat diidentifikasi dari permasalahan tersebut yaitu:

1. Prestasi olahraga bulutangkis Daerah Istimewa Yogyakarta belum mampu bersaing di tingkat nasional.
2. Pelatih menjadi salah satu faktor utama dalam mencetak atlet berprestasi.
3. Motivasi menjadi salah satu faktor yang menentukan hasil kinerja seseorang.
4. Faktor budaya kerja erat kaitannya dengan kinerja seseorang dalam mencapai tujuan.
5. Sikap profesionalisme dalam dunia kerja menjadi aspek terpenting seseorang dalam menentukan kinerjanya.
6. Tidak diketahui pengaruh motivasi, budaya kerja, dan profesionalisme terhadap kinerja pelatih bulutangkis.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini akan dibatasi hanya pada pengaruh motivasi, budaya kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian adalah:

1. Bagaimana efek motivasi terhadap kinerja pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Bagaimana efek budaya kerja terhadap kinerja pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Bagaimana efek profesionalisme terhadap kinerja pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta?
4. Bagaimana perbedaan efek antara motivasi, budaya kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini berdasarkan permasalahan yang ada, yaitu untuk mengetahui:

1. Untuk menganalisis efek motivasi terhadap kinerja pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis efek budaya kerja terhadap kinerja pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis efek profesionalisme terhadap kinerja pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis perbedaan efek motivasi, budaya kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi berbagai pihak, baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi pelatih, budaya kerja pelatih dan profesionalisme pelatih terhadap kinerja pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta. sehingga dapat dijadikan sebagai bahan penelitian selanjutnya, sehingga hasilnya lebih bermakna dan dapat membantu untuk kemajuan perkembangan bulutangkis di Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi PBSI Daerah Istimewa Yogyakarta, selaku badan organisasi olahraga bulutangkis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dan bahan evaluasi dalam upaya memperbaiki kinerja pelatih bulutangkis.
- b. Bagi para pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta, penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi untuk memperbaiki kinerja sehingga nantinya dapat memajukan prestasi bulutangkis Daerah Istimewa Yogyakarta di kancah nasional.
- c. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut mengkaji secara fokus terkait kinerja pelatih pada olahraga bulutangkis.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi dalam olahraga adalah aspek psikologi yang berperan penting bagi para pelatih dan pembina olahraga, karena motivasi adalah dasar untuk menggerakkan dan mengarahkan perbuatan dan perilaku seseorang dalam olahraga (Muskanan, 2015: 104). Secara umum Nezhad & Sani (2012: 1173) mengatakan motivasi adalah dasar untuk sukses dalam kegiatan rekreasi dan kompetitif dan upaya setiap atlet menuju kesuksesan dan performa yang lebih baik tergantung terhadap nilai motivasinya. Sedangkan menurut Gill (Shafizadeh & Gray, 2011: 4) menjelaskan motivasi sebagai intensitas dan arah perilaku. Intensitas perilaku mengacu pada tingkat usaha yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas sedangkan arah perilaku adalah cara untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Menurut Rivai (2015: 607) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Hafidzi dkk (2019: 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang

mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan.

Motivasi kerja menurut McClelland dalam Suwanto (2020: 161) adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Menurut Anoraga (2014) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Selanjutnya Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2013) motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua faktor, yaitu Faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Faktor motivasional adalah dorongan-dorongan untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Sedangkan Pelatih dalam olahraga prestasi mempunyai tugas untuk membantu atlet untuk mencapai prestasi maksimal. Pelatih diakui keberhasilannya dalam melatih bila atlet binaannya bisa meraih kemenangan dan mendapatkan prestasi tinggi (Bhasrain, 2013). Pelatih adalah suatu profesi, sehingga pelatih diharapkan dapat memberikan

pelayanan sesuai standar atau ukuran profesional yang ada. Pelatih harus mengikuti perkembangan ilmu pelatihan yang ada untuk mengoptimalkan penampilan atlet. Motivasi dalam diri pelatih sangat penting dalam menciptakan atlet-atlet berprestasi.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli di atas dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Melalui motivasi tersebut seseorang akan dapat mencapai tujuan yang dicapai. Pengertian motivasi kerja sendiri adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja. Tanpa adanya motivasi tentunya tidak akan dapat mencapai suatu tujuan tertentu.

b. Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi kerja sebagai faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tentunya sangatlah dibutuhkan (Hustia, 2020). Motivasi kerja menurut Sudaryo et al. (2018:62) merupakan bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi agar mau bekerja sama secara produktif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja adalah berbagai macam dorongan dalam upaya untuk memperluas pelatih yang mempengaruhi efisiensi dan kualitas (Sulistiyani & Rosidah, 2018: 280). Kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya merupakan hasil atau keluaran suatu proses disebut kinerja atau *performance* (Nurlaila, 2010).

Menurut Handari Nawawi (2013: 351-360) motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Pada dasarnya motivasi dapat diartikan sebagai keinginan, kemauan, dan pendorong untuk dapat unggul yaitu mengungguli prestasi yang pernah dicapainya sendiri atau prestasi yang dicapai oleh orang lain (Komarudin, 2013: 23). Jika individu termotivasi, individu ini akan bertindak positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginannya (Kaswan, 2017). Perilaku seseorang dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu (Mahardhika et al., 2021). Motivasi merupakan salah satu faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja dan untuk mendorong peran kepemimpinan untuk mengubah organisasi atau klub menjadi lebih optimal dan profesional (Yumhi et al, 2021).

Kemudian seseorang yang diberikan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka cenderung dapat menunjukkan kinerja yang lebih tinggi (Ridlwan et al, 2020). Dalam kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien. Berdasarkan prinsip utama tersebut telah dikembangkan 6 teori motivasi menurut ahli, yaitu:

- 1) Teori Kebutuhan dari Maslow

Dalam teori ini kebutuhan diartikan sebagai kekuatan/tenaga (energi) yang menghasilkan dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan, agar dapat memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut. Dengan kata lain kebutuhan selalu bersifat bertingkat, yang secara berurutan berbeda kekuatannya termasuk

juga yang disebut bekerja. Urutan tersebut dari yang terkuat sampai yang terlemah dalam memotivasi terdiri dari: kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan status atau kekuasaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

2) Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah faktor sesuatu yang dapat memotivasi (motivator) dan kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (*hygiene factors*).

3) Teori Prestasi (*Achievement*) dari McClelland

Teori ini mengklasifikasi motivasi berdasarkan akibat suatu kegiatan berupa prestasi yang dicapai, termasuk juga dalam bekerja. Dengan kata lain kebutuhan berprestasi merupakan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan.

4) Teori Penguatan (*Reinforcement*)

Teori ini banyak dipergunakan dan fundamental sifatnya dalam proses belajar, dengan mempergunakan prinsip yang disebut “hukum ganjaran (law of effect)” hukum itu menyatakan bahwa suatu tingkah laku yang mendapat ganjaran menyenangkan akan mengalami penguatan dan cenderung untuk diulangi.

5) Teori Harapan (*Expectancy*)

Teori ini berpegang pada prinsip yang mengatakan terdapat hubungan yang erat antara pengertian seseorang mengenai suatu tingkah laku, dengan hasil yang ingin diperolehnya sebagai harapan.

c. Jenis Motivasi

Menurut H. Asrori (2007: 183) jenis-jenis motivasi dibagi menjadi dua jenis, antara lain:

1) Motivasi Internal

Motivasi internal ini sendiri sudah terbentuk dalam diri seseorang. “Motivasi internal adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang” (Sutrisno 2010:116). Motivasi internal berperan sangat penting dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan kinerja yang optimal secara terus menerus. Banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi internal dalam diri seseorang seperti memberikan *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang memberikan kinerja yang optimal dan diatas standar perusahaan, memberikan promosi jabatan kepada karyawan berprestasi, serta memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan kepada karyawan yang berpotensi, dan sebagainya.

Mylsidayu (2015: 27-28) menyatakan bahwa “motivasi intrinsik bersumber dari dalam diri individu itu sendiri untuk melakukan aktivitas”. Motivasi intrinsik bersifat permanen, mandiri, dan stabil karena dorongan berasal dari dalam, kondisi kejiwaan orang tersebut, yang akan menentukan kuat atau tidaknya motivasi dan berlangsung lama atau tidaknya motivasi tersebut. Motivasi intrinsik terbagi menjadi dua, yaitu (1) motivasi intrinsik positif keinginan untuk tumbuh dan berkembang, mengekspresikan diri, seperti ingin karier dalam berolahraga lebih baik, dan aktualisasi diri. (2) motivasi intrinsik negatif, karena tekanan, ancaman, ketakutan, dan kekhawatiran seperti takut tertinggal dengan temanteman yang lain dalam tim.

Aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi internal dalam Sutrisno (2010:116)

adalah sebagai berikut:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- 5) Keinginan untuk berkuasa

Sedangkan menurut Hanafiah & Suhana (2012: 26) menyatakan bahwa “motivasi intrinsik adalah motivasi yang datangnya secara alamiah atau murni dari diri peserta didik itu sendiri sebagai wujud adanya kesadaran diri (*self awareness*) dari lubuk hati yang paling dalam. Ciri-ciri seseorang yang memiliki motivasi intrinsik, antara lain:

- a) Berorientasi pada kepuasan dalam dirinya
- b) Biasanya tekun, rajin, kerja keras, teratur, disiplin dalam latihan
- c) Tidak suka bergantung pada orang lain
- d) Aktivitas lebih permanen
- e) Memiliki karakteristik kepribadian yang positif, matang, jujur, dan lain-lain.

2) Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal sendiri berlawanan dengan motivasi internal, dimana motivasi eksternal berasal dari luar diri seseorang. Menurut Sutrisno (2010:118) mengatakan bahwa motivasi eksternal adalah suatu dorongan atau kekuatan yang ada di dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manager, seperti penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Motivasi

eksternal juga meliputi faktor pengendalian yang dilakukan oleh manajer dan yang meliputi hal-hal seperti gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan.

Sedangkan Gunarsa (2008: 51) menyatakan bahwa “motivasi ekstrinsik adalah segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran atau dorongan dari orang lain”. Sedangkan menurut Suyono & Hariyanto (2015: 185) menyatakan bahwa “motivasi ekstrinsik adalah hal-hal di luar individu yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu”. Misalnya pengaruh orangtua, lingkungan sosial, kondisi geografis, keadaan ekonomi keluarga, adanya hadiah dan penghargaan, dan sebagainya. Faktor internal dapat mempengaruhi penampilan atau tingkah laku seseorang akan menampilkan penampilan dan tidak cepat putus asa dalam mencapai tujuannya.

Aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi eksternal dalam Sutrisno (2010:116) adalah sebagai berikut:

- 1) Kondisi lingkungan kerja
- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Supervisi yang baik
- 4) Adanya jaminan pekerjaan e. Status dan tanggung jawab
- 5) Peraturan yang fleksibel

Motivasi ekstrinsik terbagi menjadi dua, yakni (1) motivasi ekstrinsik positif, yakni berupa hadiah, iming-iming yang membangkitkan, niat untuk berbuat sesuatu, seperti bonus jika menang pertandingan, dan (2) motivasi ekstrinsik negatif, yakni sesuatu yang dipaksakan dari luar agar orang menghindar dari sesuatu yang tidak diinginkan, seperti kena sanksi atau hukuman ketika terlambat masuk kelas /latihan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi ada dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam individu sedangkan motivasi ekstrinsik dorongan berasal dari luar individu. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik harus saling berhubungan agar tindakan seseorang lebih berarti. Motivasi ada yang bisa dipelajari dan ada yang tidak bisa dipelajari, masing-masing mempunyai kekurangan dan kelebihan.

d. Fungsi dan Tujuan Motivasi

Tanpa adanya motivasi, tentu program latihan tidak akan berjalan secara serius dan fokus, karena hasil program latihan akan maksimal jika di adanya motivasi yang kuat. Semakin tinggi atau kuatnya motivasi yang di miliki tentu akan semakin berhasil pula latihan tersebut. Ada 3 fungsi motivasi menurut Sardiman (2012: 84) adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong manusia untuk melakukan sesuatu hal seperti halnya motor penggerak yang sedang melepaskan energy.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang ingin dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan goals atau tujuannya.
- 3) Memilah perbuatan, yaitu menentukan perbuatan apa saja yang harus dilakukan untuk mencapai goals atau tujuannya, dengan mengesampingkan perbuatan yang tidak perlu dan dapat dikatakan tidak penting.

Kemudian terdapat beberapa tujuan motivasi menurut Malayu (2015:146) antara lain :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja.
- 3) Mempertahankan kestabilan dan meningkatkan kedisiplinan.
- 4) Mengefektifkan pengadaan.
- 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 6) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi.
- 7) Meningkatkan tingkat kesejahteraan.
- 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.
- 9) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa fungsi dan tujuan motivasi mengarahkan potensi dan tenaga kerja maupun suatu organisasi agar mau berhasil dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu keinginan secara pribadi ataupun keinginan organisasi. Meskipun tidak mudah, tujuan dan fungsi motivasi sangat berperan penting dalam suatu keberhasilan yang dicapai seseorang.

e. Prinsip dalam Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja menurut Syaiful dan Aswan (2012:27), diantaranya yaitu:

- 1) Prinsip Partisipasi yaitu dalam upaya memotivasi kerja, seseorang perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

- 2) Prinsip Komunikasi yaitu pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas sehingga akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- 3) Prinsip mengakui andil bawahan Pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil didalam usaha pencapaian suatu tujuan. Dengan pengakuan tersebut, maka akan lebih mudah di motivasi kerjanya.
- 4) Prinsip pendelegasian wewenang yaitu seorang pemimpin atau atasan yang memberikan otoritas atau wewenang kepada bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- 5) Prinsip pemberi perhatian yaitu seorang pemimpin atau atasan memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan bawahannya, sehingga akan memotivasi bawahan dalam bekerja.

Kemudian menurut Sedarmayanti (2017: 162) bahwa langkah kongkret untuk motivasi yaitu dengan cara kenali anggota organisasi dan identifikasi pola kebutuhan mereka, antara lain:

- 1) Tetapkan sasaran yang harus dicapai berdasarkan prinsip penempatan sasaran yang tepat.
- 2) Kembangkan sistem pengukuran (*performance*) yang reliabel dan beri umpan balik kepada mereka periodik

- 3) Tempatkan anggota organisasi pada pekerjaan berdasarkan kemampuan dan bakat yang dimiliki.
- 4) Beri dukungan dalam penyelesaian tugas, misal: lewat pelatihan dan menumbuhkan (rasa mampu).
- 5) Perlakukan adil, objektif, dan jadilah teladan.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa prinsip dalam memotivasi kerja yaitu prinsip partisipasi, prinsip komunikasi, prinsip mengakui andil bawahan, prinsip pendelagasian wewenan dan prinsip pemberi perhatian. Dengan menerapkan beberapa prinsip diatas, maka harapannya akan memberikan motivasi yang lebih sehingga akan berdampak positif pada kinerja dalam bekerja.

f. Indikator dan Aspek Motivasi Kerja

Menurut Hafidzi dkk (2019 : 53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

- 1) Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.

- 2) Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, di antaranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
- 3) Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
- 5) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

Sedangkan menurut Anoraga (2014) aspek-aspek motivasi kerja yaitu:

- 1) Adanya kedisiplinan
Sikap, tingkah laku atau perbuatan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.
- 2) Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi
Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga

membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

3) Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

4) Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

5) Kepercayaan diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

Sedangkan Robbins dan Judge (2013), menyatakan aspek-aspek motivasi kerja adalah:

- 1) Mempunyai sifat agresif
- 2) Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan,
- 3) Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari,

- 4) Mematuhi jam kerja
- 5) Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan,
- 6) Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan indikator dan aspek-aspek motivasi kerja adalah indikator terkait dengan kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan dan dorongan mencapai tujuan serta terkait aspek kedisiplinan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, mempunyai sifat agresif, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari, mematuhi jam kerja, tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan, inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran.

2. Budaya Kerja

a. Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja mempunyai peran penting bagi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Arwildayanto (2013:40) menjelaskan pentingnya budaya kerja bagi seseorang untuk meningkatkan motivasi kerja yang tinggi, keterampilan dan kepribadian, sehingga mampu mengembangkan prestasi dan menumbuhkembangkan rasa kesetiakawanan dan kerja keras serta berorientasi ke masa depan. Sedangkan Arachim (2018: 2) mengatakan budaya kerja merupakan faktor yang sangat penting di

dalam organisasi sehingga efektivitas kerja dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang tepat dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Londong (2011) menyatakan bahwa budaya kerja penting dikembangkan karena dampak positifnya terhadap pencapaian perubahan berkelanjutan ditempat kerja termasuk peningkatan produktivitas. Jika budaya kerja sudah cenderung tidak baik, maka akan berdampak buruk bagi perkembangan organisasi untuk kedepannya.

Menurut Triguno dalam Ruliyansa (2018: 83) bahwa budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya kerja adalah Cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Ruliyansa, 2018: 83).

Budaya kerja yang kuat dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga kualitas kerja akan meningkat yang menjadi kunci keberhasilan bagi organisasi (Arianto, 2013). Kemudian menurut Schein (2010: 13) dalam literatur manajerial, seringkali terdapat implikasi bahwa memiliki budaya kerja yang baik diperlukan untuk kinerja yang efektif, dan semakin kuat budaya, semakin efektif organisasi tersebut. Pentingnya budaya kerja akan terlihat dari bagaimana seseorang memandang budaya kerja sehingga berpengaruh terhadap perilaku yang digambarkan

memiliki motivasi, dedikasi, kreativitas, kemampuan dan komitmen yang tinggi. Semakin kuat budaya kerja, semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan. Disamping itu Arwildayanto (2013:52) menyatakan dengan adanya budaya kerja, maka kepuasan kerja akan meningkat, pergaulan tidak lagi bersifat sempit tetapi sudah berani memasuki ranah global, disiplin tertanam dalam diri, pengawasan fungsional semakin tidak efektif, efisien kerja dapat didongkrak, prestasi kerja dihargai dan aktualisasi pribadi disalurkan pada perangkat yang benar. Dan pada akhirnya akan memberikan kepuasan kepada masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan para aparatur Negara (Dewi, 2010).

Setiap klub memiliki budaya yang menjadi ciri khas masing-masing klub. Selain berfungsi menjadi ciri khas, budaya kerja mengatur hubungan antara sesama warga sekolah, dan nilai-nilai positif yang tercermin dalam perilaku. Secara terminologi pengertian budaya merupakan *way of life*, yaitu cara hidup tertentu yang memancarkan identitas tertentu pula dari suatu bangsa (Daryanto, 2015: 11). Budaya kerja adalah setelah nilai-nilai baru terbentuk dalam suatu organisasi atau sekolah, maka yang disepakati menjadi bagian dari strategi sekolah, untuk itu perlu terus untuk memperkuat agar menjadi tradisi baru dan menjadi budaya yang benar-benar mampu memberikan jawaban terhadap perubahan (Sagala, 2016: 128).

Sedangkan menurut Susanto (2016: 95) menyatakan budaya kerja merupakan penjabaran dari nilai yang diterapkan di sekolah, norma yang ada dan diberlakukan di sekolah, serta harapan dan kebiasaan yang menggambarkan interaksi timbal balik antara satu anggota dengan lainnya. Renschler dalam Susanto (2016: 96), menyatakan

budaya kerja menekankan pada pencapaian prestasi akademik melalui pengkordinasian lingkungan lingkungan atau iklim belajar siswa karena efektifitas sebuah sekolah secara akademik tergantung pada kejelasan tujuan yang dibuat sejalan dengan prestasi yang diraih, dan upaya mendesain struktur yang dapat memaksimalkan kesempatan.

Dalam proses berlatih melatih, *coach* (pelatih) memiliki tugas dan peranan yang amat penting. Oleh karena itu budaya kerja seorang pelatih akan sangat berperan dalam proses mengemban tugas tersebut. Budaya kerja pelatih sendiri memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM (atlet) yang ada agar dapat meningkatkan kinerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Oleh karena itu, dapat di tarik kesimpulan bahwa manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik :

- (1) meningkatkan jiwa tolong menolong,
- (2) meningkatkan kebersamaan,
- (3) saling terbuka satu sama lain,
- (4) meningkatkan jiwa kekeluargaan,
- (5) meningkatkan rasa kekeluargaan,
- (6) membangun komunikasi yang lebih baik,
- (7) meningkatkan kinerja,
- (8) tanggap dengan perkembangan dunia luar, dan lain-lain.

Berdasarkan definisi di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa budaya kerja pada dasarnya merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dan menentukan kualitas seseorang dalam bekerja. Pelatih yang memiliki budaya kerja yang baik tentunya akan membawa nilai-nilai yang positif bagi klub dan atletnya. Pada dasarnya pelatih memiliki tugas yang cukup berat yakni menyempurnakan atlet sebagai makhluk multi dimensional yang meliputi jasmani, rohani, sosial, dan religi. Seorang atlet yang menjadi juara dalam berbagai even, namun perilaku sehari-hari tidak sesuai

dengan norma agama dan norma kehidupan masyarakat yang berlaku, maka hal tersebut merupakan salah satu kegagalan pelatih dalam bertugas.

b. Budaya Kerja Terhadap Kinerja

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja (Supriyadi dan Triguno, 2015 : 8). Budaya kerja tentunya berkaitan erat dengan suatu sumber daya manusia. Kualitas sumberdaya manusia Indonesia yang belum bisa bersaing, hal ini disebabkan oleh karena faktor budaya kerja yang juga tidak merata dan belum kuat. Ada anggapan bahwa budaya kerja produktif di Indonesia, belum merata karena bekerja masih dianggap sebagai sesuatu yang rutin (Faris, 2014).

Kemudian menurut Aldri (2014) dalam hal suatu organisasi mempunyai budaya kerja positif yang kuat dalam bekerja, terjadi sinergisitas antara karyawan dengan pimpinannya, maka para pimpinan tidak tersita waktu, pemikiran dan tenaga hanya untuk menyelesaikan konflik di antara mereka karena perbedaan nilai budaya yang dianut dalam bekerja. Dengan begitu pelayanan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut akan menjadi berkualitas prima dalam memberikan layanan kepada konsumen. Karena itu menurut Aldri (2014) suatu pelayanan yang berintegritas adalah suatu pelayanan yang dilakukan dengan sepenuh hati berdasarkan karakter moral dan etika yang benar. Hal tersebut memiliki tujuan supaya pelayanan yang diberikan membuahkan kebaikan bagi konsumen yang mengguna jasa layanan tersebut.

Schein (2010) berasumsi bahwa budaya organisasi merupakan hal yang fundamental, dibuat dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu agar organisasi atau klub tersebut belajar untuk memecahkan atau untuk menangani masalah yang dihasilkan dari eksternal dan internal yang ditangani dengan baik, sehingga diperlukan untuk mengajarkan anggota baru cara yang tepat untuk memahami, berpikir, dan merasakan masalah-masalah tersebut. Menurut Dall'Ora et al (2016) menyatakan kinerja seseorang adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan partisipasinya didalam organisasi atau klub. Kemudian menurut Bouckennooghe et al (2015) prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) dari kedua kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Budaya kerja tidak akan terlepas dari lingkungan kerja itu sendiri. Lingkungan kerja harus baik dan kondusif bekerja karena lingkungan kerja yang baik akan membuat nyaman dan semangat melakukan tugasnya masing-masing (Chandrasekar, 2011). Sedangkan menurut Schultz & Schultz (2015) bahwa lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek kerja fisik, psikologi kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Dalam konteks lingkungan kerja, Sunusi (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat menciptakan suatu ikatan hubungan kerja antara orang-orang dalam masyarakat. Sedangkan menurut (Darodjat, 2018: 31) menjelaskan bahwa makna setiap nilai budaya kerja terhadap kinerja, antara lain dapat menumbuhkan perilaku sebagai berikut:

- 1) Disiplin, perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan norma yang berlaku diorganisasi. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, Waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.
- 2) Keterbukaan, kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.
- 3) Saling menghargai, perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.
- 4) Kerja sama, kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target.

Oleh karena itu, lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik akan membuat seseorang merasa nyaman dan memiliki semangat untuk melakukan tugas masing-masing. Dari sudut pandang itu, bisa jadi menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Dari definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan sikap, perilaku dan cara pandang individu dari kelompok anggota organisasi dalam bekerja. Kesadaran dalam melakukan aktivitas pekerjaan tersebut didasari atas nilai-nilai yang diyakini oleh para anggota organisasi kebenarannya dan hal tersebut menjadi sifat serta kebiasaan para anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari untuk mewujudkan prestasi kinerja terbaik.

c. Unsur Budaya Kerja

Menurut Ndraha dalam Suryani (2013:33) budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsur, yaitu :

1. Sikap terhadap pekerjaan

Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesuksesan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain. Seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya. Ndraha (2012:86) sikap terhadap kerja bisa berubah. Mengingat sikap berada di dalam ruang kognitif, maka sikap terhadap pekerjaan dipengaruhi oleh dua faktor: pengetahuan dan informasi kerja, kesadaran akan kepentingan. Sikap seseorang terhadap suatu pekerjaannya akan mencerminkan pengalaman yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Dengan adanya sikap yang baik terhadap suatu pekerjaan maka akan memberikan produktivitas yang baik dan kepuasan kerja.

2. Perilaku pada waktu bekerja

Perilaku pada waktu bekerja yaitu seperti perilaku rajin, berdedikasi, bertanggungjawab, berhati-hati, teliti/cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama rekan kerja ataupun sebaliknya. Perilaku itu lahir karena adanya sikap dari seseorang. Dari sikap bersemangat, maka munculah perilaku seperti rajin, tidak mudah lelah, bersungguh-sungguh, ramah, tabah, teliti dan sebagainya. Dengan berperilaku yang baik pada saat bekerja, maka karyawan

akan memberikan hasil yang baik juga tentunya. Budaya kerja kini telah diterapkan pada setiap organisasi. Karena dengan adanya budaya kerja kebijakan nilai-nilai budaya kerja yang dijalankan organisasi membuat semua karyawan harus mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Maka dari itu budaya kerja dianggap sangatlah penting dalam sektor pendidikan. Karena dalam organisasi pendidikan identik dengan yang namanya disiplin.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwasanya ada dua unsur budaya kerja, yaitu sikap terhadap pekerjaan dan perilaku saat bekerja. Unsur sikap digunakan untuk menggambarkan bagaimana tingkah laku, belum menjadi perilaku. Sedangkan unsur perilaku sudah bisa betul-betul menggambarkan bagaimana kebiasaan seseorang dalam bekerja. Dengan demikian, dalam penelitian ini budaya kerja yang akan dilihat adalah sikap pada pekerjaan itu sendiri dan pada waktu melakukan pekerjaan tersebut.

d. Fungsi dan Manfaat Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan hal yang sangat penting yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efektivitas kerja dalam suatu perusahaan. Menurut Robbins (2015: 82) menjelaskan mengenai fungsi budaya dan manfaat dari terlaksananya budaya kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Mempunyai *boundary-defining roles*, yaitu menciptakan perbedaan antara organisasi yang satu dengan lainnya.
- 2) Menyampaikan rasa indentitas untuk anggota organisasi.

- 3) Budaya memfasilitasi bangkitnya komitmen pada sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan diri individual.
- 4) Meningkatkan stabilitas sistem sosial. Budaya adalah perekat sosial yang membantu menghimpun organisasi bersama dengan memberikan standar yang cocok atas apa yang dikatakan dan dilakukan pekerja.
- 5) Budaya melayani sebagai *sense-making* dan mekanisme kontrol yang membimbing dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Selain itu, terdapat beberapa manfaat lain dari budaya kerja, seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin yang meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan yang berkurang, tingkat kehadiran menurun, adanya keinginan belajar terus, keinginan memberikan yang terbaik bagi organisasi, dan lain-lain (Pujiani, 2014).

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dapat diartikan yang sangat dalam karena akan mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Manfaat yang dapat diperoleh, seperti menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik, membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, bergotong-royong, kekeluargaan, menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki kesalahan, cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan dari luar (faktor eksternal) organisasi, serta mengurangi laporan berupa data-data dan informasi yang salah dan palsu.

e. Karakteristik Budaya Kerja

Budaya organisasi berhubungan dengan karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan menyukai budaya itu atau tidak. Hal ini perlu ditegaskan agar tidak rancu dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu, budaya organisasi bersifat deskriptif. Jika organisasi tidak mempunyai budaya dominan dan tersusun hanya dari sangat banyak anak budaya, nilai budaya suatu organisasi sebagai suatu variabel dependen akan sangat berkurang karena tidak ada penafsiran yang seragam atas sesuatu yang menggambarkan perilaku yang tepat dan tidak tepat (Robbins & Judge, 2015: 292).

Dalam lingkup tatanan dan pola yang menjadi karakteristik sebuah sekolah atau klub, Daryanto (2015: 3) menyatakan kebudayaan memiliki dimensi yang dapat diukur yang menjadi ciri budaya kerja seperti:

- 1) Tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi warga atau personil sekolah, komite sekolah, dan lainnya dalam berinisiatif.
- 2) Sejauh mana para personil sekolah dianjurkan dalam bertindak progresif, inovatif dan berani mengambil risiko.
- 3) Sejauh mana sekolah menciptakan dengan jelas visi, misi, tujuan, sasaran sekolah, dan upaya mewujudkannya.
- 4) Sejauh mana unit-unit dalam sekolah didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
- 5) Tingkat sejauh mana kepala sekolah memberi informasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap personil sekolah.
- 6) Jumlah pengaturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku personil sekolah.
- 7) Sejauh mana personil sekolah mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan sekolah tertimbang dengan kelompok kerja tertentu atau bidang keahlian profesional.
- 8) Sejauh mana alokasi imbalan diberikan didasarkan atas kriteria prestasi.
- 9) Sejauh mana personil sekolah didorong untuk menggunakan konflik dan kritik secara terbuka.

- 10) Sejauh mana komunikasi antar personil sekolah dibatasi oleh hierarki yang formal.

Berdasarkan pendapat Gordon & Cummings (Robins & Judge, 2015: 297) mengungkapkan beberapa dimensi yang membedakan tingkatan budaya suatu organisasi, yaitu:

- 1) *Individual Initiative* (inisiatif individual), yaitu kemampuan kreativitas, inisiatif atau ketidaktergantungan individu dalam mengembangkan tugas-tugasnya dalam organisasi.
- 2) *Risk tolerance* (toleransi terhadap tindakan beresiko), adalah sejauh mana seseorang dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan berani mengambil resiko.
- 3) *Direction* (pengarahan), yaitu arah yang diinginkan organisasi dengan menciptakan atau menentukan tujuan atau sasaran secara jelas dan harapan untuk mencapai prestasi.
- 4) *Integration* (pengintegrasian), ialah tingkat kerja sama antar unit untuk mendorong bagian-bagian dalam organisasi agar bekerja sama dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- 5) *Management support*, yaitu tingkat dukungan dari manajemen dalam arti sejauh mana para pimpinan memberikan motivasi, mengadakan komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahannya.
- 6) *Control*, adalah aturan-aturan dan pengawasan langsung yang dilakukan para pimpinan organisasi dalam mengendalikan perilaku bawahannya.
- 7) *Identity*, yaitu tingkat rasa bangga dari tipe individu atau sejauh mana yang bersangkutan mengidentifikasikan dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya.
- 8) *Reward Sistem*, adalah tingkat alokasi imbalan (kompensasi) yang diberikan yang didasarkan atas kriteria prestasi, bukan didasarkan atas sistem senioritas atau pilih kasih.
- 9) *Conflict Tolerance*, yaitu sejauh mana tingkat dorongan untuk mengemukakan konflik dan kririk secara terbuka.
- 10) *Communication Patterns* (pola-pola komunikasi) yaitu pola komunikasi yang ada dalam organisasi atau sejauh mana tingkat komunikasi organisasi dibatasi oleh tingkatan (hierarki) kewenangan yang formal.

Budaya kerja akan mempengaruhi hubungan kerja di antara staf dan terbawa menjadi kebiasaan. Inti dari pengetahuan juga mempengaruhi budaya dimana terbentuk budaya positif di antara pemimpin dan bawahan. Berbagai macam perbedaan

menggambarkan budaya organisasi yang menjadi ciri khas, iklim dan suasana di antara mereka. Selanjutnya secara lebih terperinci mengidentifikasi budaya kerja terdiri dari artefak, nilai-nilai yang didukung dan asumsi dasar yang mendasari. Artefak merupakan sesuatu yang tampak seperti seragam, gedung sekolah, taman yang indah. Nilai-nilai yang didukung meliputi keharmonisan, bekerja yang saling sinergis. Asumsi dasar yang mendasari meliputi keyakinan akan keberhasilan sekolah, pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan (Usman, 2013: 192).

Dalam usaha mencapai suatu tujuan sekolah atau klub selain dipengaruhi oleh motivasi juga didukung oleh suasana yang kondusif. Dengan budaya kerja yang mengangkat nilai-nilai positif diharapkan dapat membiasakan anak untuk berperilaku positif. Pentingnya budaya kerja ini ini disampaikan oleh Mulyasa (2015: 90) bahwa iklim dan budaya kerja yang kondusif ditandai dengan terciptanya lingkungan belajar yang aman, nyaman, dan tertib, sehingga pembelajaran dapat berlangsung secara efektif. Pelatih memiliki peran besar dalam menciptakan budaya kerja yang kondusif nyaman untuk berlatih. Pelatih sebagai pemimpin latihan, menciptakan latihan dengan pendekatan kultural atau dengan kata lain menciptakan budaya kerja yang kondusif melalui pelatihan yang nyaman dan aman di dalamnya.

3. Profesionalisme

a. Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme berasal dari istilah *professional* yang kata dasarnya adalah *profession* (profesi). Profesionalisme merupakan suatu tingkah laku, tujuan, atau rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan corak suatu profesi (Supardi, 2013:

51). Sedangkan Suprihatiningrum (2013: 81) mendefinisikan profesionalisasi sebagai proses untuk menjadikan suatu pekerjaan memperoleh status profesional. Kemudian menurut Husien (2017: 16) profesionalisasi merupakan suatu proses peningkatan kualifikasi atau kemampuan anggota penyandang profesi untuk mencapai kriteria standar ideal profesinya. Sesuai dengan keterangan di atas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme sendiri tidak lain adalah hasil dari proses profesionalisasi yang dijalani terus-menerus.

Mengacu pada UU No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen, pengertian profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Selanjutnya, dalam Peraturan Pemerintah No. 19 bab VI dijelaskan bahwa standar pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pelatih merupakan seorang pendidik atau pengajar di bidang olahraga, maka dari itu seorang pelatih yang baik tentunya harus memenuhi kualifikasi diatas. Sedangkan Scheunemann (2013) mengungkapkan salah satu yang harus dimiliki oleh seorang pelatih yang berkualitas adalah jiwa kepemimpinan.

Sedangkan A S Hornby, (2005: 677), mengemukakan bahwa *Professionalisme is mark or qualities of profession* artinya Profesionalisme adalah nilai atau kualitas dari sebuah profesi. Uzman (2011: 14) berpendapat bahwa suatu pekerjaan yang bersifat

profesional memerlukan beberapa bidang ilmu yang harus dipelajari untuk kemudian diaplikasikan bagi kepentingan umum. Keahlian dan keterampilan tersebut didapat dari suatu pendidikan atau pelatihan khusus. Seseorang dikatakan profesional adalah orang yang memiliki keahlian khusus. Pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian dan keterampilan untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai profesi tertentu. Profesionalisme menurut Sedarmayanti (2010:96) adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab.

Dalam melakukan kewenangan profesional seorang pelatih dituntut untuk memiliki seperangkat kemampuan (*competency*) yang beraneka ragam. Mengingat tanggung jawab dan tugas seorang pelatih sangat kompleks, maka profesi sebagai seorang pelatih mempunyai persyaratan profesional khusus. Menurut Ali dalam Usman (2006: 15) sebagai berikut:

- 1) Menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam.
- 2) Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya.
- 3) Menuntut adanya tingkat pendidikan yang memadai.
- 4) Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya.
- 5) Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan

Beberapa persyaratan di atas menegaskan bahwa pelatih adalah jabatan seorang profesional harus ditempuh melalui jenjang pelatihan khusus yang memang mempersiapkan jabatan tersebut. Karena pekerjaan pelatih adalah pekerjaan yang

profesional, maka untuk menjadi seorang pelatih profesional harus memenuhi persyaratan seperti yang dijelaskan Hamalik (2013: 118) berikut ini:

- 1) Harus memiliki bakat.
- 2) Harus memiliki keahlian.
- 3) Memiliki kepribadian yang baik dan terintegrasi.
- 4) Memiliki mental yang sehat.
- 5) Berbadan sehat.
- 6) Memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas.
- 7) Pelatih adalah manusia berjiwa Pancasila.
- 8) Pelatih adalah seorang warga negara yang baik.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dalam suatu profesi tertentu. Profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang erat kaitannya dengan tuntutan keahlian, pengetahuan dan ketrampilan tertentu. Melalui profesionalisme akan menunjukkan hasil kerja yang sesuai sesuai dengan standar teknis atau etika sebuah profesi. Untuk menciptakan sikap profesionalitas dalam melaksanakan tujuan yang sudah ditentukan tersebut dengan adanya dukungan dana yang memadai dan fasilitas yang memadai dan fasilitas yang mendukung.

Profesionalisme pelatih sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pelatih yang tercemin melalui perilakunya sehari-hari baik didalam maupun di luar lapangan. Tingkat kemampuan pelatih yang tinggi akan lebih cepat mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi atau klub yang telah direncanakan sebelumnya, sebaliknya apabila tingkat kemampuan pelatih rendah kecenderungan tujuan organisasi atau klub yang akan dicapai akan lambat bahkan menyimpang dari rencana semula. Menurut Sudaryono (2012: 14), kompetensi profesional merupakan kompetensi yang berkaitan

dengan kemampuan pelatih akan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam melalui program pelatihan yang ditempuh. Adapun dalam kompetensi ini, seorang pelatih hendaknya mampu untuk:

- 1) Menguasai: struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
- 3) Kemampuan mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif.
- 4) Kemampuan mengembangkan keprofesionalan secara teknologi informasi dan komunikasi.

Menurut Budi Rajab (2002: 38) bahwa profesionalisme sangat dibutuhkan dalam organisasi atau klub. Diperlukan sumber daya manusia yang profesional, akan menciptakan kemampuan yang baik dan komitmen dari orang-orang bekerja dalam organisasi tersebut sekaligus dapat membina citra organisasi. Profesionalisme pelatih olahraga adalah usaha nyata perbaikan pengetahuan, sikap, perbuatan dan keterampilan dalam menjalankan fungsi atau tugas atau pekerjaan meningkatkan kemampuan seseorang secara pribadi maupun kelompok menjadi lebih baik atau terbaik. Pelatih adalah seorang yang harus tahu tentang semua kebutuhan yang menjadi dasar bagi terpenuhinya kondisi dimana atlet memiliki peluang untuk mencapai prestasi. Hubungan antara pelatih dengan atlet yang dibina merupakan hubungan yang selalu mencerminkan kebersamaan dan kekompakan dalam mewujudkan apa yang dicita-citakan yaitu sebuah prestasi.

Kemudian menurut Suprianto (2020) bahwa pada hakekatnya apabila seseorang sudah berniat menjadi seorang pelatih salah satu cabang olahraga, maka sudah harus

mempersiapkan dirinya untuk menjadi contoh yang baik daripada atlet yang dilatihnya, seorang pelatih yang baik memiliki ciri-ciri diantaranya sebagai berikut :

- 1) Memiliki kemampuan profesional sebagai pengajar atau pelatih.
- 2) Mengetahui cara melatihnya.
- 3) Memiliki kepribadian yang baik.
- 4) Memiliki karakter yang baik.
- 5) Memiliki penguasaan terhadap teknologi yang mendukung pelatihan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional memiliki karakteristik menguasai materi program latihan yang luas dan mendalam serta menguasai struktur pelatihan dan praktek ketika dilapangan. Selain itu, juga kompetensi professional seorang pelatih dapat dilihat dari bagaimana caranya dalam memberikan contoh yang benar dan baik bagi atletnya, juga seorang pelatih dituntut memiliki karakter serta kepribadian yang baik didalam maupun diluar lapangan.

4. Kinerja Pelatih

a. Pengertian Kinerja Pelatih

Kata kinerja adalah terjemahan dari bahasa inggris, yaitu *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang artinya menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti penampilan dalam kerja. Kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan

tindakannya (Suwatno & Priansa, 2011: 196). Sedangkan menurut Rivai & Sagala (2014: 549) bahwa kinerja sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Hasil kerja atau prestasi itu merupakan gabungan dari tiga faktor terdiri dari: (a) minat dalam bekerja, (b) penerimaan delegasi tugas, dan (c) peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi atau baik ketiga faktor tersebut dalam bekerja maka akan semakin besar atau baik prestasi kerja atau kinerja seorang pekerja (Yadi, 2021). Terkait dengan kinerja atau *performance* banyak para ahli yang telah membuat pengertian yang beragam, namun menurut Abdul dan Lintje (2009) menyimpulkan beberapa pendapat ahli terkait dengan pengertian kinerja yaitu:

- 1) Kinerja adalah prestasi atas tugas-tugas yang diberikan kepada pekerja atau menejer
- 2) Kinerja merupakan hasil yang dicapai atas kegiatan yang dilakukan selama waktu tertentu
- 3) Kinerja merupakan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya dengan menggunakan sumber daya secara efisien dan efektif

Pelatih merupakan salah satunya sebagai tokoh yang sangat berperan dalam melahirkan atlet-atlet hebat kelas dunia seperti: Roger Federer di cabang olahraga tenis, Michael Jordan pada cabang bolabasket, Tiger Wood di golf, dan Taufik Hidayat di bulutangkis dan lain sebagainya (Bangun, 2018). Pembinaan prestasi atlet sangat membutuhkan pelatih yang memiliki pengetahuan, pengalaman, motivasi, etos kerja,

peka terhadap kebutuhan individu, dan sukses dalam memecahkan masalah, suasana latihan yang mampu mendukung pencapaian prestasi atlet (Donie, 2013).

Dalam sebuah kinerja seorang pelatih tentunya dapat dinilai dari berbagai aspek, salah satunya dinilai dari prestasi yang dihasilkan melalui atlet atau klub olahraga yang dibinanya. Kinerja sebagai prestasi kerja mengungkapkan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang disandarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2014: 94). Sedangkan Mangkunegara (2015: 67) bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rusman (2011:19) bahwa pelatih seorang adalah pendidik, pembimbing, dan pengembangan yang dapat menciptakan kondisi dan suasana belajar yang kondusif, memberikan ruang untuk berfikir aktif, kreatif, dan inovatif dalam mengeksplorasikan dan mengelaborasi keterampilannya. Sedangkan menurut Rusdinal & Afriansyah, (2018) bahwa pelatih merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi atletnya.

Pelatih adalah suatu profesi, sehingga pelatih diharapkan dapat memberikan pelayanan sesuai standar atau ukuran profesional yang ada. Pelatih harus secara teratur menyesuaikan diri dengan perkembangan terbaru, mampu mengubah atau memodifikasi praktek kepelatihannya (Aniqi, 2019). Perubahan semacam ini dapat

terjadi apabila pelatih tersebut: (1) memiliki pemahaman atas prinsip-prinsip yang mapan dalam setiap ilmu yang relevan, (2) dengan teratur mencari pengetahuan baru dalam ilmu olahraga. Pelatih tidak perlu menjadi ilmuwan yang sesungguhnya tetapi untuk menjadi profesional, ia harus menjadi konsumen aktif berbagai informasi ilmiah dan menerapkannya. Pelatih harus mengikuti perkembangan ilmu pelatihan yang ada untuk mengoptimalkan penampilan atlet (Fikri, 2018).

Pelatih diakui keberhasilannya dalam melatih bila atlet atau klub binaannya bisa meraih kemenangan dan mendapatkan prestasi tinggi. Sedangkan menurut Harsono (2015: 31) bahwa tinggi rendahnya prestasi atlet banyak tergantung dari tinggi rendahnya pengetahuan dan kemampuan serta keterampilan seorang pelatih, pendidikan formal dalam ilmu olahraga dan kepelatihan akan sangat membantu segi kognitif dan psikomotorik dari pelatih. Keberhasilan dan kegagalan atlet dalam suatu pertandingan dipengaruhi program latihan dari pelatih (Fikri, 2018).

Selanjutnya dilihat dari standar kompetensi pada Sistem Keolahragaan Nasional, terkait dengan kinerja lebih rinci dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 16 tentang Penyelenggaraan Keolahragaan Pasal 87 bahwa; Standar kompetensi tenaga keolahragaan mencakup persyaratan:

- 1) Pendidikan
- 2) Penataran/pelatihan
- 3) Pengalaman unjuk kinerja
- 4) Kelayakan fisik dan mental sesuai dengan ketentuan

Unjuk kerja yang dimaksud tentunya tidak hanya prestasi yang ditorehkan oleh atlet atau anak didiknya namun juga adalah unjuk kerja yang tercermin dari bagaimana

seorang pelatih dalam mengelola sebuah latihan mulai dari perencanaan, pengaplikasian dengan mengkolaborasikan unsur-unsur yang menunjang pencapaian prestasi, sampai nantinya bagaimana pelatih tersebut bisa mengevaluasi baik perencanaan yang disusun, maupun pelaksanaan latihan tersebut di lapangan, apakah sesuai dengan yang diharapkan atau ditemui kendala yang membutuhkan solusi jalan keluar yang tepat (Donie, 2013).

Dari pengertian diatas yang dikaitkan dengan keberhasilan seorang pelatih, salah satunya dilihat dari kinerja pelatih termasuk didalamnya bagaimana pelatih itu sendiri sebagai pemimpin dari atlet atau klub yang merupakan sebagai sub sistem dari sebuah organisasi. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pelatih adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh pelatih dalam melaksanakan tugas, pekerjaan dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pelatih merupakan penampilan atau performa yang mengacu kepada perbuatan dan tindakan pelatih dalam melatih dimana tindakan tersebut dapat diamati sebagai perwujudan dari kompetensinya. Untuk itu kinerja pelatih sangat ditentukan oleh penampilan dari pelatih tersebut dalam melaksanakan tugas utama sebagai seorang pelatih yang meliputi kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi latihan untuk mencapai target atau sasaran yang diinginkan khususnya upaya-upaya pencapaian prestasi atlet atau klub yang optimal.

Salah satu tugas utama dari pelatih adalah pemimpin bagi para atletnya, menurut Ayu dan Agus S. (2008) Kepemimpinan adalah suatu "proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (leader) melalui aktivitas yang terus menerus

sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya. dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Bagi pelatih yang memimpin para atlet baik di luar dan di dalam lapangan harus senantiasa mampu untuk terus membawa atletnya sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Keberhasilan pelatih dalam mencapai tujuan tersebut sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang merupakan model kepemimpinan dalam mempengaruhi kelompoknya khususnya para atlet untuk mencapai prestasi yang diharapkan (Donie, 2013).

Pelatih adalah seorang yang harus tahu tentang semua kebutuhan yang menjadi dasar bagi terpenuhinya kondisi dimana atlet memiliki peluang untuk mencapai prestasi (Aniqi, 2019). Menurut Sukadiyanto (2005: 4), tugas seorang pelatih, antara lain: (1) merencanakan, menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi proses berlatih melatih, (2) mencari dan memilih olahragawan yang berbakat, (3) memimpin dalam pertandingan (perlombaan), (4) mengorganisir dan mengelola proses latihan, (5) meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Tugas pelatih yang utama adalah membimbing dan mengungkapkan potensi yang dimiliki olahragawan, sehingga olahragawan dapat mandiri sebagai peran utama yang mengaktualisasikan akumulasi hasil latihan ke dalam kancah pertandingan.

Sedangkan menurut Aniqi (2019) bahwa seorang pelatih dituntut mampu menjalani profesinya dengan tidak semata-mata bermodalkan dirinya sebagai bekas atlet, melainkan harus melengkapi dirinya dengan seperangkat kompetensi pendukung yang penting, diantaranya adalah kemampuan untuk mentransfer pengetahuan keolahragaan kepada atlet secara lengkap baik dari segi teknik, taktik, maupun

mental. Selain itu, Tugas seorang pelatih adalah jauh lebih luas dari sekedar di lapangan saja. Sebagai pelatih disegani, sebagai bapak pelatih dicintai, sebagai teman sejati pelatih yang dipercaya dan merupakan tempat untuk mencurahkan isi hati.

Seorang pelatih juga mempunyai peran yang cukup berat dan sangat beragam, berbagai peran harus mampu dikerjakan dengan baik, seperti dikemukakan oleh Thompson yang dikutip Irianto (2002: 17-18), pelatih harus mampu berperan sebagai:

- 1) Menanamkan pengetahuan, skill, dan ide-ide,
- 2) Pelatih, meningkatkan kebugaran,
- 3) Instruktur, memimpin kegiatan dan latihan,
- 4) Motivator, memperlancar pendekatan yang positif,
- 5) Penegak disiplin, menentukan system hadiah dan hukuman,
- 6) Manager, mengatur dan membuat rencana,
- 7) Administrator, berkaitan dengan kegiatan tulis menulis,
- 8) Agen penerbit, bekerja dengan media masa,
- 9) Pekerja sosial, memberikan nasehat dan bimbingan,
- 10) Ahli sains, menganalisa, mengevaluasi dan memecahkan masalah,
- 11) Mahasiswa, mau mendengar, belajar, dan menggali ilmunya.

Dalam proses pelatihan, menurut Aniqi (2019) pelatih berperan sebagai tokoh sentral yang akan menjadi panutan, pengayom serta sebagai subyek yang dapat membentuk pemain agar dapat memiliki daya cipta, rasa dan karsa sesuai dengan taksonomi pendidik yaitu meliputi usaha pengembangan pengetahuan (*Cognitive Domain*), pembentukan watak dan sikap (*Affective Domain*) serta melatih keterampilan (*Psychomotoric Domain*), oleh karena itu pelatih selayaknya menyadari posisinya sebagai sosok yang mempunyai kapasitas dan kapabilitas untuk membentuk kemampuan mental dan kemampuan pemainnya agar mampu berbuat seperti yang dilakukan.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatih adalah seseorang yang harus memiliki motivasi dan profesionalisme guna membina atletnya dalam proses latihan, tentu saja yang dimaksud di sini adalah mematangkan atau membentuk atletnya mencapai prestasi yang maksimal dalam olahraga tertentu. Pelatih sebagai pelaku utama dalam proses *transfer of knowledge* memiliki tanggung jawab besar dalam pembentukan kemampuan dan mental para atletnya, oleh karenanya produktivitas kinerja pelatih perlu diperdayakan dan ditingkatkan. Maka seorang pelatih yang berkompeten harus mampu melaksanakan tugas yang diembannya dengan baik, pelatih harus mampu berperan sebagai teladan, instruktur, motivator, manager, teman, dengan dikombinasikan melalui kompetensi keilmuan olahraga dan pengalaman menangani atlet yang dibinanya didalam maupun diluar lapangan.

b. Kinerja Pelatih yang Baik

Pencapaian prestasi seorang atlet tentunya sangat dipengaruhi oleh kualitas seorang pelatih itu sendiri. Oleh karena itu, seorang pelatih harus memenuhi kedalam kriteria sebagai pelatih yang baik. Adapun syarat-syarat pelatih yang baik menurut Suharno dalam Fikri (2018) bahwa pelatih yang baik memiliki kemampuan menguasai ilmu sesuai bidangnya secara teoritis dan praktis, serta memiliki *skill* yang baik sesuai dengan cabang olahraganya. Mengingat ilmu dan teknik selalu berkembang, maka pelatih perlu menambah atau mengembangkan ilmu dan *skill* sesuai perkembangan yang ada. Selain itu pelatih harus mempunyai kemampuan psikis yang baik dalam arti memiliki daya pikir, daya cipta, kreativitas dan imajinasi tinggi, perasaan yang stabil, motivasi yang besar, daya perhatian dan daya konsentrasi yang tinggi.

Kemudian menurut Soepardi dalam Fikri (2018) bahwa ada beberapa syarat untuk menjadi seorang pelatih di antaranya sebagai berikut:

- 1) Latar belakang pendidikan yang sesuai dengan cabang olahraganya.
- 2) Pengalaman dalam olahraga, pengalaman sebagai seorang atlet dalam sebuah tim boleh dikatakan suatu keharusan untuk seorang calon pelatih oleh karena hal ini sangat bermanfaat sekali bagi pekerjaannya kelak.
- 3) Sifat dan kualitas kepribadian, kepribadian seorang pelatih sangat penting oleh karena dia nanti harus bergaul dengan personalitaspersonalitas yang beraneka ragam watak dan kepribadiannya.
- 4) Tingkah laku, tingkah laku seorang pelatih harus baik oleh karena pelatih menjadi panutan bagi atlet.
- 5) Sikap sportif, dapat mengontrol emosi selama pertandingan dan menerima apa yang terjadi baik menang maupun kalah.
- 6) Kesehatan, kesehatan dan energi seta vitalitas yang besar penting dimiliki oleh seorang pelatih.
- 7) Kepemimpinan, pelatih haruslah seorang yang dinamis yang dapat memimpin dan memberikan motivasi kepada atletnya.
- 8) Keseimbangan emosi, kesungguhan untuk bersikap wajar dan layak dalam keadaan tertekan atau terpaksa.
- 9) Imajinasi, kemampuan daya ingat untuk membentuk khayalankhayalan tentang obyek-obyek yang tidak tampak.
- 10) Ketegasan dan keberanian, sanggup dan berani dalam mengambil setiap keputusan.
- 11) Humor, membuat atlet merasa rileks untuk mengurangi ketegangan.

Sedangkan menurut Sukadiyanto (2005: 4-5) syarat pelatih antara lain memiliki: (1) Kemampuan dan keterampilan cabang olahraga yang dibina, (2) Pengetahuan dan pengalaman di bidangnya, (3) Dedikasi dan komitmen melatih, (4) Memiliki moral dan sikap kepribadian yang baik. Senada dengan Mc Kinney dalam Aniqi (2019) bahwa pelatih yang baik harus mempunyai kemampuan sebagai berikut:

- 1) Kemampuan membantu atlet dalam mengaktualisasikan potensinya.
- 2) Bila membentuk tim akan didasarkan pada keterampilan individu yang telah diajarkan.
- 3) Mempunyai pengetahuan dan keterampilan teknis yang seimbang.
- 4) Mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan tingkat intelektual dengan keterampilan neuromuskuler atletnya.

- 5) Mampu menerapkan prinsip-prinsip ilmiah dalam membentuk kondisi atlet.
- 6) Lebih meningkatkan pada unsur pendidikan secara utuh, baru kemudian pada unsur pelatihan.
- 7) Membenci kekalahan, akan tetapi tidak mencari kemenangan dengan cara yang tidak etis.
- 8) Mempunyai kemampuan untuk mengendalikan dirinya.
- 9) Mempunyai kemampuan untuk mengevaluasi peningkatan terhadap partisipasi atletnya.
- 10) Mempunyai kemampuan untuk selalu dihormati oleh atletnya maupun teman-temannya.
- 11) Mempunyai dedikasi yang tinggi terhadap profesinya.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa syarat pelatih yang baik, yaitu (1) Mempunyai ketrampilan dan kondisi fisik yang baik sesuai cabang olahraga, meliputi: kesehatan dan penguasaan skill yang baik sesuai cabang olahraga yang dibina. (2) Mempunyai (*knowledge*) pengetahuan yang baik, meliputi: pengalaman dan penguasaan ilmu secara teoritis dan praktis. (3) Mempunyai kepribadian yang baik, meliputi: tanggung jawab, kedisiplinan, dedikasi, keberanian, sikap kepemimpinan, humor, kerjasama, dan penampilan. (4) Kemampuan psikis, meliputi: kreativitas, daya perhatian dan konsentrasi, dan motivasi.

c. Fator-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pelatih

Banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pelatih, namun dalam hal ini Donie (2013) menjelaskan terdapat empat faktor utama, dimana keterkaitan faktor faktor tersebut dengan kinerja pelatih adalah:

1) Faktor Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. Seseorang yang memiliki kecerdasan

emosional yang tinggi akan mampu mengendalikan emosinya sehingga dapat menghasilkan optimalisasi pada fungsi kerjanya. Kecerdasan ini pada akhirnya adalah mampu menempatkan sesuatu dengan benar, empati atau kepekaan diri terhadap orang lain serta mampu bertindak dan bersikap yang bisa diterima oleh diri dan orang lain. Menurut Goleman (2000) terdapat lima dimensi atau komponen kecerdasan emosional (EQ) yang keseluruhannya diturunkan menjadi lima kompetensi. Kelima dimensi atau komponen tersebut adalah: (1) Pengenalan diri (*Self awareness*), (2) Pengendalian diri (*Self regulation*), (3) Motivasi (*Motivation*), (4) Empati (*Empathy*) dan (5) Keterampilan sosial (*Social skills*).

2) Faktor Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya (*followers*) agar mau melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Gaya kepemimpinan adalah cara-cara khas yang digunakan atau dilaksanakan oleh seseorang dalam rangka menjalankan kepemimpinannya. Dalam pelaksanaan pelatihan dilapangan bagi pelatih bahwa yang terpenting adalah bagaimana menciptakan kondisi atau proses yang mengarahkan para atletnya bisa melakukan aktivitas latihan sesuai yang direncanakan dan yang diinginkanya Pelatih adalah pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya mempunyai cara dan gaya. Pelatih sebagai pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian

sendiri yang khas, sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain.

3) Faktor Kompetensi Diri

Kompetensi merupakan kemampuan personal dalam melakukan pekerjaannya agar mendapatkan hasil dengan baik. Kompetensi dapat berupa pengetahuan, keahlian, sikap, nilai atau karakteristik personal. kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada individu yang dapat memprediksi dan membedakan kinerja baik buruknya kinerja seseorang sesuai dengan kreiteria atau standar yang telah ditetapkan. Kompetensi terdiri dari spesifikasi pengetahuan dan keterampilan serta penerapan pengetahuan dan keterampilan tersebut pada standar kinerja yang dipersyaratkan. kompetensi merupakan faktor mendasar yang perlu dimiliki seseorang sehingga mempunyai kemampuan lebih dan membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

B. Kajian Penelitian yang Relevan

No	Peneliti, Tahun dan Judul	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian	Hasil Penelitian
1	Tesis oleh Dwi Murti Yadi (2021) Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja, dan Supervisi Pendidikan terhadap Kinerja Guru PJOK di SMA Negeri se-	<ul style="list-style-type: none"> Jenis penelitian ini adalah ex post facto Populasi dalam penelitian adalah guru PJOK di SMA Negeri se-Kabupaten Bantul berjumlah 48 guru, yang 	<ul style="list-style-type: none"> Variabel bebas penelitian terkait budaya kerja dan motivasi. Variabel terikat penelitian terkait kinerja Teknik pengumpulan 	<ul style="list-style-type: none"> Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja guru PJOK di SMA Negeri se-Kabupaten Bantul Terdapat pengaruh yang signifikan antara

	Kabupaten Bantul	<p>terdiri atas 19 sekolah menggunakan teknik total sampling</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana 	<p>data menggunakan angket</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analisis data menggunakan uji asumsi klasik (regresi berganda) 	<p>motivasi kerja terhadap kinerja guru PJOK di SMA Negeri se-Kabupaten Bantul</p> <ul style="list-style-type: none"> • Terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi terhadap kinerja guru PJOK di SMA Negeri se-Kabupaten Bantul • Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja, motivasi kerja, dan supervisi pendidikan terhadap kinerja guru PJOK di SMA Negeri se-Kabupaten Bantul
2	Tesis oleh Edy Cahyana (2018) Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 5 Purwantoro Kabupaten Wonogiri	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan <i>associative ex-post-facto</i> • Dengan jumlah 46 responden. • Uji keabsahan data yang digunakan adalah uji 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel bebas penelitian terkait budaya organisasi dan motivasi kerja • Variabel terikat penelitian kinerja • Teknik pengumpulan data menggunakan angket 	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 5 Purwantoro • Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK

		<p>validitas dan uji reliabilitas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. • Uji hipotesis menggunakan uji regresi sederhana yaitu uji t dan uji regresi berganda menggunakan uji F. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis data menggunakan uji asumsi klasik (regresi berganda) 	<p>Muhammadiyah 5 Purwantoro</p> <ul style="list-style-type: none"> • Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK <p>Muhammadiyah 5 Purwantoro</p>
3	<p>Tesis oleh Marni Juwita (2016) Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 03 Mukomuko</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif • Terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat • Sampel berjumlah 30 orang • Analisis data menggunakan uji asumsi klasik 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel bebas penelitian terkait budaya organisasi dan motivasi kerja • Variabel terikat penelitian terkait kinerja • Teknik pengumpulan data menggunakan angket • Analisis data menggunakan uji asumsi klasik (regresi berganda) 	<ul style="list-style-type: none"> • Secara bersamaan budaya sekolah, komitmen guru dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 74,9% • Budaya sekolah signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 40,3% • Komitmen guru signifikan berpengaruh positif terhadap

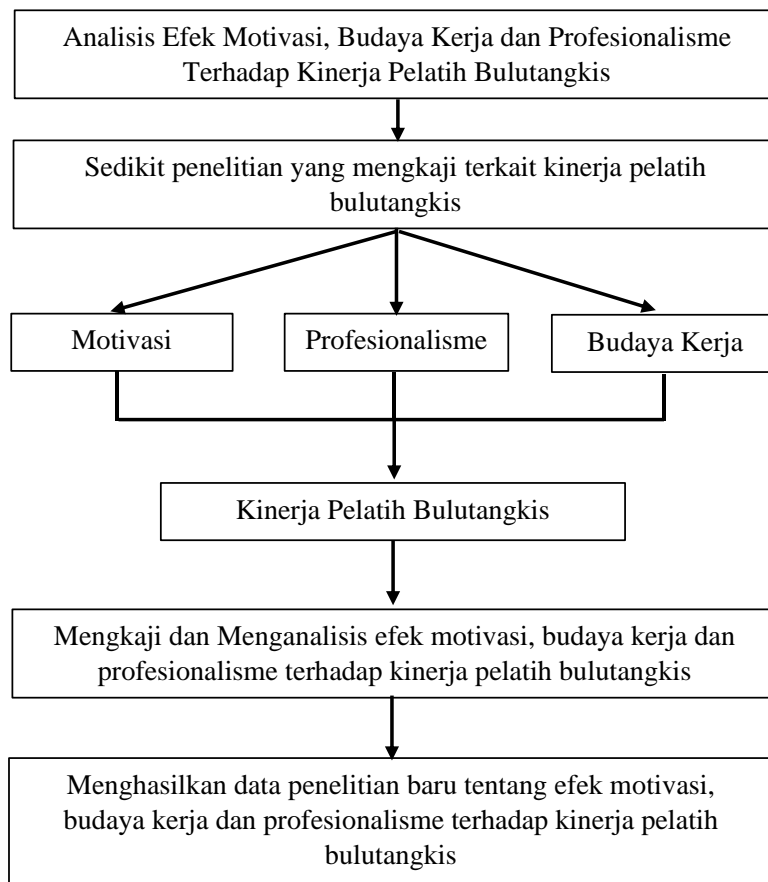
				<p>kinerja guru sebesar 52,1%</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi kerja signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 71,1%.
4	<p>Tesis oleh Komarudin (2018) Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri se-Lampung Timur</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sampel dalam penelitian berjumlah 71 guru. • Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan regresi berganda analisis sebagai teknik dalam menganalisis data 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel bebas penelitian terkait motivasi dan budaya kerja • Variabel terikat penelitian terkait kinerja • Teknik pengumpulan data menggunakan angket • Analisis data menggunakan uji asumsi klasik (regresi berganda) 	<ul style="list-style-type: none"> • motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap guru kinerja • ada pengaruh positif dan signifikan budaya kerja guru terhadap guru kinerja • ada motivasi kerja guru dan budaya kerja guru berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama untuk kinerja guru

C. Kerangka Pikir

Tugas pelatih erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor olahraga, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu pelatih untuk menjadi tenaga profesional. Pelatih merupakan profesi di mana dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Motivasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja. Selain motivasi, budaya

kerja juga erat kaitannya dengan hasil dari kinerja seorang pelatih, budaya kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak yang positif. Kemudian sebagai seorang pelatih yang profesional, maka tugas pelatih sebagai pengajar dan pembimbing hendaknya dapat menjadi contoh yang baik kepada atletnya. Selanjutnya yang dimaksud dengan professional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Pelatih tentunya menjadi salah satu kunci keberhasilan seorang atlet dalam meraih suatu prestasi, tanpa adanya pelatih tentunya atlet tidak akan mampu meraih prestasi dengan sendirinya. Namun disayangkan masih sedikit penelitian yang mengangkat permasalahan terkait pelatih khususnya dalam olahraga bulutangkis. Kinerja pelatih akan menjadi optimal, bila diintegrasikan dengan beberapa komponen dari dalam, baik kepemimpinan manajer klub, budaya organisasi, motivasi kerja pelatih, partner maupun atlet itu sendiri. Kemudian faktor dari luar seperti pendidikan terakhir, lisensi kepelatihan, pengalaman dan masa kerja menjadi faktor yang terpenting dalam mempengaruhi kinerja seorang pelatih. Dari pernyataan diatas maka disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, peneliti tertarik untuk menganalisis dari efek motivasi, budaya kerja dan profesionalisme terhadap pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta, selain itu juga menganalisis bagaimana perbedaan antara motivasi, budaya kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pelatih itu sendiri.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan teori dan kerangka berpikir di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis alternatif (H_a) sebagai berikut:

1. Ada efek motivasi terhadap kinerja pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Ada efek budaya kerja terhadap kinerja pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta.

3. Ada efek profesionalisme terhadap kinerja pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta
4. Ada perbedaan efek antara motivasi, budaya kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian survei yang dimaksud adalah bersifat menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Untuk mengetahui pengaruh antar variabel tersebut digunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Menurut metode ini untuk mengevaluasi dampak langsung atau tidak langsung dari variabel hipotesis, yang dihasilkan karena pengaruh pemrosesan variabel tersebut. Menurut Schumacker & Lomax (2021: 91-106) analisis jalur adalah sebuah metode yang dikembangkan untuk mengkaji hubungan langsung dan tidak langsung dari beberapa peubah, dimana beberapa peubah dipandang sebagai peubah penjelas dari peubah lain yang dipandang sebagai peubah respon. Sedangkan menurut Denis (2021: 497-533) menerangkan analisis jalur ditujukan untuk mengkombinasikan informasi kuantitatif dari hasil analisis korelasi dengan informasi kualitatif sebagai hubungan sebab-akibat yang mungkin telah ada sebelumnya untuk memberikan interpretasi kuantitatif.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di klub-klub bulutangkis di Daerah Istimewa Yogyakarta, yang terdiri dari 31 klub bulutangkis dengan jumlah total 50 pelatih. Penelitian dilaksanakan pada bulan November-Desember 2022.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015: 80). Hal senada, Arikunto (2013: 173) menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini yaitu pelatih bulutangkis di Daerah Istimewa Yogyakarta, yang terdiri dari 31 klub dengan jumlah pelatih 50 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan total sampling.

Tabel 1. Data Responden Pelatih Bulutangkis se-DIY

No	Nama Klub	Jumlah Pelatih
1	PB Brilliant Bantul	1
2	PB Pratama Yogyakarta	1
3	PB Phoenix Yogyakarta	3
4	PB Arjuna Kulon Progo	1
5	PB Natura Sleman	1
6	PB Musagta Sleman	2
7	PB Rajawali Yogyakarta	1
8	PB Mandiri Demi Prestasi Sleman	1
9	PB Mataram Raya Sleman	2
10	PB Bintang Utara Sleman	1
11	PB Elvan Jaya Bantul	1
12	PB Poona Bantul	2
13	PB Taruna Sleman	1
14	PB Pandiga Yogyakarta	1
15	PB Persada Kulon Progo	2
16	PB Griya Bugar Sleman	1
17	PB Panggungharjo Bantul	2
18	PB Putra Jaya Andalan Bantul	2
19	Bintang Solibad Indonesia	2
20	PB Kids Smash Bantul	2
21	Bantul Badminton Club	3

22	PB Ruby Vijaya Bantul	4
23	PB Batarajuna Bantul	3
24	PB Wiratama Jaya Yogyakarta	1
25	PB PWS Sleman	1
26	PB Pancing Sembada Sleman	1
27	PB Locomotif Gunung Kidul	1
28	PB Diamond Baru Sleman	1
29	PB Jaya Raya Satria Sleman	2
30	PB Istimewa Badminton Club Sleman	1
31	PB Alfath Bantul	2
Jumlah		50

D. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

1. Instrumen Penelitian

Alat pengumpulan data yang digunakan di lapangan, baik data tentang motivasi, budaya kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pelatih bulutangkis berupa angket/kuesioner. Angket dalam penelitian ini adalah angket tertutup, menurut Arikunto (2006: 102-103) angket tertutup adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden tinggal memberikan tanda check list (\surd) pada kolom atau tempat yang sesuai, dengan angket langsung menggunakan skala bertingkat. Pengambilan data menggunakan angket dapat membantu peneliti maupun peltih untuk melakukan proses pengambilan data. Peneliti dan pelatih tidak memerlukan banyak waktu untuk proses pengambilan data.

Kuisisioner sebagai alat pengumpulan data digunakan karena dapat mengungkap fakta menurut pengalaman responden dan angket bersifat kooperatif, responden menyisihkan waktu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan secara tertulis sesuai

dengan petunjuk yang diberikan oleh peneliti (Arikunto, 2013: 164). Kisi-kisi instrumen disajikan pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Pengumpulan Data

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
Motivasi	Internal	1. Kebutuhan untuk memperoleh penghargaan. 2. Kebutuhan dalam meraih prestasi. 3. Membutuhkan pengakuan dari luar. 4. Keinginan untuk berkuasa.	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9 10, 11, 12
	Eksternal	1. Kondisi di lingkungan kerja. 2. Kompensasi yang sesuai. 3. Adanya jaminan pekerjaan. 4. Peraturan yang fleksibel dan tanggung jawab	13, 14, 15 16, 17, 18 19, 20 21, 22, 23
Jumlah			23
Budaya Kerja	Sikap terhadap pekerjaan	1. Bekerja secara sungguh-sungguh 2. Menjaga sikap hormat dan hubungan baik pada organisasi, teman sejawat, orang tua atlet dan atlet. 3. Bersikap sesuai dengan peraturan organisasi\klub. 4. Bersikap sesuai dengan nilai-nilai agama dan norma yang berlaku dimasyarakat.	1, 2, 3, 4 5, 6, 7 8, 9 10, 11, 12
	Perilaku pada waktu bekerja	1. Hadir tepat waktu dalam melaksanakan pelaksanaan kegiatan pelatihan. 2. Melaksanakan proses pelatihan sesuai dengan program pelatihan yang telah dibuat. 3. Bersedia mendapatkan masukan, kritik dan saran. 4. Bersedia bekerjasama sebagai team dengan semua pihak yang terlibat.	13, 14, 15, 25 16, 17, 18 19, 20, 21, 26 22, 23, 24

Jumlah			26
Profesionalisme	Memiliki ketrampilan yang baik	1. Kreatif dalam memilih model pelatihan. 2. Menggunakan metode pelatihan yang sesuai dengan karakteristik atlet.	2, 3, 4, 5 1, 6
	Menguasai materi	1. Mampu menjelaskan materi latihan dengan baik kepada atlet.	7, 8
		2. Mampu menyusun materi latihan yang sesuai dengan kebutuhan atlet.	9, 10, 11
	Memiliki kepribadian yang baik	1. Mempunyai kepribadian yang profesional.	12, 13, 14
		2. Mampu menjadi teladan yang baik bagi atletnya. 3. Menunjukkan sikap disiplin dan sportifitas tinggi sebagai seorang pelatih.	15, 16 17, 18, 19
Memiliki penguasaan teknologi	1. Menguasai alat teknologi yang terbaru dan sesuai perkembangan jaman.	20, 21	
	2. Mampu menggunakan perangkat teknologi modern guna mendukung kegiatan pelatihan.	22, 23, 24	
Jumlah			12
Kinerja Pelatih	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	1. Memiliki latar belakang sesuai cabang olahraga 2. Melaksanakan program latihan dengan baik dan efektif 3. Melakukan evaluasi terhadap proses kegiatan pelatihan	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8
	Pengalaman (<i>Experince</i>)	1. Mampu menemukan strategi andalan dalam proses pelatihan 2. Kemampuan menanggulangi berbagai masalah baik teknis maupun non- teknis. 3. Kemampuan memiliki ciri khas dalam proses pelatihan dan memimpin team	9, 10, 11 12, 13, 14 15, 16

	Karakter (<i>Character</i>)	1. Mampu mencontohkan karakter yang kuat dan baik untuk atlet 2. Memiliki jiwa kepemimpinan dan kesehatan jasmani yang baik 3. Mampu meyakinkan atlet dan orang tua atlet bahwa apa yang diprogramkan dan dilakukan oleh pelatih adalah untuk kebaikan dan kemajuan atlet itu sendiri.	17, 18 19, 20, 21 22, 23
Jumlah			23

Penentuan skor angket dalam penelitian ini menggunakan *rating scale*. *Rating scale* lebih fleksibel, tidak terbatas untuk pengukuran sikap saja tetapi untuk persepsi responden terhadap fenomena lainnya, seperti skala untuk status sosial ekonomi, kelembagaan, pengetahuan, kemampuan, maupun proses kegiatan. Hal yang penting bagi penyusun instrumen dengan *rating scale* harus dapat mengartikan setiap angka yang diberikan dalam alternatif jawaban pada setiap item instrumen (Sugiyono, 2015: 79).

Layak tidaknya suatu item ditentukan oleh hasil penilaian (*judgement*) yang dilakukan oleh para ahli yang memiliki keahlian atau melalui *expert judgement* (penilaian ahli). *Expert judgement* (penilaian ahli) dalam penelitian ini dilakukan oleh 3 dosen FIKK Universitas Negeri Yogyakarta yaitu: (1) Dr. Drs. Fauzi, M.Si., (2) Dr. Tri Hadi Karyono, S.Pd., M.Or., dan (3) Agus Supriyanto, S.Pd., M.Si. Instrumen dalam penelitian ini merupakan soal tes objektif dengan empat pilihan, yaitu: “Sangat

Setuju” (SS), “Setuju” (S), “Kurang Setuju” (KS), “Tidak Setuju” (TS), jawaban dari responden diberikan dengan memberi centang pada kolom yang disediakan.

Dalam angket ini disediakan empat alternatif jawaban, yaitu dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Alternatif Jawaban Angket

Alternatif Jawaban	Butir	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan pemberian angket kepada responden yang menjadi subjek dalam penelitian. Adapun mekanismenya adalah sebagai berikut:

- a. Mencari data pelatih bulutangkis se-DIY
- b. Menyebarkan angket kepada responden melalui google form
- c. Selanjutnya peneliti mengumpulkan angket dan melakukan transkrip atas hasil pengisian angket.
- d. Setelah memperoleh data penelitian, data diolah menggunakan analisis statistik kemudian peneliti mengambil kesimpulan dan saran.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan adalah dengan pemberian lembar angket kepada pelatih dan atlet yang menjadi sampel dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2016: 142) bahwa “Kuesioner/angket adalah teknik pengumpulan data yang

dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar. Adapun mekanismenya adalah sebagai berikut:

- a. Peneliti mencari data pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta.
- b. Peneliti menentukan jumlah pelatih bulutangkis yang menjadi sampel penelitian.
- c. Peneliti kemudian menyebarkan angket kepada responden baik secara offline dan online menggunakan *google form*.
- d. Selanjutnya peneliti mengumpulkan angket dan melakukan transkrip atas hasil pengisian angket yang telah dilakukan pada pelatih.
- e. Setelah memperoleh data penelitian peneliti mengambil kesimpulan dan saran

E. Uji Coba Instrumen

Sebelum digunakan pengambilan data sebenarnya, bentuk akhir dari angket yang telah disusun perlu diujicobakan guna memenuhi alat sebagai pengumpul data yang baik. Menurut Arikunto (2006: 42) bahwa tujuan diadakannya uji coba antara lain untuk mengetahui tingkat pemahaman responden akan instrumen dan mencari pengalaman. Untuk mengetahui apakah instrumen baik atau tidak, dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel, sekaligus uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu pernyataan dalam

sebuah kuesioner. Menurut Arikunto (2013: 96) bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Menurut Memet dkk, (2021: 97) menyatakan *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Selanjutnya validitas dapat diartikan sebagai suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variable yang hendak diteliti oleh peneliti dapat dikatakan valid melalui pengujian validitas.

Angket dalam penelitian ini di uji cobakan pada 17 responden, yang terdiri dari 17 pelatih bulutangkis di Daerah Istimewa yang klub terdaftar resmi sebagai anggota PBSI. Hal tersebut terkait dengan instrumen pengukuran berupa tes atau angket dibuktikan valid jika ahli (*expert*) meyakini bahwa bahwa istrumen tersebut mengukur penguasaan kemampuan yang didefinisikan dalam domain ataupun juga konstruk psikologi yang diukur.

Uji validitas instrumen menggunakan rumus yang diajukan oleh Aiken adalah sebagai berikut (dalam Azwar, 2012).

$$V = \sum S / \{ n (c - 1) \}$$

Keterangan:

S = r – lo

lo = angka penilaian terendah (1)

C = angka penilaian tertinggi (4)

r = angka yang diberikan oleh penilai

n = jumlah penilai

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menguji kehandalan instrumen yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas instrumen mengacu pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2013: 41). Analisis keterandalan butir hanya dilakukan pada butir yang dinyatakan sah saja dan bukan semua butir yang belum diuji. Untuk memperoleh reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach* (Arikunto, 2013: 47). Dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{(k)}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta^2_t} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal
 $\sum \delta_b^2$ = Jumlah varians butir
 δ^2_t = Varians total

Tabel 4. Interpretasi Tingkat Reabilitas

Nilai r	Interprestasi
Antara 0.800 sampai 1.00	Tinggi
Antara 0.600 sampai 0.800	Cukup
Antara 0.400 sampai 0.600	Agak Rendah
Antara 0.200 sampai 0.400	Rendah
Antara 0.000 sampai 0.200	Sangat Rendah

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga, yaitu:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Setelah semua data terkumpul, langkah selanjutnya adalah menganalisis data sehingga data-data tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif persentase (Sugiyono, 2015: 112). Rumus sebagai berikut (Sudijono, 2015: 40):

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Persentase yang dicari (Frekuensi Relatif)

F = Frekuensi

N = Jumlah Responden

Kemudian menurut Widoyoko (2014: 238) menyatakan bahwa untuk menentukan kriteria skor dengan menggunakan Penilaian Acuan Norma (PAN) ideal pada Tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 5. Norma Kategori Penilaian

No	Interval	Kategori
1	$Mi + 1,8 Sbi < X$	Sangat Tinggi
2	$Mi + 0,6 Sbi < X \leq Mi + 1,8 Sbi$	Tinggi
3	$Mi - 0,6 Sbi < X \leq Mi + 0,6 Sbi$	Cukup
4	$Mi - 1,8 Sbi < X \leq Mi - 0,6 Sbi$	Rendah
5	$X \leq Mi - 1,8 Sbi$	Sangat Rendah

(Sumber: Widoyoko, 2014: 238)

Keterangan:

X = rata-rata

Mi = $\frac{1}{2}$ (skor maks ideal + skor min ideal)

Sbi = $\frac{1}{6}$ (skor maks ideal – skor min ideal)

Skor maks ideal = skor tertinggi

Skor min ideal = skor terendah

2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Teknik analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Menurut Whittaker & Schumacker (2022: 1) bahwa

analisis jalur adalah sebuah metode yang dikembangkan untuk mengkaji hubungan langsung dan tidak langsung dari beberapa peubah, dimana beberapa peubah dipandang sebagai peubah penjelas dari peubah lain yang dipandang sebagai peubah respon. Analisis jalur adalah merupakan teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan secara simultan. Hubungan itu dibangun antara satu atau beberapa variabel independen (Santoso, 2011). Sedangkan Gyeongcheol, C et al (2022) bahwa analisis jalur adalah teknik analisis data yang memungkinkan menganalisis terdapat pengaruh beberapa variabel terhadap variabel lainnya secara simultan.

Sani dkk (2013: 74) bahwa model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Kemudian menurut Yamin (2009) bahwa di dalam analisis jalur peneliti dapat melakukan tiga kegiatan sekaligus, yaitu pemeriksaan validitas dan reliabilitas instrumen (setara dengan analisis faktor konfirmatori), pengujian model hubungan antar variabel laten (setara dengan analisis path), dan mendapatkan model yang bermanfaat untuk prediksi (setara dengan model struktural atau analisis regresi). Analisis jalur ditujukan untuk mengkombinasikan informasi kuantitatif dari hasil analisis korelasi dengan informasi kualitatif sebagai hubungan sebab-akibat yang mungkin telah ada sebelumnya untuk memberikan interpretasi kuantitatif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Subyek Validasi

Subyek validasi dalam penelitian ini terdiri dari pelatih-pelatih bulutangkis yang melatih klub di Kabupaten Bantul. Klub-klub tersebut terdaftar resmi sebagai anggota PBSI DIY. Peneliti dalam melakukan uji coba angket dengan mengambil subyek validasi dengan total 17 responden. Responden tersebut yaitu pelatih yang terdiri dari klub-klub bulutangkis di Kabupaten Bantul, yaitu BBC Bantul, Ruby Vijaya Bantul, PB Panggungharjo, PB. Putra Jaya Andalan, PB. Poona, PB. Bintang Solibad Indonesia dan PB. Kids Smash.

2. Gambaran Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah pelatih-pelatih bulutangkis yang melatih klub di Daerah Istimewa Yogyakarta. Klub-klub tersebut terdaftar resmi sebagai anggota PBSI DIY. Gambaran subyek dalam penelitian dapat dilihat pada lampiran dibawah.

3. Karakteristik Responden

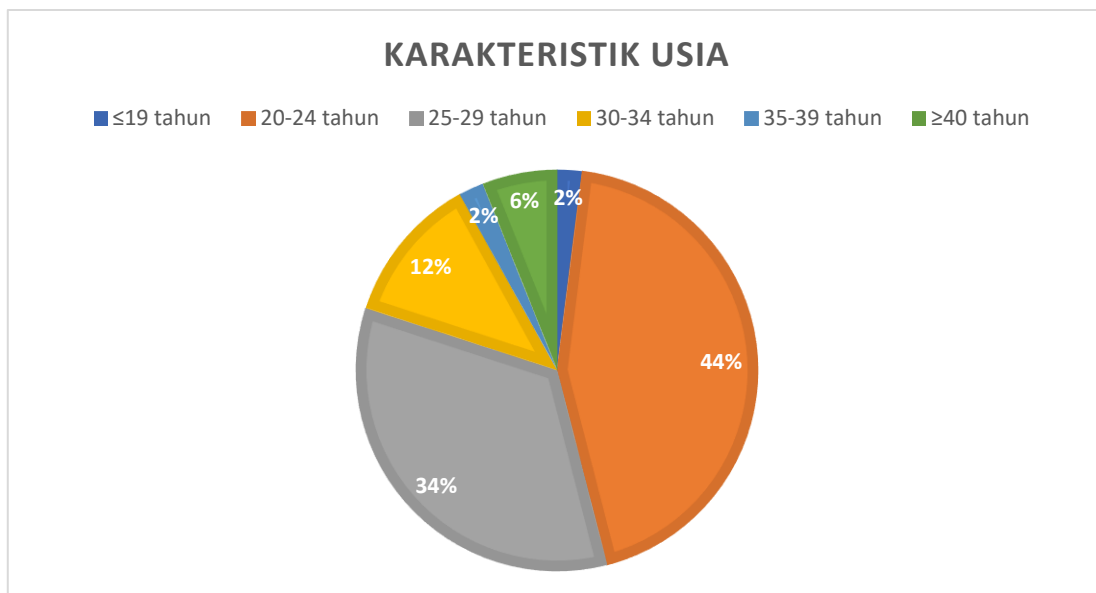
a. Usia

Karakteristik pelatih klub bulutangkis di Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan usia ditampilkan pada tabel 6 dibawah sebagai berikut.

Tabel 6. Karakteristik Pelatih Bulutangkis Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase %
1	≤ 19 tahun	1	2
2	20 – 24 tahun	22	44
3	25 – 29 tahun	17	34
4	30 – 34 tahun	6	12
5	35 – 39 tahun	1	2
6	≥40 tahun	3	6
Jumlah		50	100%

Berdasarkan karakteristik usia pada Tabel 6 di atas, pelatih bulutangkis di Daerah Istimewa Yogyakarta dapat disajikan pada Gambar 2 sebagai berikut.



Gambar 2. Diagram Karakteristik Pelatih Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel dan gambar diatas menunjukkan bahwa karakteristik pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan usia ≤ 19 tahun sebesar 2% (1 pelatih), usia 20-24 tahun sebesar 44% (22 pelatih), usia 25-29 tahun sebesar 34% (17 pelatih), usia 30-34 tahun sebesar 12% (6 pelatih), 35-39 tahun sebesar 2% (1 orang) dan usia ≥ 40 tahun sebesar 6% (3 pelatih).

b. Jenis Kelamin

Karakteristik pelatih klub bulutangkis di Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan jenis kelamin ditampilkan pada tabel 7 dibawah sebagai berikut.

Tabel 7. Karakteristik Pelatih Bulutangkis Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase %
1	Laki=Laki	39	78
2	Perempuan	11	22
Jumlah		50	100%

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin pada Tabel 7 di atas, pelatih bulutangkis di Daerah Istimewa Yogyakarta dapat disajikan pada Gambar 3 sebagai berikut.



Gambar 3. Diagram Karakteristik Pelatih Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel dan gambar diatas menunjukkan bahwa karakteristik pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan jenis kelamin Laki=Laki sebesar 78% (39 pelatih) dan Perempuan sebesar 22% (11 pelatih).

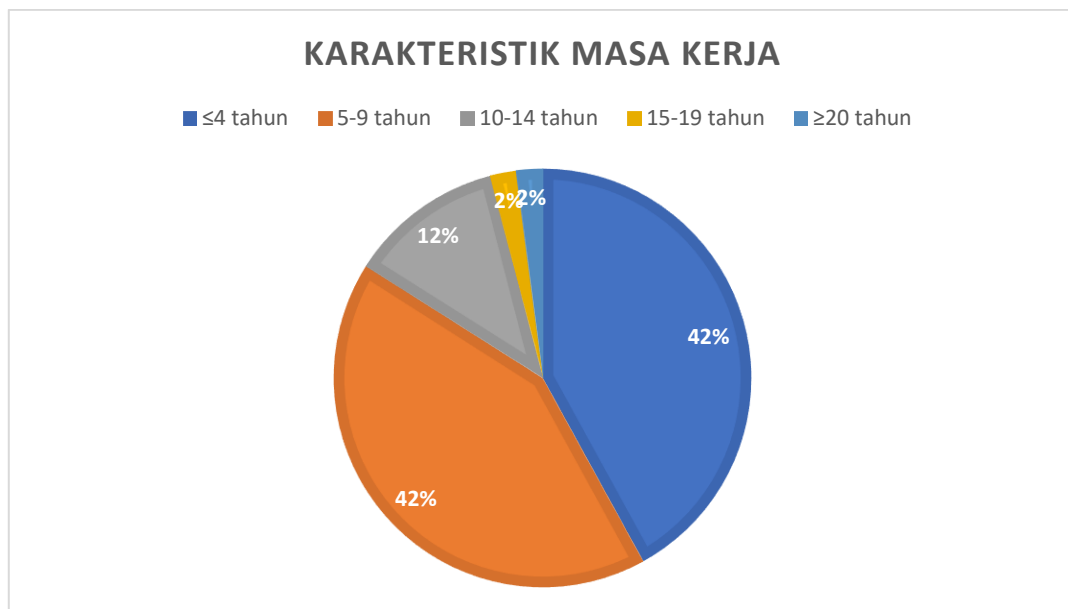
c. Masa Kerja

Karakteristik pelatih klub bulutangkis di Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan masa kerja ditampilkan pada tabel 8 dibawah sebagai berikut.

Tabel 8. Karakteristik Pelatih Bulutangkis Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase %
1	≤ 4 tahun	21	42
2	5 - 9 tahun	21	42
3	10 - 14 tahun	6	12
4	15 - 19 tahun	1	2
5	≥ 20 tahun	1	2
Jumlah		50	100%

Berdasarkan karakteristik masa kerja pada Tabel 8 di atas, pelatih bulutangkis di Daerah Istimewa Yogyakarta dapat disajikan pada Gambar 4 sebagai berikut.



Gambar 4. Diagram Karakteristik Pelatih Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan tabel dan gambar diatas menunjukkan bahwa karakteristik pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan masa kerja selama ≤ 4 tahun

sebesar 42% (21 pelatih), 5-9 tahun sebesar 42% (21 pelatih), 10-14 tahun sebesar 12% (6 pelatih), 15-19 tahun sebesar 2% (1 pelatih) dan ≥ 20 tahun sebesar 2% (1 pelatih).

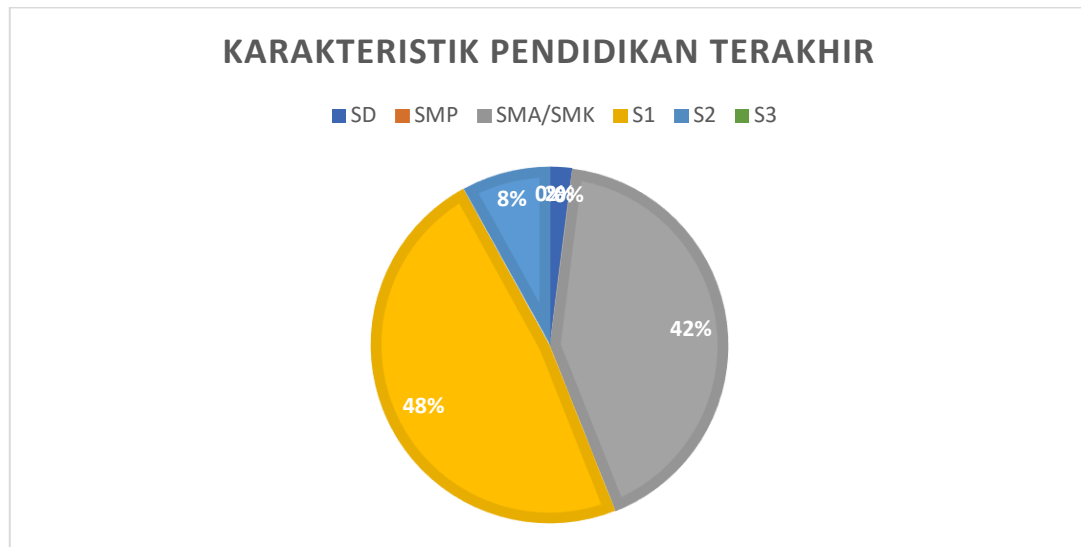
d. Pendidikan Terakhir

Karakteristik pelatih klub bulutangkis di Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan pendidikan terakhir ditampilkan pada table 9 dibawah sebagai berikut.

Tabel 9. Karakteristik Pelatih Bulutangkis Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase %
1	SD	1	2
2	SMP	0	0
3	SMA/SMK	21	42
4	S1	24	48
5	S2	4	8
6	S3	0	0
Jumlah		50	100%

Berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir pada Tabel 9 di atas, pelatih bulutangkis di Daerah Istimewa Yogyakarta dapat disajikan pada Gambar 5 sebagai berikut.



Gambar 5. Diagram Karakteristik Pelatih Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa karakteristik pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan pendidikan terakhir SD sebesar 2% (1 pelatih), SMP sebesar 0% (0 pelatih), SMA sebesar 42% (21 pelatih), S1 sebesar 48% (24 pelatih), S2 sebesar 8% (4 pelatih) dan S3 sebesar 0% (0 pelatih).

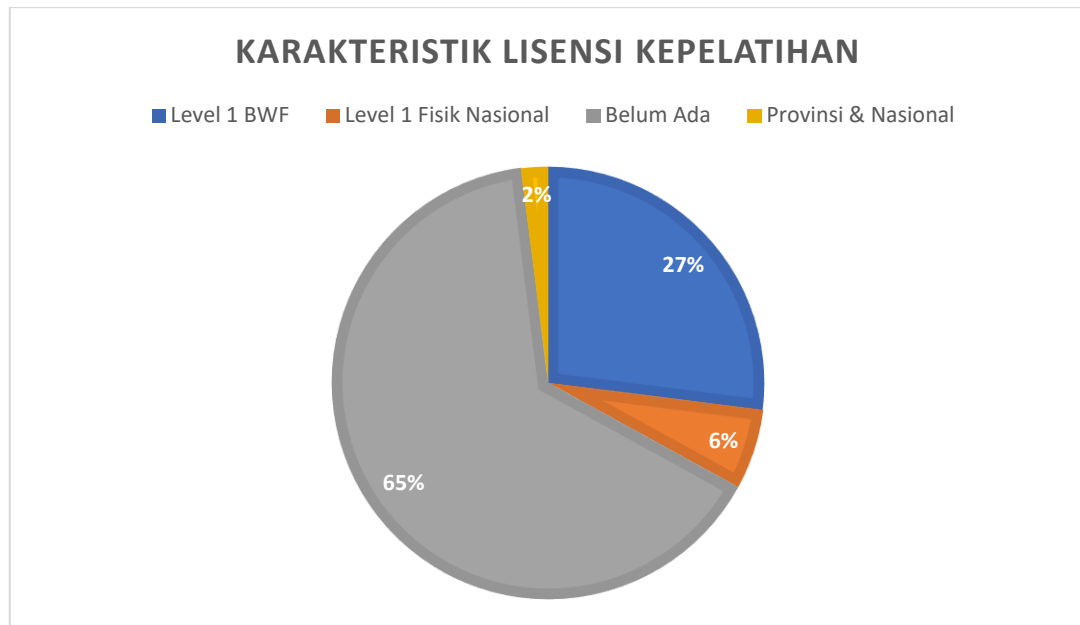
e. Lisensi Kepelatihan

Karakteristik pelatih klub bulutangkis di Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan lisensi kepelatihan ditampilkan pada tabel 10 dibawah sebagai berikut.

Tabel 10. Karakteristik Pelatih Bulutangkis Berdasarkan Lisensi Kepelatihan

No	Lisensi Kepelatihan	Frekuensi	Presentase%
1	Level 1 BWf	14	27
2	Level 1 Fisik Nasional	3	6
3	Belum Ada	34	65
4	Provinsi dan Nasional	1	2
Jumlah		52	100%

Berdasarkan karakteristik lisensi kepelatihan pada Tabel 10 di atas, pelatih bulutangkis di Daerah Istimewa Yogyakarta dapat disajikan pada Gambar 6 sebagai berikut.



Gambar 6. Diagram Karakteristik Pelatih Berdasarkan Lisensi Kepelatihan

Berdasarkan tabel dan gambar diatas menunjukkan bahwa karakteristik pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan lisensi kepelatihan Level 1 BWF sebesar 27% (14 pelatih), Level 1 Fisik Nasional sebesar 6% (3 pelatih), Belum Ada sebesar 65% (34 pelatih) dan Provinsi Nasional sebesar 2% (1 pelatih).

4. Hasil Uji Validasi dan Reabilitas

a. Uji Validasi

Berdasarkan hasil uji coba angket dengan taraf signifikansi 5% dan dapat dikatakan valid jika nilai Aiken > 0.482 : (1) pada variabel motivasi nilai Aiken sebesar 0.769, (2) pada variabel budaya kerja nilai Aiken sebesar 0.781, pada variabel

profesionalisme nilai Aiken sebesar 0.744 dan pada variabel kinerja pelatih nilai Aiken sebesar 0.768, dengan menggunakan responden sebanyak 17 pelatih dengan skor jawaban antara 1-4 menunjukkan validitas instrument sebagai berikut:

1) Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Dalam analisis program SPSS jawaban responden untuk butir-butir soal pernyataan pada variabel motivasi menunjukkan bahwa dari 23 butir pernyataan didapatkan butir yang valid/sah adalah sebanyak 23, sedangkan data yang hilang/*missing* adalah sebanyak 0, sehingga terdapat 23 butir pernyataan yang siap diproses. Hasil validitas instrumen motivasi dapat dilihat pada tabel berikut:

No Butir	Nilai Hitung	Keterangan
Butir 1	0.765	Valid
Butir 2	0.824	Valid
Butir 3	0.765	Valid
Butir 4	0.843	Valid
Butir 5	0.863	Valid
Butir 6	0.784	Valid
Butir 7	0.745	Valid
Butir 8	0.706	Valid
Butir 9	0.843	Valid
Butir 10	0.765	Valid
Butir 11	0.745	Valid
Butir 12	0.804	Valid
Butir 13	0.843	Valid
Butir 14	0.706	Valid
Butir 15	0.686	Valid
Butir 16	0.706	Valid
Butir 17	0.686	Valid
Butir 18	0.686	Valid
Butir 19	0.784	Valid

Butir 20	0.725	Valid
Butir 21	0.784	Valid
Butir 22	0.804	Valid
Butir 23	0.824	Valid

2) Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja

Dalam analisis program SPSS jawaban responden untuk butir-butir soal pernyataan pada variabel budaya kerja menunjukkan bahwa dari 26 butir pernyataan didapatkan butir yang valid/sah adalah sebanyak 26, sedangkan data yang hilang/*missing* adalah sebanyak 0, sehingga terdapat 26 butir pernyataan yang siap diproses. Hasil validitas instrumen budaya kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

No Butir	Nilai Hitung	Keterangan
Butir 1	0.804	Valid
Butir 2	0.765	Valid
Butir 3	0.706	Valid
Butir 4	0.804	Valid
Butir 5	0.863	Valid
Butir 6	0.765	Valid
Butir 7	0.843	Valid
Butir 8	0.765	Valid
Butir 9	0.804	Valid
Butir 10	0.804	Valid
Butir 11	0.784	Valid
Butir 12	0.784	Valid
Butir 13	0.745	Valid
Butir 14	0.725	Valid
Butir 15	0.745	Valid
Butir 16	0.725	Valid
Butir 17	0.765	Valid
Butir 18	0.725	Valid
Butir 19	0.804	Valid
Butir 20	0.784	Valid

Butir 21	0.804	Valid
Butir 22	0.765	Valid
Butir 23	0.784	Valid
Butir 24	0.784	Valid
Butir 25	0.804	Valid
Butir 26	0.843	Valid

3) Hasil Uji Validitas Variabel Profesionalisme

Dalam analisis program SPSS jawaban responden untuk butir-butir soal pernyataan pada variabel profesionalisme menunjukkan bahwa dari 24 butir pernyataan didapatkan butir yang valid/sah adalah sebanyak 24, sedangkan data yang hilang/mising adalah sebanyak 0, sehingga terdapat 24 butir pernyataan yang siap diproses. Hasil validitas instrumen profesionalisme dapat dilihat pada tabel berikut:

No Butir	Nilai Hitung	Keterangan
Butir 1	0.725	Valid
Butir 2	0.725	Valid
Butir 3	0.706	Valid
Butir 4	0.706	Valid
Butir 5	0.745	Valid
Butir 6	0.745	Valid
Butir 7	0.804	Valid
Butir 8	0.706	Valid
Butir 9	0.706	Valid
Butir 10	0.725	Valid
Butir 11	0.804	Valid
Butir 12	0.804	Valid
Butir 13	0.765	Valid
Butir 14	0.686	Valid
Butir 15	0.784	Valid
Butir 16	0.725	Valid
Butir 17	0.765	Valid
Butir 18	0.765	Valid

Butir 19	0.765	Valid
Butir 20	0.765	Valid
Butir 21	0.725	Valid
Butir 22	0.745	Valid
Butir 23	0.745	Valid
Butir 24	0.725	Valid

4) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pelatih

Dalam analisis program SPSS jawaban responden untuk butir-butir soal pernyataan pada variabel kinerja pelatih menunjukkan bahwa dari 24 butir pernyataan didapatkan butir yang valid/sah adalah sebanyak 24, sedangkan data yang hilang/*missing* adalah sebanyak 0, sehingga terdapat 24 butir pernyataan yang siap diproses. Hasil validitas instrumen kinerja pelatih dapat dilihat pada tabel berikut:

No Butir	Nilai Hitung	Keterangan
Butir 1	0.824	Valid
Butir 2	0.725	Valid
Butir 3	0.706	Valid
Butir 4	0.765	Valid
Butir 5	0.804	Valid
Butir 6	0.843	Valid
Butir 7	0.824	Valid
Butir 8	0.725	Valid
Butir 9	0.784	Valid
Butir 10	0.784	Valid
Butir 11	0.745	Valid
Butir 12	0.725	Valid
Butir 13	0.765	Valid
Butir 14	0.784	Valid
Butir 15	0.765	Valid
Butir 16	0.686	Valid
Butir 17	0.706	Valid
Butir 18	0.686	Valid

Butir 19	0.765	Valid
Butir 20	0.765	Valid
Butir 21	0.784	Valid
Butir 22	0.824	Valid
Butir 23	0.824	Valid
Butir 24	0.824	Valid

b. Uji Reliabilitas

Reabilitas instrument dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Uji reliabilitas adalah pengujian yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan peneliti untuk pengamatan pertandingan memenuhi syarat reliabel. Penelitian ini menggunakan nilai interpretasi uji reliabilitas sebagai berikut:

Nilai r	Interprestasi
Antara 0.800 sampai 1.00	Tinggi
Antara 0.600 sampai 0.800	Cukup
Antara 0.400 sampai 0.600	Agak Rendah
Antara 0.200 sampai 0.400	Rendah
Antara 0.000 sampai 0.200	Sangat Rendah

Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel dari hasil perhitungan menggunakan SPSS semuanya reliabel yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	N of Item	Realibilitas	Keterangan
1	Motivasi	23	0.929	Reliabel
2	Budaya Kerja	26	0.956	Reliabel
3	Profesionalisme	24	0.964	Reliabel
4	Kinerja Pelatih	24	0.939	Reliabel

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji reabilitas instrumen angket adalah lebih tinggi dari 0.60, sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen dalam penelitian ini telah teruji keterandalannya/reliabilitasnya. Dan nilai interprestasi seluruh variabel pada kategori “tinggi”.

5. Hasil Analisis Deskriptif

Data hasil keseluruhan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas yaitu : motivasi (X_1), budaya kerja (X_2), profesionalisme (X_3), serta satu variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). Data masing-masing angket kemudian akan dideskripsikan dari nilai rata-rata (*mean*), *median*, *modus*, *sum* dan standar deviasi. Berikut ini adalah rincian hasil pengolahan data yang dihitung menggunakan SPSS :

Tabel 12. Data Mentah Penelitian Secara Keseluruhan

Responden	Motivasi	Budaya Kerja	Profesionalisme	Kinerja Pelatih
1	82	89	91	92
2	83	92	91	93
3	77	83	85	88
4	90	95	93	89
5	89	91	90	94
6	89	90	92	94
7	87	88	95	92
8	78	83	88	86
9	84	95	95	91
10	82	89	89	90
11	90	91	92	93
12	79	82	85	85
13	85	99	98	95
14	82	90	93	94
15	88	97	97	93
16	91	95	95	95
17	86	90	90	88

18	86	100	96	96
19	85	87	92	93
20	84	92	90	89
21	79	88	92	91
22	84	90	90	89
23	90	93	93	94
24	89	88	88	92
25	82	83	86	88
26	79	87	87	85
27	87	101	96	95
28	84	84	86	87
29	87	89	87	86
30	81	83	88	90
31	78	82	89	89
32	86	89	95	92
33	80	90	90	91
34	92	100	96	96
35	86	96	96	95
36	81	85	85	89
37	84	97	96	87
38	82	95	95	89
39	87	92	93	85
40	82	87	88	88
41	90	91	92	94
42	83	88	94	95
43	79	80	82	79
44	84	89	90	86
45	80	88	93	87
46	84	92	94	94
47	85	88	89	89
48	83	89	92	87
49	91	94	96	95
50	85	88	92	88

Berdasarkan data mentah penelitian secara keseluruhan diatas, maka diperoleh analisis data deskriptif sebagai berikut:

Tabel 13. Analisis Data Deskriptif

	Motivasi	Budaya Kerja	Profesionalisme	Kinerja Pelatih
N	50	50	50	50
Mean	84.42	90.08	91.34	90.44
Median	84.00	89.50	92.00	90.50
Mode	84	88	92	89
Std. Deviation	3.892	5.001	3.723	3.699
Minimum	77	80	82	79
Maximum	92	101	98	96
Sum	4221	4504	4567	4522

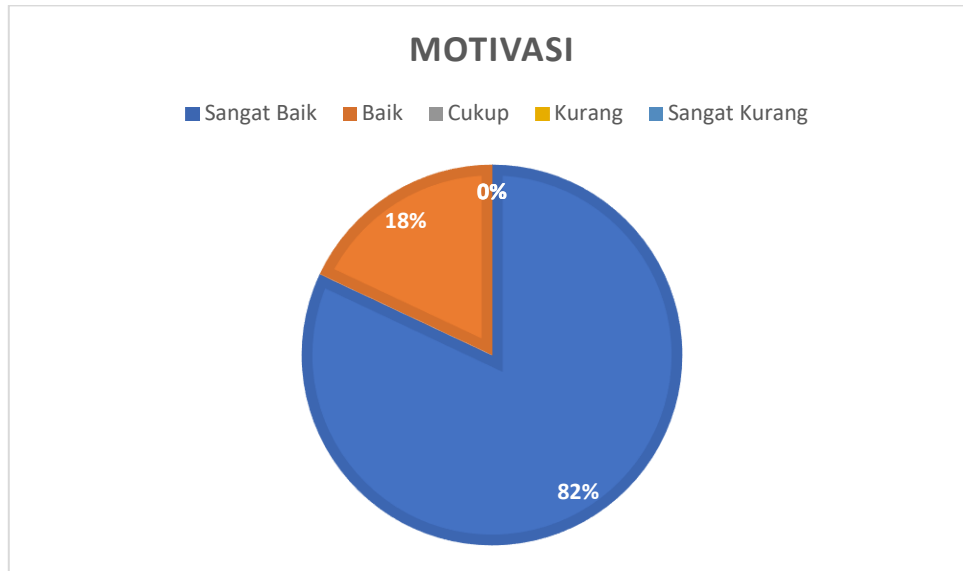
a. Hasil Variabel Motivasi

Hasil penelitian variabel motivasi dalam penelitian ini dapat diukur dengan 23 butir pernyataan dengan rentang skor 1-4. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel distribusi dibawah ini:

Tabel 14. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Pelatih Bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta

No	INTERVAL	FREKUENSI	PRESENTASE	KATEGORI
1	$80 < X$	41	82%	Sangat Baik
2	$65 < X \leq 80$	9	18%	Baik
3	$51 < X \leq 65$	0	0%	Cukup
4	$36 < X \leq 51$	0	0%	Kurang
5	$X \leq 36$	0	0%	Sangat Kurang
Jumlah		50	100%	

Hasil penelitian apabila ditampilkan dalam bentuk diagram, maka data tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta dapat dilihat pada gambar diagram dibawah sebagai berikut:



Gambar 7. Diagram Variabel Motivasi

Berdasarkan tabel dan gambar di atas bahwa hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta yang masuk dalam kategori sangat baik sebesar 82% dengan frekuensi sebanyak 41 pelatih, kategori baik sebesar 18% dengan frekuensi sebanyak 9 pelatih, kategori cukup, kurang dan sangat kurang sebesar 0% dengan frekuensi sebanyak 0 pelatih.

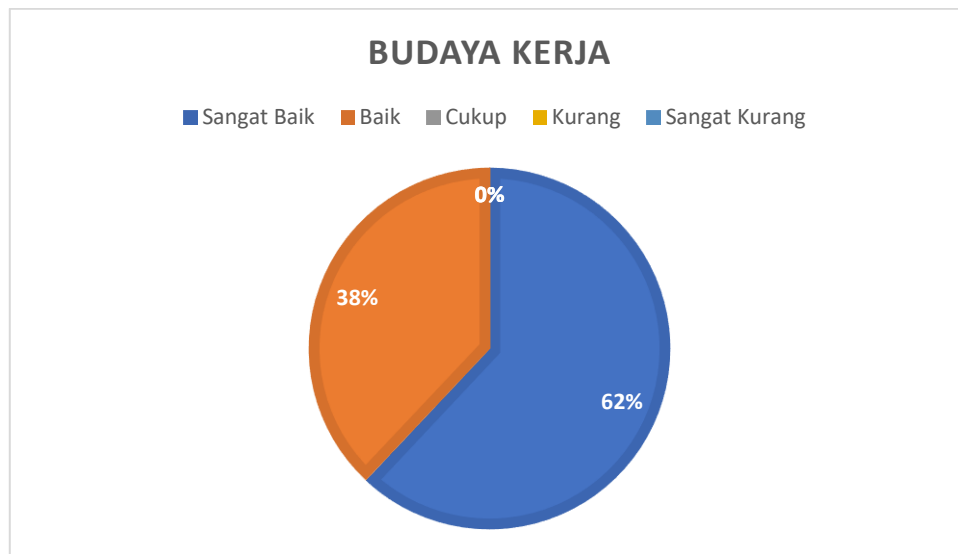
b. Hasil Variabel Budaya Kerja

Hasil penelitian variabel budaya kerja dalam penelitian ini dapat diukur dengan 26 butir pernyataan dengan rentang skor 1-4. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel distribusi dibawah ini:

Tabel 15. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Kerja Pelatih Bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta

No	INTERVAL	FREKUENSI	PRESENTASE	KATEGORI
1	$88 < X$	31	62%	Sangat Baik
2	$73 < X \leq 88$	19	38%	Baik
3	$57 < X \leq 73$	0	0%	Cukup
4	$42 < X \leq 57$	0	0%	Kurang
5	$X \leq 42$	0	0%	Sangat Kurang
Jumlah		50	100%	

Hasil penelitian apabila ditampilkan dalam bentuk diagram, maka data tentang pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta dapat dilihat pada gambar diagram dibawah sebagai berikut:



Gambar 8. Diagram Variabel Budaya Kerja

Berdasarkan tabel dan gambar di atas bahwa hasil penelitian mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta yang masuk dalam kategori sangat baik sebesar 62% dengan frekuensi sebanyak 31 pelatih, kategori baik sebesar 38% dengan frekuensi sebanyak 19 pelatih,

sedangkan pada kategori cukup, kurang dan sangat kurang sebesar 0% dengan frekuensi sebanyak 0 pelatih.

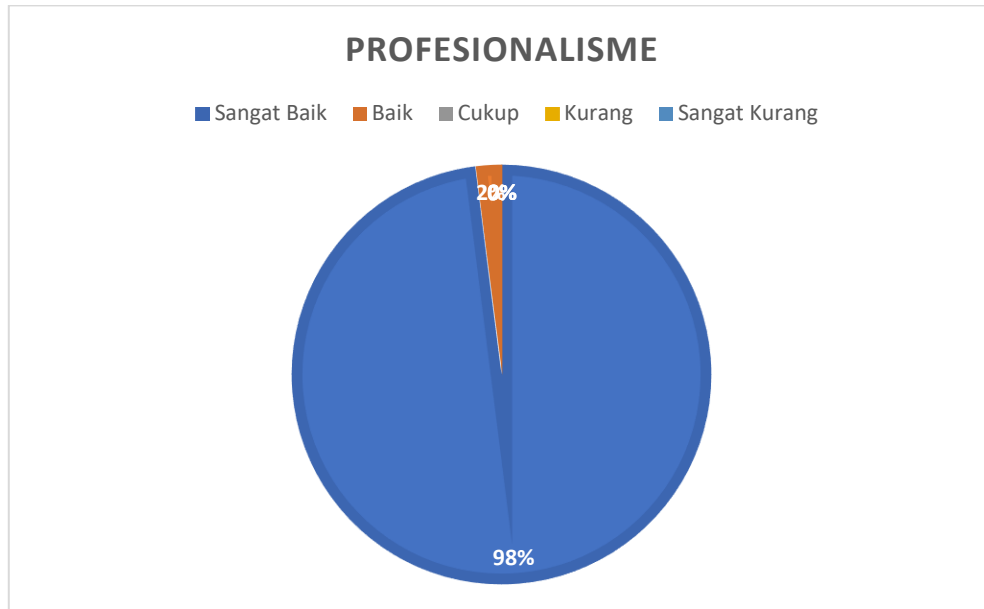
c. Hasil Variabel Profesionalisme

Hasil penelitian variabel profesionalisme dalam penelitian ini dapat diukur dengan 24 butir pernyataan dengan rentang skor 1-4. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel distribusi dibawah ini:

Tabel 16. Distribusi Frekuensi Variabel Profesionalisme Pelatih Bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta

No	INTERVAL	FREKUENSI	PRESENTASE	KATEGORI
1	$82 < X$	49	98%	Sangat Baik
2	$67 < X \leq 82$	1	2%	Baik
3	$53 < X \leq 67$	0	0%	Cukup
4	$38 < X \leq 53$	0	0%	Kurang
5	$X \leq 38$	0	0%	Sangat Kurang
Jumlah			100%	

Hasil penelitian apabila ditampilkan dalam bentuk diagram, maka data tentang pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta dapat dilihat pada gambar diagram dibawah sebagai berikut:



Gambar 9. Diagram Variabel Profesionalisme

Berdasarkan tabel dan gambar di atas bahwa hasil penelitian mengenai pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta yang masuk dalam kategori sangat baik sebesar 98% dengan frekuensi sebanyak 49 pelatih, kategori baik sebesar 2% dengan frekuensi sebanyak 1 pelatih, sedangkan pada kategori cukup, kurang dan sangat kurang sebesar 0% dengan frekuensi sebanyak 0 pelatih.

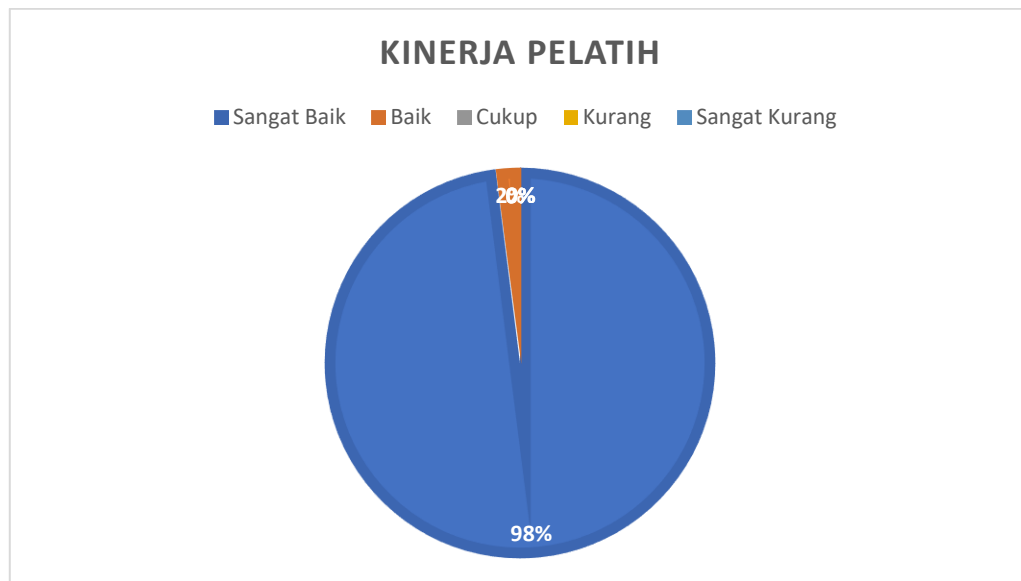
d. Hasil Variabel Kinerja Pelatih

Hasil penelitian variabel kinerja pelatih dalam penelitian ini dapat diukur dengan 24 butir pernyataan dengan rentang skor 1-4. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel distribusi dibawah ini:

Tabel 17. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pelatih Bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta

No	INTERVAL	FREKUENSI	PRESENTASE	KATEGORI
1	$82 < X$	49	98%	Sangat Baik
2	$67 < X \leq 82$	1	2%	Baik
3	$53 < X \leq 67$	0	0%	Cukup
4	$38 < X \leq 53$	0	0%	Kurang
5	$X \leq 38$	0	0%	Sangat Kurang
Jumlah			100%	

Hasil penelitian apabila ditampilkan dalam bentuk diagram, maka data tentang kinerja pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta dapat dilihat pada gambar diagram dibawah sebagai berikut:



Gambar 10. Diagram Variabel Kinerja Pelatih

Berdasarkan tabel dan gambar di atas bahwa hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi, budaya kerja, profesionalisme terhadap kinerja pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta yang masuk dalam kategori sangat baik sebesar 98% dengan frekuensi sebanyak 49 pelatih, kategori baik sebesar 2% dengan frekuensi

sebanyak 1 pelatih, sedangkan pada kategori cukup, kurang dan sangat kurang sebesar 0% dengan frekuensi sebanyak 0 pelatih.

6. Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dalam penelitian ini analisis yang digunakan yaitu analisis jalur atau path analysis. Model analisis jalur ini menggunakan analisis *Structural Equation Model* (SEM) yaitu sekumpulan teknik analisis yang menganalisa pengaruh beberapa variabel terhadap variabel lain secara simultan. Analisis jalur dipilih untuk menganalisis hubungan efek antara motivasi, budaya kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pelatih bulutangkis. Analisis jalur (*path analysis*) sekaligus untuk membuktikan hipotesis penelitian ini. Hasil analisis jalur (*path analysis*), sebagai berikut:

Hasil uji analisis jalur (*path analysis*) dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

		Correlations			
		Kinerja Pelatih	Motivasi	Budaya Kerja	Profesionalisme
Pearson Correlation	kinerja_pelatih	1.000	.567	.619	.687
	motivasi	.567	1.000	.628	.541
	budaya_kerja	.619	.628	1.000	.844
	profesionalisme	.687	.541	.844	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja_pelatih	.	.000	.000	.000
	motivasi	.000	.	.000	.000
	budaya_kerja	.000	.000	.	.000
	profesionalisme	.000	.000	.000	.
N	kinerja_pelatih	50	50	50	50
	motivasi	50	50	50	50
	budaya_kerja	50	50	50	50
	profesionalisme	50	50	50	50

Hubungan efek antara motivasi dengan kinerja pelatih memiliki nilai positif yaitu sebesar 0.567. Hal ini menunjukkan jika variabel motivasi mengalami kenaikan maka agresivitas kinerja pelatih akan naik sebesar 0.567. Tanda positif artinya menunjukkan semakin kuat motivasi, maka semakin bagus kinerja pelatih, begitu juga sebaliknya.

Hubungan efek antara budaya kerja dengan kinerja pelatih memiliki nilai positif yaitu sebesar 0.619. Hal ini menunjukkan jika variabel motivasi mengalami kenaikan maka agresivitas kinerja pelatih akan naik sebesar 0.619. Tanda positif artinya menunjukkan semakin kuat budaya kerja, maka semakin bagus kinerja pelatih, begitu juga sebaliknya.

Hubungan efek profesionalisme dengan kinerja pelatih memiliki nilai positif yaitu sebesar 0.687. Hal ini menunjukkan jika variabel motivasi mengalami kenaikan maka agresivitas kinerja pelatih akan naik sebesar 0.687. Tanda positif artinya menunjukkan semakin kuat profesionalisme, maka semakin bagus kinerja pelatih, begitu juga sebaliknya.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.725 ^a	.526	.495	2.628	.526	17.021	3	46	.000

a. Predictors: (Constant), profesionalisme, motivasi, budaya_kerja

Berdasarkan hasil dari diatas, nilai korelasi (R) antara motivasi (X₁), budaya kerja (X₂), dan profesionalisme (X₃) terhadap kinerja (Y) pelatih bulutangkis se-Daerah

Istimewa Yogyakarta diperoleh nilai sebesar $R = 0.725$. Dapat diartikan bahwa nilai koefisien (R) menunjukkan 72,5% kontribusi yang disumbangkan motivasi (X_1), budaya kerja (X_2), dan profesionalisme (X_3) terhadap kinerja (Y) pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta, sedangkan kontribusi sisanya dipengaruhi faktor lain sebesar 27,5% di luar penelitian ini.

Selanjutnya melakukan Uji Simultan untuk mengetahui efek antara motivasi, budaya kerja dan profesionalisme secara bersama-sama terhadap kinerja pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil analisis Uji Simultan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	352.641	3	117.547	17.021	.000 ^b
	Residual	317.679	46	6.906		
	Total	670.320	49			

a. Dependent Variable: kinerja_pelatih

b. Predictors: (Constant), profesionalisme, motivasi, budaya_kerja

Berdasarkan hasil di atas diperoleh koefisien $F_{hitung} 17.021 \geq F_{tabel} 2.81$, dan nilai sig. $0.000 < 0.05$, maka artinya “Terdapat efek secara bersama-sama antara motivasi (X_1), budaya kerja (X_2) dan profesionalisme (X_3) terhadap kinerja pelatih (Y) bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta”.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Efek motivasi terhadap kinerja pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta yang masuk dalam kategori sangat baik sebesar 82% dengan frekuensi sebanyak 41 pelatih, kategori baik sebesar 18% dengan frekuensi sebanyak 9 pelatih, kategori cukup, kurang dan sangat kurang sebesar 0% dengan frekuensi sebanyak 0 pelatih. Hubungan antara motivasi dengan kinerja pelatih sangat positif dengan nilai R sebesar 0.567. Berdasarkan analisis dalam penelitian bahwa semakin tinggi motivasi, maka semakin bagus kinerja pelatih, begitu juga sebaliknya. Efek motivasi terhadap kinerja pelatih sendiri dibagi menjadi 2 indikator, yaitu internal dan eksternal.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Komarudin (2018); Afandi (2018); Hadi Purnomo (2017); Renah dan Setyadi (2014); dan Jayaweera (2015), bahwa menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian ini telah dibuktikan bahwa motivasi berhubungan dengan kinerja. Motivasi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja, suatu kinerja merupakan hasil dari suatu proses (kerja) yang dilakukan seseorang (Suwatno, 2011). Kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja, baik itu motivasi yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari luar diri. Suatu kinerja yang maksimal dapat dicapai melalui adanya motivasi kerja yang

tinggi (Utami, 2015). Hal ini dikarenakan dengan adanya motivasi kerja, seseorang akan berusaha untuk terus meningkatkan kinerjanya, sehingga akan tercapai tujuan dari tugasnya. Pelatih yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil kinerja yang lebih baik.

Motivasi yang kuat dan kemampuan yang unggul akan menghasilkan prestasi yang cemerlang. Pengertian motivasi secara umum didefinisikan sebagai keadaan kognitif dan emosional yang mengarah pada keputusan untuk bertindak dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Dislen, 2016: 36). Motivasi adalah suatu dorongan yang membantu individu dalam melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan (Nyakundi, 2016). Motivasi adalah suatu keinginan untuk mencapai tugas yang diinginkan (Seebaluck & Seegum, 2016: 447). Motivasi memainkan peran penting dalam suatu organisasi karena membantu meningkatkan keterampilan (Ali, et al., 2016: 25). Motivasi pelatih dalam hal ini terdiri dari motivasi internal dan eksternal yang diindikasikan dengan adanya motivasi tersebut mampu mendorong pelatih untuk terus berupaya meraih prestasi, memperoleh penghargaan, membutuhkan pengakuan dari luar, peningkatan kompensasi, dan terjamin pekerjaannya.

Sesuai dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli yaitu Teori Hierarki Kebutuhan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow dalam (Kustrianingsih et al, 2016), individu akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat bagi mereka pada waktu tertentu. Setiap kebutuhan harus dipuaskan sebelum individu

tersebut mempunyai keinginan untuk memuaskan kebutuhan ke tingkat yang lebih tinggi. Seorang dengan motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang tinggi bagi organisasi atau klub, karena faktor-faktor tersebut kepuasan kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja (Theresia et al., 2018). Salah satu teori yang sesuai dengan indikator dalam angket pengambilan data yaitu: (1) Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan yang mendasar (pokok) yang harus segera dipenuhi, (2) Kebutuhan Sosial (*social needs*), yaitu kebutuhan akan teman hubungan, kerjasama, rasa untuk saling memperhatikan, mencurahkan isi hati, dll, (3) Kebutuhan Penghargaan (*esteem needs*), yaitu kebutuhan akan penghargaan diri baik dari bawahan, teman, atasan, keluarga, dan lingkungan yang lain, (4) Kebutuhan Realisasi Diri (*self actualization needs*), yaitu untuk menonjolkan diri atau menggunakan segala kemampuan untuk mencapai prestasi yang tinggi. Kemudian Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dikembangkan oleh Clayton Alderfer sesuai dengan indikator dalam angket pengambilan data yaitu: (1) Kebutuhan akan eksistensi (*existence needs*), yaitu kebutuhan yang mencakup pemberian persyaratan eksistensi materiil dasar untuk tetap hidup, (2) Kebutuhan akan hubungan (*relatedness needs*), yaitu kebutuhan untuk menjalin hubungan sosial dan bekerja sama dengan orang lain, dan (3) Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*), yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan intrinsik dari seseorang untuk mengembangkan dirinya. Kemudian Teori motivasi kerja yang digunakan oleh peneliti adalah teori motivasi prestasi oleh David McClelland (Sunyoto, 2015), teori tersebut

meneliti tiga jenis kebutuhan, yaitu: (1) Kebutuhan akan prestasi, (2) Kebutuhan akan afiliasi, dan (3) Kebutuhan akan kekuasaan.

Sedangkan menurut Nurmasnyah (2010) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: Faktor personal yang ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh individu. Kemudian apabila seseorang merasa hubungannya dengan atasan baik, promosi jabatan profesional, pekerjaan yang dilaksanakan menyenangkan, didukung sesama mitra kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif akan meningkat motivasi kerja (Romadhoni et al, 2022). Dengan demikian motivasi kerja dapat diartikan sebagai penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Dalam data karakteristik berdasarkan usia, didapatkan data usia ≤ 19 tahun sebanyak 1 pelatih, usia 20-24 tahun sebanyak 22 pelatih, usia 25-29 tahun sebanyak 17 pelatih, usia 30-34 tahun sebanyak 6 pelatih, 35-39 tahun sebanyak 1 orang dan usia ≥ 40 tahun sebanyak 3 pelatih. Disimpulkan dari data tersebut mayoritas sampel penelitian pelatih berusia muda, hasil ini sejalan dengan penelitian Yasmin dkk (2016) bahwa dimana sebagian besar responden berumur antara 21– 32 tahun, dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif antara usia dan motivasi kerja. Kemudian dalam penelitian Yasmin dkk (2016) terkait masa kerja dalam penelitian yang diteliti masa kerja kurang dari 5 tahun menunjukkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif antara masa kerja terhadap motivasi kerja, dimana dalam data karakteristik

penelitian diatas, mendapatkan hasil dimana mayoritas masa kerja < 4 tahun sebanyak 21 pelatih dan masa kerja 5-9 tahun sebanyak 21 pelatih.

2. Efek budaya kerja terhadap kinerja pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa budaya kerja pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta yang masuk dalam kategori sangat baik sebesar 62% dengan frekuensi sebanyak 31 pelatih, kategori baik sebesar 38% dengan frekuensi sebanyak 19 pelatih, sedangkan pada kategori cukup, kurang dan sangat kurang sebesar 0%. Hubungan antara budaya kerja dengan kinerja pelatih sangat positif dengan nilai R sebesar 0.619. Disimpulkan bahwa semakin tinggi budaya kerja, maka semakin bagus kinerja pelatih, begitu juga sebaliknya. Efek budaya kerja dalam penelitian ini dibedakan menjadi 2 indikator, yaitu sikap terhadap pekerjaan dan perilaku pada waktu bekerja. Berdasarkan analisis peneliti, bekerja secara sungguh-sungguh, bersikap sesuai norma dan nilai-nilai agama yang berlaku, kedisiplinan datang tepat waktu dan melaksanakan proses latihan sesuai program yang menjadi pengaruh budaya kerja terhadap mempengaruhi kinerja seorang pelatih.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian hasil yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya Dwi Murti Yadi (2021); Annisa Fitri Rahmi (2020); Surajiyo (2020); Deswita Satria (2018); Syarifudin dkk, (2021) dan Lismayanti Girsang (2020) yang menyatakan bahwa budaya kerja atau organisasi berpengaruh signifikan atau positif terhadap kinerja.

Dalam data karakteristik masa kerja diatas, dimana pelatih yang memiliki masa kerja diatas 20 tahun sebanyak 1 pelatih, antara 15-19 tahun sebanyak 1 pelatih, antara 10-14 tahun sebanyak 6 pelatih, antara 5-9 tahun sebanyak 21 pelatih dan dibawah 4 tahun sebanyak 21 pelatih. Masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja (Siagian, 2012:89). Dapat dikatakan bahwa masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain. Kemudian menurut Septiani (2015) yang hasil penelitiannya menemukan bahwa faktor masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dikarenakan masa kerja pelatih yang menjadi sampel dalam penelitian mayoritas dibawah 10 tahun. Kemudian jika dilihat dari data karakteristik usia sampel penelitian menunjukkan mayoritas berusia muda, hal ini sejalan dengan pendapat Almutahar dkk (2015) bahwa pekerja yang berusia lebih muda cenderung rendah pengalaman kerjanya jika dibandingkan dengan pekerja yang berusia lebih tua, ataupun disebabkan karena faktor lain seperti pekerja yang lebih tua lebih stabil, lebih matang.

Selanjutnya terkait data penelitian berdasarkan lisensi kepelatihan, dari total 50 yang menjadi sampel penelitian, pelatih yang memiliki lisensi kepelatihan Level 1 BWF sebanyak 14 pelatih, Level 1 Fisik Nasional sebanyak 3 pelatih, Belum Ada Lisensi Kepelatihan sebanyak 34 pelatih dan lisensi pelatih Provinsi Nasional sebanyak 1 pelatih. Kemudian dikutip dari pernyataan Drs Djaka Chaerul Kepala Dinas Pemuda, Olahraga Pariwisata (Kadisporapar) Kabupaten Kuningan (2019) bahwa “Para pelatih

yang memegang cabang olahraga, wajib memiliki ‘lisensi’ atau sertifikat baik level Jawa Barat maupun level nasional. Sertifikat kepelatihan ini sebagai syarat bagi para pelatih, agar menghasilkan atlet-atlet yang berkualitas dan meraih prestasi terbaik”. Budaya kerja sendiri menurut McShane dan Von Glinow (Widodo, 2011) adalah *organizational culture is the basic pattern of shared values and assumptions governing the way employees within an organization think about and act on problems and opportunities*. McShane dan Von Glinow juga mengatakan, bahwa budaya kerja yang kuat memiliki potensi meningkatkan kinerja dan sebaliknya bila budayanya lemah mengakibatkan kinerja menurun. Budaya kerja memiliki tiga fungsi penting yaitu sebagai sistem pengawasan, perekat hubungan sosial, dan saling memahami.

Lisensi kepelatihan dapat dianggap sebagai ijazah yang menjadi modal seseorang untuk menjadi pelatih. Dalam memperoleh sebuah lisensi tentunya harus melewati berbagai tahap dan prosedur didalamnya, baik berupa tes secara teori dan praktik. Lisensi kepelatihan tentunya erat kaitannya dengan kinerja seorang dalam melakukan pekerjaannya. Tanpa adanya lisensi kepelatihan tentunya seseorang belum dikatakan layak sebagai pelatih karena belum adanya bukti secara fisik. Selanjutnya menurut Gordon & Cummings (Robins & Judge, 2015: 297) mengungkapkan beberapa dimensi berkaitan untuk membedakan tingkatan budaya suatu organisasi yaitu (1) *Individual Initiative*, (2) *Risk tolerance*, (3) *Direction*, (4) *Integration*, (5) *Management support*, (6) *Control*, (7) *Identity*, (8) *Reward Sistem*, (9) *Confict* (10) *Tolerance, Communication Patterns*.

Selanjutnya menurut Wibowo (2013: 17) bahwa budaya organisasi/kerja sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Akar setiap budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang dihargai secara kolektif oleh anggota organisasi. Budaya kerja dapat menjadi instrument keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya kerja mendukung organisasi, namun apabila budaya kerja tidak mendukung organisasi maka akan otomatis budaya kerja tidak bisa menjadi instrument keunggulan yang kompetitif dalam suatu organisasi. Para pakar memberikan pengertian tentang budaya organisasi dengan cara sangat beragam, karena masing-masing memberikan tekanan pada sudut pandang yang berbeda-beda. Hal seperti itu adalah wajar, seperti kita memandang sebuah benda dari sudut yang berbeda, maka masing-masing akan mendeskripsikan apa yang dilihat dalam pandangannya (Mokodompit, 2016).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam waktu tertentu. Kinerja yang baik akan membuat organisasi berkembang dan maju, sedangkan kinerja yang buruk akan membuat organisasi mengalami penurunan dalam segala kegiatan atau aktifitasnya (Muris, 2018). Dalam hal ini sebagai seorang pelatih tentunya sangat dipengaruhi oleh budaya kerja atau organisasi yaitu klub sebagai tempat bekerja. Dimana sebuah klub tentunya berbeda dengan sebuah perusahaan atau instansi lainnya yang lebih terstruktur dan sistematis, oleh sebab itu tentunya tidak mudah dalam mengontrol dan mengendalikan segala kegiatan yang berkaitan dengan organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara budaya kerja dengan kinerja adalah pelatih yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi dalam budaya kerja tersebut. Apabila seorang tidak mampu memahami nilai-nilai organisasi yang ada, maka secara tidak langsung juga akan mempengaruhi kinerjanya sebagai pelatih. Kemudian dari berbagai pendapat ahli dan hasil penelitian menunjukkan bahwa berpengaruhnya budaya kerja terhadap kinerja disebabkan oleh beberapa faktor dan aspek, salah satunya ada lisensi kepelatihan dan masa kerja. Dimana pelatih yang berusia dewasa dan memiliki lisensi kepelatihan tentunya akan lebih baik dalam melakukan pekerjaannya daripada pelatih yang masih berusia muda ditambah tidak memiliki lisensi kepelatihan.

3. Efek profesionalisme terhadap kinerja pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kemudian pada variabel profesionalisme berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa profesionalisme pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta yang masuk dalam kategori sangat baik sebesar 98% dengan frekuensi sebanyak 49 pelatih, kategori baik sebesar 2% dengan frekuensi sebanyak 1 pelatih, sedangkan pada kategori cukup, kurang dan sangat kurang sebesar 0% dengan frekuensi sebanyak 0 pelatih. Hubungan antara profesionalisme dengan kinerja pelatih sangat positif dengan nilai R sebesar 0.687. Disimpulkan bahwa semakin tinggi profesionalisme, maka semakin bagus kinerja pelatih, begitu juga sebaliknya. Berdasarkan analisis hasil penelitian, efek yang mempengaruhi profesionalisme terhadap kinerja pelatih adalah terkait dengan ketrampilan yang dimiliki pelatih itu

sendiri, menguasai materi latihan secara menyeluruh dan memiliki kepribadian yang baik sebagai seorang pelatih.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara profesionalisme terhadap kinerja pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rohayah (2017), Zana Riska (2019), Mahawa Wulandari Purba (2018) bahwa terdapat hubungan yang kuat antara profesionalisme dengan kinerja. Dalam menjalankannya tugas profesionalnya, guru maupun pelatih senantiasa berkewajiban mengembangkan profesionalisme dalam mengembangkan ilmu dan teknologi (Mandala & Astika, 2019; Kawiana et al., 2018). Baik buruknya kinerja pelatih dalam hal ini di pengaruhi oleh sebuah profesionalisme. Profesionalisme sendiri terdiri dari banyak faktor didalamnya yaitu, ketrampilan dan kepribadian yang baik, mampu menguasai dan terus mengembangkan materi yang ada dan memiliki penguasaan teknologi yang terus berkembang. Hal itulah yang membuat sikap profesionalisme sangat berpengaruh terhadap kinerja.

Kemudian untuk mendukung teori diatas, berdasarkan webinar pakar PKO dengan judul Profesionalisme Pelatih Olahraga dan Pembinaan Sepak Bola Profesional oleh Dr. Imam Marsudi, M.Si dosen PKO UNESA dan Dr. Rizki Apriliyanto, M.Pd dosen Universitas Muhammadiyah Jember pada tanggal 24 Juni tahun 2020 menjelaskan bahwa profesionalisme pelatih olahraga adalah usaha nyata perbaikan pengetahuan, sikap, perbuatan dan keterampilan dalam menjalankan fungsi/ tugas/ pekerjaan meningkatkan kemampuan seseorang secara pribadi maupun

kelompok menjadi lebih baik/terbaik. Pelatih adalah seorang yang harus tahu tentang semua kebutuhan yang menjadi dasar bagi terpenuhinya kondisi dimana atlet memiliki peluang untuk mencapai prestasi. Hubungan antara pelatih dengan atlet yang dibina harus merupakan hubungan yang mencerminkan kebersamaan pandangan dalam mewujudkan apa yang dicita-citakan. Seorang pelatih dituntut mampu mejalani profesinya dengan tidak sematamata bermodalkan dirinya sebagai bekas atlet, melainkan harus melengkapi dirinya dengan seperangkat kompetensi pendukung yang penting, diantaranya adalah kemampuan untuk mentransfer pengetahuan keolahragannya kepada atlet secara lengkap baik dari segi teknik, taktik, maupun mental. Dan pada hakekatnya apabila seseorang sudah berniat menjadi seorang pelatih salah satu cabang olahraga, maka sebenarnya ia sudah harus mempersiapkan dirinya untuk menjadi contoh yang baik daripada atlet yang dilatihnya, seorang pelatih yang baik memiliki ciri-ciri diantaranya sebagai berikut: (1) memiliki kemampuan profesional sebagai pengajar, (2) mengetahui cara melatihnya, (3) memiliki kepribadian yang baik, dan (4) memiliki karakter yang baik.

Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkat masing-masing. Pendapat tersebut diperkuat juga oleh Atmosoeperto (2008) yang menyebutkan bahwa profesionalisme merupakan cermin dari kemampuan (*competensi*), yaitu memiliki pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), bisa melakukan (*ability*) ditunjang dengan pengalaman (*experience*) yang tidak mungkin muncul tiba-tiba tanpa melalui perjalanan waktu. Hasil ini sekaligus mendukung landasan teori yang

dikemukakan oleh Ardana,dkk. (2012) yang menyatakan bahwa profesionalisme adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam suatu organisasi.

Selain dari beberapa faktor diatas, pendidikan terakhir juga mempengaruhi profesionalisme seseorang dalam bekerja. Pendidikan adalah sebuah proses pembelajaran bagi setiap individu untuk mencapai pengetahuan dan pemahaman yang lebih tinggi mengenai objek tertentu dan spesifik. Pengetahuan yang diperoleh secara formal berakibat pada setiap individu yaitu memiliki pola pikir, perilaku, dan akhlak yang sesuai dengan pendidikan yang diperolehnya. Dari data karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir, didapatkan hasil dalam sampel penelitian yang berpendidikan SD sebanyak 1 pelatih, SMP sebanyak 0 pelatih, SMA sebanyak 21 pelatih, S1 sebanyak 24 pelatih, S2 sebanyak 4 pelatih. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa pendidikan S1 yang terbanyak, kemudian yang kedua pendidikan SMA dan selanjutnya pendidikan S2.

Sejalan dalam penelitian Wirawan dkk (2019) bahwa terdapat pengaruh yang positif tingkat pendidikan terhadap kinerja maupun profesionalisme seseorang. Kemudian menurut Usman (2011: 489) bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan. Selanjutnya menurut Helen G Hurg dalam Rosyada (2016) menjelaskan profesi adalah sebuah pekerjaan yang dijalankan seseorang dengan sebelumnya memperoleh pendidikan yang cukup, dan memenuhi seluruh kualifikasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya itu. Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, pendidikan

merupakan aspek terpenting bagi seseorang untuk memenuhi syarat-syarat dalam melakukan suatu pekerjaan.

Dapat disimpulkan dari pendapat ahli dan hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dikarenakan tingkat pendidikan dalam sampel penelitian ini mayoritas berpendidikan S1 bahkan S2, tentunya gelar sarjana maupun magister para pelatih tersebut di bidang olahraga. Dengan latar belakang pendidikan sarjana maupun magister olahraga memberikan dampak positif terhadap profesionalisme seorang pelatih. Kemudian peneliti juga menganalisis bahwa sebagian besar yang memiliki lulusan SMA adalah dulunya atlet bulutangkis, sehingga sejalan apabila kemudian menjadi pelatih di cabang olahraga bulutangkis.

4. Perbedaan efek antara motivasi, budaya kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis menunjukkan bahwa terdapat efek yang signifikan antara motivasi, budaya kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pelatih bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan urutan yang paling berpengaruh adalah (1) profesionalisme, (2) budaya kerja dan (3) motivasi. Dengan nilai $F_{hitung} 17.021 > F_{tabel} 2.81$ dan nilai sig. $0.000 < 0.05$. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Garnasih, dkk (2021) bahwa motivasi dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat menentukan tingkat kinerja. Semakin baik motivasi kerja maka kinerja akan meningkat. Motivasi kerja yang baik didukung dengan kepuasan kerja yang baik juga maka akan meningkatkan kinerja. Selanjutnya dalam penelitian Prabowo (2015)

menjelaskan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara bersamaan apabila digabungkan, ketiga variabel yaitu motivasi, budaya kerja dan profesionalisme memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pelatih bulutangkis. Pelatih yang memiliki motivasi yang tinggi, sikap profesionalisme yang baik dan budaya kerja yang mendukung pada akhirnya secara tidak langsung akan mampu meningkatkan kinerja pelatih tersebut.

Berdasarkan analisis peneliti, dalam melakukan penilaian terhadap kinerja seorang pelatih dapat ditentukan dari 3 indikator, yaitu pengetahuan, pengalaman dan karakter. Pengertian kinerja sendiri menurut Torang (2016) mengatakan bahwa kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Menurut Richard (2010) kata 'kinerja' merupakan terjemahan dari *performance* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, prestasi kerja atau penampilan kerja. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerjanya anggotanya, sehingga dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya.

Kemudian kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa macam faktor-faktor. Dijelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terdapat 2 faktor, yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi (Mangkunegara, 2000). Sedangkan menurut Timple faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja juga terdiri dari 2 faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Mangkunegara, 2005). Kinerja adalah hasil

atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama hal ini sesuai pendapat Mangkuprawira (2012).

Upaya peningkatan kinerja bisa dilakukan dengan berbagai cara. Salah satunya melalui peningkatan motivasi. Motivasi menurut Robbins dan Coulter (2015:45) adalah sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologi dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang sejajar (Ismandani dkk, 2020).

Kemudian selanjutnya upaya peningkatan kinerja seseorang dapat dilakukan melalui peningkatan budaya kerja. Budaya kerja merupakan sebuah sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pegawai berperilaku (Cushway, Tjiptowardojo, & Lodge, 2017). Budaya dapat memiliki pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi, terutama karena budaya melakukan sejumlah fungsi dalam organisasi (Ismandi, dkk, 2020). Budaya dapat memiliki pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi, terutama karena budaya melakukan sejumlah fungsi dalam organisasi, yaitu (1) budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara

satu organisasi dengan organisasi lainnya, (2) budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi, (3) budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan individual, (4) budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat tentang apa yang harus dilakukan dan dikatakan oleh pegawai (Anggita & Kawedar, 2017).

Profesionalisme merupakan salah satu indikator pendukung dalam mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Hal ini didukung oleh pendapat Yulianto dan Khafid (2016:24) bahwa untuk menjadikan seseorang profesional haruslah mampu menguasai dan memahami pelaksanaan bidang tugas sesuai dengan profesinya di samping terhadap pemahaman masalah aspek kehidupan lainnya, seperti etika, moral dan budaya. Dalam data karakteristik penelitian, dijelaskan bahwa usia ≤ 19 tahun sebanyak 1 pelatih, usia 20-24 tahun sebanyak 22 pelatih, usia 25-29 tahun sebanyak 17 pelatih, usia 30-34 tahun sebanyak 6 pelatih, usia 35-39 tahun sebanyak 1 orang dan usia ≥ 40 tahun sebanyak 3 pelatih. Dapat disimpulkan bahwa data yang didapatkan menunjukkan bahwa sampel dalam penelitian di dominasi usia muda atau produktif. Hal ini sejalan dengan tesis hasil penelitian Silaen (2013) bahwa usia berpengaruh positif terhadap kinerja. Kemudian Sari dkk (2021) menjelaskan usia berpengaruh terhadap kinerja. Usia muda tentunya lebih memiliki motivasi dan semangat untuk bekerja, sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya saat bekerja.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti sangat menyadari bahwa masih memiliki banyak kekurangan terutama dalam persiapan serta pelaksanaannya. Peneliti dalam melakukan penelitian ini sudah berusaha dengan maksimal dan sebaik mungkin, namun tidak terlepas dari keterbatasan dan kekurangan yang ada. Keterbatasan selama melakukan penelitian yaitu:

1. Pada proses pengambilan data penelitian yaitu saat melakukan penyebaran kuesioner/angket melalui *google form* kepada responden, tidak dapat dipantau secara langsung dan cermat apakah jawaban yang diberikan oleh responden benar-benar sesuai dengan pendapatnya sendiri atau tidak.
2. Pengumpulan data dalam penelitian ini hanya didasarkan pada hasil kuesioner/angket yang dikirim melalui *google form*, sehingga dimungkinkan adanya unsur kurang pahamiannya responden dalam menjawab setiap pernyataan.
3. Peneliti sulit dalam mengawasi apakah responden benar-benar menjawab setiap pernyataan dengan jujur atau tidak.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data, hasil deskripsi, pengujian hasil penelitian, dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil analisis, semakin tinggi motivasi, maka semakin bagus kinerja pelatih bulutangkis. Dengan nilai R sebesar 0.567, maka diartikan efek motivasi terhadap kinerja pelatih berpengaruh positif.
2. Berdasarkan hasil analisis, semakin tinggi budaya kerja maka semakin bagus kinerja pelatih bulutangkis, dengan nilai R sebesar 0.619 efek budaya kerja terhadap kinerja pelatih berpengaruh positif.
3. Berdasarkan hasil analisis, semakin tinggi profesionalisme maka semakin bagus kinerja pelatih bulutangkis, dengan nilai R sebesar 0.687, maka diartikan efek profesionalisme terhadap kinerja pelatih berpengaruh positif.
4. Berdasarkan hasil analisis, perbedaan antara efek motivasi, budaya kerja dan profesionalisme dengan urutan yang paling berpengaruh yaitu: (1) profesionalisme, (2) budaya kerja dan (3) motivasi. Dengan nilai $F_{hitung} 17.021 > F_{tabel} 2.81$, disimpulkan bahwa secara bersama-sama efek motivasi, budaya kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pelatih berpengaruh positif.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan telah disimpulkan menunjukkan bukti ilmiah bahwa terdapat pengaruh motivasi, budaya kerja dan

profesionalisme terhadap kinerja pelatih bulutangkis yang berimplikasi sebagai berikut:

1. Motivasi, budaya kerja dan profesionalisme merupakan faktor yang menjadi dorongan yang kuat untuk mendorong seorang pelatih dalam menghasilkan atlet berprestasi. Tanpa adanya motivasi, budaya kerja dan profesionalisme pelatih yang bagus, seorang atlet tidak akan mampu berprestasi. Pelatih yang memiliki pengetahuan keilmuan olahraga dan pengalaman yang terus berusaha ditingkatkan dan diperhatikan maka akan memberikan dampak yang positif yaitu meningkatkannya kinerja pelatih itu sendiri dalam proses latihan.
2. Bagi organisasi atau klub, hendaknya untuk dapat menciptakan budaya kerja yang mendukung dengan melakukan peningkatan dan pengawasan terhadap sikap dan perilaku pelatih ketika melaksanakan proses kegiatan latihan.
3. Bagi para pelatih, hendaknya dapat meningkatkan kinerjanya dengan memaksimalkan kualitas latihan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi serta terus berusaha meningkatkan kualitasnya sebagai pelatih dengan melakukan pelatihan kepelatihan bulutangkis guna memperoleh lisensi kepelatihan bulutangkis.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, beberapa saran yang dapat disampaikan yaitu:

1. PBSI DIY sebagai wadah organisasi dalam olahraga bulutangkis diharapkan untuk rutin melakukan pertemuan dengan pelatih-pelatih sebagai bentuk monitoring

kepada pelatih bulutangkis di Daerah Istimewa Yogyakarta guna menjaga kinerja serta kualitas pelatih.

2. Dalam penelitian ini, kecenderungan kinerja pelatih yang baik perlu dipertahankan dan terus ditingkatkan. Hal ini penting untuk tetap menjaga kualitas atlet-atlet bulutangkis dengan harapan dapat melahirkan atlet Nasional hingga Internasional yang berasal dari Daerah Istimewa Yogyakarta. Dan harapannya pelatih pelatih berusia muda terus mendapatkan pendampingan dan arahan yang baik dan benar dari berbagai pihak terkait.
3. Motivasi, budaya kerja dan profesionalisme tentunya memberikan kontribusi yang berarti pada kinerja pelatih bulutangkis. Maka dari itu, untuk mencapai kinerja pelatih bulutangkis yang lebih baik untuk terus memperbaiki faktor motivasi, budaya kerja dan profesionalisme.
4. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan variabel lainnya yang terkait dengan kinerja pelatih bulutangkis dan lebih melakukan pengawasan pada saat pengambilan data agar hasilnya lebih objektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. F. N., Haerani, S., Hamid, N., & Reni, A. (2019). *The Effect Of Organizational Culture, Organizational Commitment and Work Satisfaction to Toward Teacher Performance Of High School at Makassar*. *Hasannudin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2 (2), 89-99.
- Aldri, F. (2014). *Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelayanan Publik Dinas Catatan Sipil dan Kependudukan Kota Payakumbuh*, *Humanus*. *Jurnal FIS Universitas Negeri Padang*, 8 (2): 70-82.
- Aliadam. (2015). *Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Aparatur*. *Jurnal JIANA*, 13 (3).
- Almutahar, F. F., & Wardhani, N. (2015). *Pengaruh Usia, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja pada Pekerjaan Pemasangan Dinding Batako*. *Jurnal Mahasiswa Teknik Sipil Universitas Tanjungpura*.
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Apriansyah, M. F., & Syarifudin. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung*. *E-Proceeding of Managemen (Universitas Telkom)*, 8 (5): 5785-5792
- Arianto, D. A. N. (2018). *Pengaruh Kontribusi Pendidikan, Pelatihan dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi di SMP Negeri 1 Tahun Jepara)*. *Jurnal Media Ekonomi dan Manajemen*, 33 (2), 149-163.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian; suatu pendekatan praktik*. (Edisi revisi) Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmosoeperto. (2008). Kisdarto. *Menuju SDM Berdaya*. Edisi pertama. Jakarta: Gramedia.
- Azzuhri, F. M., & Permanasari, K. I. (2019). *Analisis Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan FIS Universitas Negeri Malang*. *EKOBIS – Ekonomi Bisnis*, 24(2), 93–103.
- Bouckennooghe, D., Zafar, A., & Raja, U. (2015). *How ethical leadership shapes employees' job performance: The mediating roles of goal congruence and psychological capital*. *Journal of Business Ethics*, 129(2), 251–264.

- Budiwanto, S. (2017). *Metode statistika untuk mengolah data keolahragaan*. Malang: UM Pres.
- Cain, M. (2021). *Structural Equation Modeling using Stata*. Journal of Behavioral Data Science.
- Chandrasekar, K. (2011). *Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations*. International Journal of Enterprise Computing and Business Systems, 1(1), 1–19.
- Cho, G., Sarstedt, M., & Hwang, H. (2022). *A comparative evaluation of factor- and component-based structural equation modelling approaches under (in) correct construct representations*. British Journal of Mathematical and Statistical Psychology, 75(2), 220-251.
- Cholid, A. (2015). *Peranan Pelatih dalam Memotivasi Pemain Sepakbola*. Jurnal Dosen PKO FKIP. 9 (20), 1-6.
- Cohen, E. (2015). *Principal leadership styles and teacher and principal attitudes, concerns and competencies regarding inclusion*. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 186(2002), 758–764.
- Dall’Ora, C., Ball, J., Recio-Saucedo, A., & Griffiths, P. (2016). *Characteristics of shift work and their impact on employee performance and wellbeing: A literature review*. International journal of nursing studies, 57, 12–27.
- Daryanto. T. (2015). *Pengelolaan budaya dan iklim sekolah*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Depdikbud. (2005). *Undang-Undang RI Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional*.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gede Adnyana Sudibya, dan I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan. 6 (2) :173-184.
- Donie. (2013). *Kepemimpinan Pelatih dalam Pembinaan Olahraga Prestasi*. Padang: Universitas Negeri Padang.

- Erman, M. A., dan Frinaldi, A. (2021). *Dampak Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pesisir Selatan*. Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAD). 3 (2): 91-99.
- Eunike Orchieeda Amara Devie. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Arwana Citramulia TBK Planet 3Gresik*. Keywords in Qualitative Methods, 4, 20–28.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Girsang, W. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan*. AJIE (Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship) (e-ISSN: 2477-0574 ; p-ISSN: 2477-3824) 04 (02) : 159-170.
- Gunarsa, S. D. (2008). *Psikologi olahraga prestasi*. Jakarta: Gunung Mulia.
- Hardiyana, Aan, Sentot Iskandar dan Leli Nurlaila. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship. ISSN: 2443-0633. 7 (2) : 64-73.
- Harsuki. (2003). *Perkembangan Olahraga Terkini*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Hanafiah, N., & Suhana, C. (2012). *Konsep strategi pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M. S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Organisasi dan motivasi, cetakan keempat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hurd, H. G. (1967). *Who is a Professional*. Journal of Cooperative Extension, Rutgers the State University, New Jersey.
- Husien, L. (2017). *Profesi Keguruan Menjadi Guru Profesional*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru Press.
- Hustia, A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi*. Jurnal Ilmu Manajemen. e-ISSN: 2623-2081, p-ISSN: 2089-8177. 10, (1): 81-91.

- Ismandani, F., Chamariyah & Subijanto. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Giligenting Kabupaten Sumenep*. Jurnal Universitas Wijaya Putra. Surabaya.
- Irianto, D P. (2002). *Dasar dasar Kepeleatihan*. Yogyakarta: FIK UNY.
- Iswanto, J. (2017). *Kompetensi, Profesionalisme Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 14, (2): 184-191.
- Jayaweera, Thushel. (2015). *Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England*. International Journal of Business and Management. ISSN 1833-3850, E-ISSN 1833-8119. Vol. 10, No. 3, pp. 271-278.
- Johan, M., Budiadnyana, G. N., Admiral, Asbari, M., & Novitasari, D. (2021). *Kepemimpinan Karismatik dalam Perspektif Karyawan UMKM: dari Motivasi Intrinsik hingga Tacit Knowledge Sharing*. Edumaspul: Jurnal Pendidikan, 5(1), 598–613. <https://ummaspul.e-journal.id/maspuljr/article/view/1303>
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara Vol., 3(1), 66–79.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Alfabeta.
- Koesmono, H. Teman. (2013). *Pengaruh, Motivasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Guru SMA Swasta Kristen Petra*. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis. ISSN 2087-1090. Vol. 4, No. 1, Hal. 56-68.
- Komarudin. (2018). *Pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja guru terhadap kinerja guru SMK Negeri se-Lampung Timur*. Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO, 3(1).
- Kristiyanto, A, (2012). *Pembangunan Olahraga untuk Kesejahteraan Rakyat dan Kejayaan Bangsa*. Yuma Pustaka: Surakarta.
- Kunst, E. M., van Woerkom, M., van Kollenburg, G. H., & Poell, R. F. (2018). *Stability and change in teachers' goal orientation profiles over time: Managerial*

- coaching behavior as a predictor of profile change*. Journal of Vocational Behavior, 104, 115–127. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.10.003>.
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. L. (2017). *Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes?*. Journal of Economic Psychology, 61, 244–258. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2017.05.004>
- Logahan, Jerry Marcellinus dan Sherley Marcheline Aesaria. (2014). *Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan pada BTN Ciputat*. Binus Business Review. 5 (2) : 551-563.
- Løvaas, B. J., Jungert, T., Van den Broeck, A., & Haug, H. (2020). *Does managers' motivation matter? Exploring the associations between motivation, transformational leadership, and innovation in a religious organization*. *Nonprofit Management and Leadership*. 1–21. <https://doi.org/10.1002/nml.21405>.
- Mahardhika, C., Natsir, M., & Respati, H. (2021). *International Journal of Scientific and Academic Research (IJSAR) The Influence of Leadership , Motivation , and Work Environment on Employee Performance Through Employee Job Satisfaction : A case study of Ms Glow Office Malang , Indonesia*. International Journal of Scientific & Academic Research, 1(8), 15–23.
- Mangkuprawira, Hubeis, S. A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama Ghalia Indonesia Bogo.
- Memet, M., Hanif, A. S., Haqiyah, A. (2021). *Statistika Dalam Pendidikan Dan Olahraga*. Depok: PT RAJAGRAFISINDO PERSADA
- Muksanan, K. (2015). *Analisis Motivasi Berprestasi Atlet Pusat Pendidikan dan Latihan Olahraga Pelajar (PPLP) Provinsi Nusa Tenggara Timur*. Jurnal Kebijakan & Administrasi Publik, 19 (2). 1-9.
- Mulyasa, E. (2015). *Prinsip-prinsip dan teknik evaluasi pengajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mylsidayu, A. (2015). *Ilmu kepelatihan Dasar*. Bandung: Alfabeta.
- Nadeem; et.al. (2011). *Teacher's Competencies and Factors Affecting the Performance of Female Teachers in Bahawalpur (Southern Punjab) Pakistan*. International Journal of Business and Social Science 2 (19), 218.

- Ndraha, T. (2002). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nezhad, M. A. H., & Sani, K. D. (2014). *The effect of intrinsic motivation and sport commitment on the performance of Iranian national water polo team*. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, 3(6), 1173- 1177.
- Nurhalim, F., Tobing, D. S. K., & Sudarsih. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember*. *Jurnal Manajemen*. Universitas Jember.
- Oerip dan Oetomo. (2000). *Peran Profesionalisme Kerja Pegawai dalam Pelayanan Publik*. Respiratory USU.
- Petrovska, S., & Sivevska, D. (2014). *How macedonian educational context supports leadership role of elementary school teachers*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 4098–4102.
- Purba, M. W. (2018). *Pengaruh Profesionalisme dan Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan*. Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Putra, B N H. (2019). *Kontribusi PBSI Dalam Mengembangkan Olahraga Bulutangkis Di Kabupaten Cilacap*. Semarang: FIK Unesa.
- Rachman, M. M. (2017). *The Influence of Work Culture on Job Satisfaction and Performance: A Study on the Employees of the Bank Jatim in Surabaya, East Java, Indonesia*. *European Journal of Business and Management*. 9 (26): 30-39.
- Republik Indonesia. (2022). *Undang-undang Nomor 11 Tahun 2022 tentang Keolahraaan*. Jakarta.
- Renah, Anatalia dan Djoko Setyadi. (2014). *The Influence of Organizational Culture, Working Environment and Educational Training on Motivation and Performance of Government Employees at West Kutai Regency East Kalimantan*. *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222- 1905 (Paper). ISSN 2222-2839 (Online). 6 (30) : 182-191.
- Richard, L. (2010). *Era Baru Manajemen*. Edward Tanujaya, Edisi 9.
- Ridlwan, M., Dian, A. P., T. Y. R. S. (2020). *The Effect of Situational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction*.

International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding
Http://Ijmmu.Com Editor@ijmmu.Com I, Volume 7(3 April), 292–299.

- Riska, Z. (2019). *Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Instensif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan*. Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan, ed. 3*. Jakarta: PT Rajawali press
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Fifteenth Edition. Prentice Hall, Pearson Education, Inc. New Jersey.
- Robbins, S. P., & Judge, T.A. (2015). *Perilaku organisasi (Organizational behavior 16th edition)*. Jakarta: McGraw Hill dan Salemba Empat.
- Romadhani, N. S., Kirana, C. K., & Subiyanto, D. E. (2022). *Work Culture and Job Satisfaction On Performance with Motivation as Intervening Variable*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen. 15 (1). 7-14.
- Sagala, S. (2016). *Memahami organisasi pendidika budaya dan reinventing organisasi pendidikan*. Tambara: PT Kharisma Putra Utama.
- Salam, B., Ma'ufur, M., & Laeli, S. (2017). *Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru bersertifikasi di Madrasah Aliyah*. Tadbir Muwahhid, 1(1).
- Salim, A. (2008). *Buku Pintar Bulutangkis*. Bandung: Nuansa.
- Sanjaya, F. A. (2021). *Dampak Budaya Kerja dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Kaltrabu Indah Tour & Travel Banjarmasin)*. JIEB (Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis), 7 (1): 70-82.
- Satria, D. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan kepemimpinan Terhadap Kinerja Pengurus Cabang Olahraga dan Prestasi Atlet KONI Riau*. Jurnal Al-Hikmah (Jurnal Manajemen FE, STIE Prakarti Mulya), 15 (2): 1-15
- Sari, M. Y., As'ad, U. M., & Kuncoro, D. (2021). *Pengaruh Usia Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di SMK Negeri 3 Banjarbaru*. Jurnal ePrints UNISKA.
- Schultz, D., & Schultz, S. E. (2015). *Psychology and Work Today: Pearson New International Edition CourseSmart eTextbook*. Routledge.

- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2021). *Path Models. In A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. (pp. 91–106). Routledge.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Silaen, E. J. T. (2013). *Pengaruh Usia dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Older Worker di The Sultan Hotel Jakarta*. Jakarta: Univ. Mercu Buana Jakarta. Tesis.
- Sudijono, Anas. (2011). *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharningsih. (2017). *Role of organizational culture on the performance primary school teachers*. *Journal of Education and Learning*, 6(1).
- Sujatiningtyas, E. (2018). *Supervisi kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja : pengaruhnya terhadap kinerja guru*. *Jurnal Penelitian dan Pendidikan IPS (JPPI)*, 12(1): 8-13.
- Sukadiyanto. (2005). *Pengantar Teori dan Metodologi Melatih Fisik*. Yogyakarta: FIK UNY.
- Sukardi (2005). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunusi, S. (2016). *Determinan Implementasi Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang*. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 6(1), 61–68.
- Suprihatiningrum, J. (2014). *Guru Profesional Pedoman: Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru*. Yogyakarta: Ar Buzz Media.
- Surajiyo. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru PNS di SMA Negeri 5 Model Lubuklinggau*. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 25 (2): 99-112
- Susanto, P. (2016). *Produktivitas sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Suyono & Hariyanto. (2015). *Implementasi belajar & pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Syarifuddin. (2016). *Pengantar Ilmu Melatih*. Padang: FPOK Universitas Negeri Padang.
- Tandi Bua, P., Theodorus, K., & Daengs GS, A. (2020). *The Aftermath of Work Environment, Communication and Leadership on Performance of Employees in Tarakan City Education Office*. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen JMM* 17, *Magister Manajemen Untag Surabaya*, 7(1): 25-33.
- Tanuwibowo, M. H. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Purnama Perkasa*. *Agora*, 3(2), 60–69.
- Theresia, L., Lahuddin, A. H., Ranti, G., & Bangun, R. 2018. *The influence of culture, job satisfaction and motivation on the performance lecturer/employees*. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 2018-March(2017), 1841–1841.
- Tjiptono, Fandy. (2005). *Strategi Pemasaran Edisi ke 1*. Jawa Timur: Bayu Media Publishing.
- Torang, S. (2014). *Organisasi & Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, H. (2011). *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utomo, B. S. (2020). *Pengaruh Budaya Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Blue Bird Pool Jakarta Timur*. *Jurnal Semarak Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang*, 3 (2), 53-65.
- Uno, H. B. (2014). *Teori motivasi dan pengukuran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Whittaker, T. A., & Schumacker, R. E. (2022). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. Routledge.
- Winarni, S., & Lismadiana. (2020). *Kompetensi guru pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan ditinjau dari usia dan jenis sekolah*. *Jurnal Pendidikan Jasmani Indonesia*, 16 (1), 101-114.
- Wiyono, G. (2011). *Merancang penelitian bisnis dengan alat analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Yasmin, D. & Suherman, M. *Pengaruh Masa Kerja, Usia, Pangkat dan Golongan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor SAR Pontianak*.

Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Pontianak. 549-555. ISSN: 2085-1596.

Yudik, P. (2013). *Kesadaran masyarakat berolahraga untuk peningkatan Kesehatan dan pembangunan Nasional*. Jurnal Medikora, 9(2), 219-228.

Yulianto, A., & Khafid, M. (2016). *Pengaruh Praktik Pengalaman Lapangan (PPL), Minat Menjadi Guru, dan Prestasi Belajar terhadap Kesiapan Mahasiswa Menjadi Guru yang Profesional*. Economic Education Analysis Journal, 5(1).

Yumhi, Y., Dwi, M., Zakiyya, T. E. T. (2021). *Determinant Factors of the Performance of Higher Institutions in Indonesia*. Journal of Asian Finance, Economics and Business, 8(2), 667–673. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.0667>.

Zhang, H. (2022). *Structural equation modeling*. In *Models and Methods for Management Science*. (pp. 363-381). Springer, Singapore.

Zuhriyah, S. (2015). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMK negeri kelompok pariwisata di Daerah Istimewa Yogyakarta*. LITERASI, 6(2).

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 586168, ext. 560, 557, 0274-550826, Fax 0274-513092
Laman: fik.uny.ac.id E-mail: humas_fik@uny.ac.id

Nomor : B/1212/UN34.16/PT.01.04/2023

24 Januari 2023

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : Izin Penelitian

Yth. : Pelatih PB .Briliant Bansul
di tempat

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Wilhelmus Merdyto Rhino Chandrika
NIM : 20632251007
Program Studi : Pendidikan Kepelatihan Olahraga - S2
Tujuan : Memohon izin mencari data untuk penulisan Tesis
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pelatih Bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta
Waktu Penelitian : Selasa, 1 November 2022 s.d. Minggu, 1 Januari 2023

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Wakil Dekan Bidang Akademik,
Kemahasiswaan dan Alumni,

Dr. Guntur, M.Pd.

NIP 19810926 200604 1 001

Tembusan :

1. Kepala Layanan Administrasi;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 586168, ext. 560, 557, 0274-550826, Fax 0274-513092
Laman: fik.uny.ac.id E-mail: humas_fik@uny.ac.id

Nomor : B/1212/UN34.16/PT.01.04/2023

24 Januari 2023

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : Izin Penelitian

Yth. : Pelatih PB. Alpath Bantul
ditempat

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Wilhelmus Merdyto Rhino Chandrika
NIM : 20632251007
Program Studi : Pendidikan Kepeleatihan Olahraga - S2
Tujuan : Memohon izin mencari data untuk penulisan Tesis
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pelatih Bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta
Waktu Penelitian : Selasa, 1 November 2022 s.d. Minggu, 1 Januari 2023

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,
Kemahasiswaan dan Alumni,



Dr. Guntur, M.Pd.
NIP 19810926 200604 1 001

Tembusan :

1. Kepala Layanan Administrasi;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAHAAN DAN KESEHATAN
Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 586168, ext. 560, 557, 0274-550826, Fax 0274-513092
Laman: fik.uny.ac.id E-mail: humas_fik@uny.ac.id

Nomor : B/1212/UN34.16/PT.01.04/2023

24 Januari 2023

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : Izin Penelitian

Yth. : Pelatih PB. Istimewa Badminton Club Sleman
di tempat

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Wilhelmus Merdyto Rhino Chandrika
NIM : 20632251007
Program Studi : Pendidikan Kepeleatihan Olahraga - S2
Tujuan : Memohon izin mencari data untuk penulisan Tesis
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pelatih Buhutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta
Waktu Penelitian : Selasa, 1 November 2022 s.d. Minggu, 1 Januari 2023

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Wakil Dekan Bidang Akademik,
Kebudayaan, Penelitian dan Alumni,

Dr. Guntur, M.Pd.
NIP 19810926 200604 1 001

Tembusan :

1. Kepala Layanan Administrasi;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 586168, ext. 560, 557, 0274-550826, Fax 0274-513092
Laman: fik.uny.ac.id E-mail: humas_fik@uny.ac.id

Nomor : B/1212/UN34.16/PT.01.04/2023

24 Januari 2023

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : Izin Penelitian

Yth. : Pelatih PB. Jaja Raja Sabra Seman
ditempa

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Wilhelms Merdyto Rhino Chandrika
NIM : 20632251007
Program Studi : Pendidikan Kepeleatihan Olahraga - S2
Tujuan : Memohon izin mencari data untuk penulisan Tesis
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pelatih Bukutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta
Waktu Penelitian : Selasa, 1 November 2022 s.d. Minggu, 1 Januari 2023

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Wakil Dekan Bidang Akademik,
Kemahasiswaan dan Alumni,

Dr. Guntur, M.Pd.
NIP 19810926 200604 1 001

Tembusan :
1. Kepala Layanan Administrasi;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 586168, ext. 560, 557, 0274-550826, Fax 0274-513092
Laman: fik.uny.ac.id E-mail: humas_fik@uny.ac.id

Nomor : B/1212/UN34.16/PT.01.04/2023

24 Januari 2023

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : Izin Penelitian

Yth. : Pelash PB, Diamond Baru Sleman
ditempat

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Wilhelmus Merdyto Rhino Chandrika
NIM : 20632251007
Program Studi : Pendidikan Kepeleatihan Olahraga - S2
Tujuan : Memohon izin mencari data untuk penulisan Tesis
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pelatih Buhutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta
Waktu Penelitian : Selasa, 1 November 2022 s.d. Minggu, 1 Januari 2023

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Wakil Dekan Bidang Akademik,
Kemahasiswaan dan Alumni,

Dr. Guntur, M.Pd.
NIP 19810926 200604 1 001

Tembusan :
1. Kepala Layanan Administrasi;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 586168, ext. 560, 557, 0274-550826, Fax 0274-513092
Laman: fik.uny.ac.id E-mail: humas_fik@uny.ac.id

Nomor : B/1212/UN34.16/PT.01.04/2023

24 Januari 2023

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : Izin Penelitian

Yth. : Pelatih PB. Locomotip Gunung Kidul
di tempat

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Wilhelmus Merdyto Rhino Chandrika
NIM : 20632251007
Program Studi : Pendidikan Kepelatihan Olahraga - S2
Tujuan : Memohon izin mencari data untuk penulisan Tesis
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pelatih Buhtangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta
Waktu Penelitian : Selasa, 1 November 2022 s.d. Minggu, 1 Januari 2023

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Wakil Dekan Bidang Akademik,
Mahasiswaan dan Alumni,

Dr. Guntur, M.Pd.
NIP 19810926 200604 1 001

Tembusan :
1. Kepala Layanan Administrasi;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 586168, ext. 560, 557, 0274-550826, Fax 0274-513092
Laman: fik.uny.ac.id E-mail: humas_fik@uny.ac.id

Nomor : B/1212/UN34.16/PT.01.04/2023

24 Januari 2023

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : Izin Penelitian

Yth. : Pelatih PB. Pancing ~~ke~~ Sembada Sleman
di tempat

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Wilhelmus Merdyto Rhino Chandrika
NIM : 20632251007
Program Studi : Pendidikan Kepeleatihan Olahraga - S2
Tujuan : Memohon izin mencari data untuk pemulisan Tesis
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pelatih Buhutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta
Waktu Penelitian : Selasa, 1 November 2022 s.d. Minggu, 1 Januari 2023

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,
Mahasiswa dan Alumni,



Dr. Guntur, M.Pd.

NIP 19810926 200604 1 001

Tembusan :

1. Kepala Layanan Administrasi;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 586168, ext. 560, 557, 0274-550826, Fax 0274-513092
Laman: fik.uny.ac.id E-mail: humas_fik@uny.ac.id

Nomor : B/1212/UN34.16/PT.01.04/2023

24 Januari 2023

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : Izin Penelitian

Yth. : *Paash PB PWS Sleman*
ditempat

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Wilhelmus Merdyto Rhino Chandrika
NIM : 20632251007
Program Studi : Pendidikan Keperawatan Olahraga - S2
Tujuan : Memohon izin mencari data untuk penulisan Tesis
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pelatih Buhutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta
Waktu Penelitian : Selasa, 1 November 2022 s.d. Minggu, 1 Januari 2023

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,
Kemahasiswaan dan Alumni,



Dj. Guntur, M.Pd.

NIP 19810926 200604 1 001

Tembusan :

1. Kepala Layanan Administrasi;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 586168, ext. 560, 557, 0274-550826, Fax 0274-513092
Laman: fik.uny.ac.id E-mail: humas_fik@uny.ac.id

Nomor : B/1212/UN34.16/PT.01.04/2023

24 Januari 2023

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : Izin Penelitian

Yth. : Pelatih PB. Wintarna Jaja Yogyakarta
di tempat

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Wilhelmus Merdyto Rhino Chandrika
NIM : 20632251007
Program Studi : Pendidikan Kepeleatihan Olahraga - S2
Tujuan : Memohon izin mencari data untuk penulisan Tesis
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pelatih
Buhutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta
Waktu Penelitian : Selasa, 1 November 2022 s.d. Minggu, 1 Januari 2023

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,
Kemahasiswaan dan Alumni,



Dr. Guntur, M.Pd.

NIP 19810926 200604 1 001

Tembusan :

1. Kepala Layanan Administrasi;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 586168, ext. 560, 557, 0274-550826, Fax 0274-513092
Laman: fik.uny.ac.id E-mail: humas_fik@uny.ac.id

Nomor : B/1212/UN34.16/PT.01.04/2023

24 Januari 2023

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : **Izin Penelitian**

Yth. : *Pelatih PB Banyuwangi Bantul*
di tempat

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Wilhelms Merdyto Rhino Chandrika
NIM : 20632251007
Program Studi : Pendidikan Kepeleatihan Olahraga - S2
Tujuan : Memohon izin mencari data untuk penulisan Tesis
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pelatih Bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta
Waktu Penelitian : Selasa, 1 November 2022 s.d. Minggu, 1 Januari 2023

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,
Kemahasiswaan dan Alumni,



Dr. Guntur, M.Pd.

NIP 19810926 200604 1 001

Tembusan :

1. Kepala Layanan Administrasi;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 586168, ext. 560, 557, 0274-550826, Fax 0274-513092
Laman: fik.uny.ac.id E-mail: humas_fik@uny.ac.id

Nomor : B/1212/UN34.16/PT.01.04/2023

24 Januari 2023

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : Izin Penelitian

Yth. : Pelatih Bentul Badminton Club
di tempat

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Wilhelmus Merdyto Rhino Chandrika
NIM : 20632251007
Program Studi : Pendidikan Kepeleatihan Olahraga - S2
Tujuan : Memohon izin mencari data untuk penulisan Tesis
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pelatih
Buhutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta
Waktu Penelitian : Selasa, 1 November 2022 s.d. Minggu, 1 Januari 2023

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Wakil Dekan Bidang Akademik,
Kemahasiswaan dan Alumni,

Dr. Guntur, M.Pd.
NIP 19810926 200604 1 001

Tembusan :

1. Kepala Layanan Administrasi;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 586168, ext. 560, 557, 0274-550826, Fax 0274-513092
Laman: fik.uny.ac.id E-mail: humas_fik@uny.ac.id

Nomor : B/1212/UN34.16/PT.01.04/2023

24 Januari 2023

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : Izin Penelitian

Yth. : Pelatih PB, Elvan Jaya Bantul
ditempat

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Wilhelms Merdyto Rhino Chandrika
NIM : 20632251007
Program Studi : Pendidikan Kepeleatihan Olahraga - S2
Tujuan : Memohon izin mencari data untuk penulisan Tesis
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pelatih Bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta
Waktu Penelitian : Selasa, 1 November 2022 s.d. Minggu, 1 Januari 2023

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Wakil Dekan Bidang Akademik,
Kemahasiswaan dan Alumni,

Dr. Guntur, M.Pd.
NIP 19810926 200604 1 001

Tembusan :

1. Kepala Layanan Administrasi;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 586168, ext. 560, 557, 0274-550826, Fax 0274-513092
Laman: fik.uny.ac.id E-mail: humas_fik@uny.ac.id

Nomor : B/1212/UN34.16/PT.01.04/2023

24 Januari 2023

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : Izin Penelitian

Yth. : Pelatih Bintang Sslibad Indonesia
di tempat

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Wilhelmus Merdyto Rhino Chandrika
NIM : 20632251007
Program Studi : Pendidikan Kepelatihan Olahraga - S2
Tujuan : Memohon izin mencari data untuk penulisan Tesis
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pelatih Bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta
Waktu Penelitian : Selasa, 1 November 2022 s.d. Minggu, 1 Januari 2023

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Wakil Dekan Bidang Akademik,
Mahasiswa dan Alumni,

Dr. Guntur, M.Pd.
NIP 19810926 200604 1 001

Tembusan :
1. Kepala Layanan Administrasi;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN
Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 586168, ext. 560, 557, 0274-550826, Fax 0274-513092
Laman: fik.uny.ac.id E-mail: humas_fik@uny.ac.id

Nomor : B/1212/UN34.16/PT.01.04/2023

24 Januari 2023

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : Izin Penelitian

Yth. : *Pelatih P.B. Ruby Vijaya Bandi*
di tempat

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Wilhelms Merdyto Rhino Chandrika
NIM : 20632251007
Program Studi : Pendidikan Keperawatan Olahraga - S2
Tujuan : Memohon izin mencari data untuk penulisan Tesis
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pelatih Bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta
Waktu Penelitian : Selasa, 1 November 2022 s.d. Minggu, 1 Januari 2023

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Wakil Dekan Bidang Akademik,
Kemahasiswaan dan Alumni,

Dr. Guntur, M.Pd.
NIP 19810926 200604 1 001

Tembusan :
1. Kepala Layanan Administrasi;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 586168, ext. 560, 557, 0274-550826, Fax 0274-513092
Laman: fik.uny.ac.id E-mail: humas_fik@uny.ac.id

Nomor : B/1212/UN34.16/PT.01.04/2023

24 Januari 2023

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : Izin Penelitian

Yth. : Pelatih PB. Kids Smash Bantul
ditempat

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Wilhelmus Merdyto Rhino Chandrika
NIM : 20632251007
Program Studi : Pendidikan Kepeleatihan Olahraga - S2
Tujuan : Memohon izin mencari data untuk penulisan Tesis
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pelatih Bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta
Waktu Penelitian : Selasa, 1 November 2022 s.d. Minggu, 1 Januari 2023

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Wakil Dekan Bidang Akademik,
Mahasiswaan dan Alumni,

D. Guntur, M.Pd.

NIP 19810926 200604 1 001

Tembusan :

1. Kepala Layanan Administrasi;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAHAAN DAN KESEHATAN

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 586168, ext. 560, 557, 0274-550826, Fax 0274-513092
Laman: fik.uny.ac.id E-mail: humas_fik@uny.ac.id

Nomor : B/1212/UN34.16/PT.01.04/2023

24 Januari 2023

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : Izin Penelitian

Yth. : *Pd. dr. P.B. Putra Jaya Andalan Bantol*
di tempat

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Wilhelmus Merdyto Rhino Chandrika
NIM : 20632251007
Program Studi : Pendidikan Kepeleatihan Olahraga - S2
Tujuan : Memohon izin mencari data untuk penulisan Tesis
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pelatih Buhangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta
Waktu Penelitian : Selasa, 1 November 2022 s.d. Minggu, 1 Januari 2023

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,
Kemahasiswaan dan Alumni,



[Signature]
Dr. Guntur, M.Pd.
NIP 19810926 200604 1 001

Tembusan :

1. Kepala Layanan Administrasi;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAHAAN DAN KESEHATAN

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 586168, ext. 560, 557, 0274-550826, Fax 0274-513092
Laman: fik.uny.ac.id E-mail: humas_fik@uny.ac.id

Nomor : B/1212/UN34.16/PT.01.04/2023

24 Januari 2023

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : Izin Penelitian

Yth. : Pelatih PB. Pangung Hajo Sleman
di tempat

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Wilhelmus Merdyto Rhino Chandrika
NIM : 20632251007
Program Studi : Pendidikan Kepeleatihan Olahraga - S2
Tujuan : Memohon izin mencari data untuk penulisan Tesis
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pelatih Buhutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta
Waktu Penelitian : Selasa, 1 November 2022 s.d. Minggu, 1 Januari 2023

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Wakil Dekan Bidang Akademik,
Mahasiswa dan Alumni,

Dr. Guntur, M.Pd.

NIP 19810926 200604 1 001

Tembusan :

1. Kepala Layanan Administrasi;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN
Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 586168, ext. 560, 557, 0274-550826, Fax 0274-513092
Laman: fik.uny.ac.id E-mail: humas_fik@uny.ac.id

Nomor : B/1212/UN34.16/PT.01.04/2023
Lamp. : 1 Bendel Proposal
Hal : Izin Penelitian

24 Januari 2023

Yth. : *PB. Griya Bugar Sleman*
ditempat.

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Wilhelmus Merdyto Rhino Chandrika
NIM : 20632251007
Program Studi : Pendidikan Keperawatan Olahraga - S2
Tujuan : Memohon izin mencari data untuk penulisan Tesis
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pelatih Buhatangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta
Waktu Penelitian : Selasa, 1 November 2022 s.d. Minggu, 1 Januari 2023

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Wakil Dekan Bidang Akademik,
Kemahasiswaan dan Alumni,

Dr. Guntur, M.Pd.
NIP 19810926 200604 1 001

Tembusan :
1. Kepala Layanan Administrasi;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAHAAN DAN KESEHATAN

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 586168, ext. 560, 557, 0274-550826, Fax 0274-513092
Laman: fik.uny.ac.id E-mail: humas_fik@uny.ac.id

Nomor : B/1212/UN34.16/PT.01.04/2023

24 Januari 2023

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : Izin Penelitian

Yth. : Pelatih P.B. Persada Kulon Progo
ditempat

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Wilhelmus Merdyto Rhino Chandrika
NIM : 20632251007
Program Studi : Pendidikan Kepeleatihan Olahraga - S2
Tujuan : Memohon izin mencari data untuk penulisan Tesis
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pelatih Buhtangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta
Waktu Penelitian : Selasa, 1 November 2022 s.d. Minggu, 1 Januari 2023

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Wakil Dekan Bidang Akademik,
Kemahasiswaan dan Alumni,

Dr. Guntur, M.Pd.

NIP 19810926 200604 1 001

Tembusan :

1. Kepala Layanan Administrasi;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 586168, ext. 560, 557, 0274-550826, Fax 0274-513092
Laman: fik.uny.ac.id E-mail: humas_fik@uny.ac.id

Nomor : B/1212/UN34.16/PT.01.04/2023

24 Januari 2023

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : Izin Penelitian

Yth. : Pelatih P.B. Pandega Yogyakarta
di tempat

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Wilhelmus Merdyto Rhino Chandrika
NIM : 20632251007
Program Studi : Pendidikan Kepeleatihan Olahraga - S2
Tujuan : Memohon izin mencari data untuk penulisan Tesis
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pelatih
Bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta
Waktu Penelitian : Selasa, 1 November 2022 s.d. Minggu, 1 Januari 2023

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Wakil Dekan Bidang Akademik,
Mahasiswaan dan Alumni,

Dr. Guntur, M.Pd.
NIP 19810926 200604 1 001

Tembusan :

1. Kepala Layanan Administrasi;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN
Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 586168, ext. 560, 557, 0274-550826, Fax 0274-513092
Laman: fik.uny.ac.id E-mail: humas_fik@uny.ac.id

Nomor : B/1212/UN34.16/PT.01.04/2023
Lamp. : 1 Bendel Proposal
Hal : Izin Penelitian

24 Januari 2023

Yth. : Pelatih PB. Taruna Sleman
di tempat

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini

Nama : Wilhelms Merdyto Rhino Chandrika
NIM : 20632251007
Program Studi : Pendidikan Kepeleatihan Olahraga - S2
Tujuan : Memohon izin mencari data untuk penulisan Tesis
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pelatih Buhutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta
Waktu Penelitian : Selasa, 1 November 2022 s.d. Minggu, 1 Januari 2023

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,
Kemahasiswaan dan Alumni,



Dr. Guntur, M.Pd.

NIP 19810926 200604 1 001

Tembusan :

1. Kepala Layanan Administrasi;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 586168, ext. 560, 557, 0274-550826, Fax 0274-513092
Laman: fik.uny.ac.id E-mail: humas_fik@uny.ac.id

Nomor : B/1212/UN34.16/PT.01.04/2023

24 Januari 2023

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : Izin Penelitian

Yth. : Pelatih PB. Poora Bantul
di tempat

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Wilhelmus Merdyto Rhino Chandrika
NIM : 20632251007
Program Studi : Pendidikan Kepelatihan Olahraga - S2
Tujuan : Memohon izin mencari data untuk penulisan Tesis
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pelatih Bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta
Waktu Penelitian : Selasa, 1 November 2022 s.d. Minggu, 1 Januari 2023

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Wakil Dekan Bidang Akademik,
Mahasiswaan dan Alumni,

Dr. Guntur, M.Pd.

NIP 19810926 200604 1 001

Tembusan :

1. Kepala Layanan Administrasi;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 586168, ext. 560, 557, 0274-550826, Fax 0274-513092
Laman: fik.uny.ac.id E-mail: hurms_fik@uny.ac.id

Nomor : B/1212/UN34.16/PT.01.04/2023

24 Januari 2023

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : Izin Penelitian

Yth. : Pelatih PB. Bintang Utama Sleman
di tempat.

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Wilhelmus Merdyto Rhino Chandrika
NIM : 20632251007
Program Studi : Pendidikan Kepeleatihan Olahraga - S2
Tujuan : Memohon izin mencari data untuk penulisan Tesis
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pelatih Bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta
Waktu Penelitian : Selasa, 1 November 2022 s.d. Minggu, 1 Januari 2023

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlukunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Wakil Dekan Bidang Akademik,
Kemahasiswaan dan Alumni,

Dr. Guntur, M.Pd.
NIP 19810926 200604 1 001

Tembusan :
1. Kepala Layanan Administrasi;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 586168, ext. 560, 557, 0274-550826, Fax 0274-513092
Laman: fik.uny.ac.id E-mail: humas_fik@uny.ac.id

Nomor : B/1212/UN34.16/PT.01.04/2023

24 Januari 2023

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : Izin Penelitian

Yth. : Pelatih PB. Mataram Raya Sleman
di tempat

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Wilhelmus Merdyto Rhino Chandrika
NIM : 20632251007
Program Studi : Pendidikan Kepelatihan Olahraga - S2
Tujuan : Memohon izin mencari data untuk penulisan Tesis
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pelatih
Buhutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta
Waktu Penelitian : Selasa, 1 November 2022 s.d. Minggu, 1 Januari 2023

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Wakil Dekan Bidang Akademik,
Mahasiswa dan Alumni,

Dr. Guntur, M.Pd.
NIP 19810926 200604 1 001

Tembusan :

1. Kepala Layanan Administrasi;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 586168, ext. 560, 557, 0274-550826, Fax 0274-513092
Laman: fik.uny.ac.id E-mail: humas_fik@uny.ac.id

Nomor : B/1212/UN34.16/PT.01.04/2023

24 Januari 2023

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : Izin Penelitian

Yth. : *AB. Pelatih PB. MDP Sleman*
di tempat

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Wilhelms Merdyto Rhino Chandrika
NIM : 20632251007
Program Studi : Pendidikan Keperawatan Olahraga - S2
Tujuan : Memohon izin mencari data untuk penulisan Tesis
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pelatih Buhitangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta
Waktu Penelitian : Selasa, 1 November 2022 s.d. Minggu, 1 Januari 2023

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperkunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Wakil Dekan Bidang Akademik,
Kampususwastu dan Alumni,

Dr. Guntur, M.Pd.

NIP 19810926 200604 1 001

Tembusan :

1. Kepala Layanan Administrasi;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAHAAN DAN KESEHATAN

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 586168, ext. 560, 557, 0274-550826, Fax 0274-513092
Laman: fik.uny.ac.id E-mail: humas_fik@uny.ac.id

Nomor : B/1212/UN34.16/PT.01.04/2023

24 Januari 2023

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : Izin Penelitian

Yth. : Pelatih PB. Raganah Yogyakarta
di tempat.

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama	:	Wilhelmus Merdyto Rhino Chandrika
NIM	:	20632251007
Program Studi	:	Pendidikan Keperawatan Olahraga - S2
Tujuan	:	Memohon izin mencari data untuk penulisan Tesis
Judul Tugas Akhir	:	Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pelatih Buktangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta
Waktu Penelitian	:	Selasa, 1 November 2022 s.d. Minggu, 1 Januari 2023

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Wakil Dekan Bidang Akademik,
Kemahasiswaan dan Alumni,

Dr. Guntur, M.Pd.
NIP 19810926 200604 1 001

Tembusan :
1. Kepala Layanan Administrasi;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN
Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 586168, ext. 560, 557, 0274-550826, Fax 0274-513092
Laman: fik.uny.ac.id E-mail: humas_fik@uny.ac.id

Nomor : B/1212/UN34.16/PT.01.04/2023

24 Januari 2023

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : **Izin Penelitian**

Yth. : *Pelatih PB. Musagta Sleman*
di tempa

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Wilhelms Merdyto Rhino Chandrika
NIM : 20632251007
Program Studi : Pendidikan Kepelatihan Olahraga - S2
Tujuan : Memohon izin mencari data untuk penulisan Tesis
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pelatih Bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta
Waktu Penelitian : Selasa, 1 November 2022 s.d. Minggu, 1 Januari 2023

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperkunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Wakil Dekan Bidang Akademik,
Mahasiswaan dan Alumni,

Dr. Guntur, M.Pd.
NIP 19810926 200604 1 001

Tembusan :
1. Kepala Layanan Administrasi;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 586168, ext. 560, 557, 0274-550826, Fax 0274-513092
Laman: fik.uny.ac.id E-mail: humas_fik@uny.ac.id

Nomor : B/1212/UN34.16/PT.01.04/2023
Lamp. : 1 Bendel Proposal
Hal : Izin Penelitian

24 Januari 2023

Yth. : Pelatih PB. Nawara Sleman
di tempat

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Wilhelms Merdyto Rhino Chandrika
NIM : 20632251007
Program Studi : Pendidikan Kepeleatihan Olahraga - S2
Tujuan : Memohon izin mencari data untuk penulisan Tesis
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pelatih Buhutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta
Waktu Penelitian : Selasa, 1 November 2022 s.d. Minggu, 1 Januari 2023

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Wakil Dekan Bidang Akademik,
Kemahasiswaan dan Alumni,

Dr. Guntur, M.Pd.
NIP 19810926 200604 1 001

Tembusan :
1. Kepala Layanan Administrasi;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 586168, ext. 560, 557, 0274-550826, Fax 0274-513092
Laman: fik.uny.ac.id E-mail: humas_fik@uny.ac.id

Nomor : B/1212/UN34.16/PT.01.04/2023

24 Januari 2023

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : Izin Penelitian

Yth. : Pelatih P.B. Arjuna Kulon Praga
di tempat

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Wilhelms Merdyto Rhino Chandrika
NIM : 20632251007
Program Studi : Pendidikan Kepeleatihan Olahraga - S2
Tujuan : Memohon izin mencari data untuk penulisan Tesis
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pelatih Bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta
Waktu Penelitian : Selasa, 1 November 2022 s.d. Minggu, 1 Januari 2023

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Wakil Dekan Bidang Akademik,
Kemahasiswaan dan Alumni,

Dr. Guntur, M.Pd.
NIP 19810926 200604 1 001

Tembusan :

1. Kepala Layanan Administrasi;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN
Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 586168, ext. 560, 557, 0274-550826, Fax 0274-513092
Laman: fik.uny.ac.id E-mail: humas_fik@uny.ac.id

Nomor : B/1212/UN34.16/PT.01.04/2023
Lamp. : 1 Bendel Proposal
Hal : Izin Penelitian

24 Januari 2023

Yth. : *Plabih PB. Phoenix Yogyakarta*
ditempat

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Wilhelmus Merdyto Rhino Chandrika
NIM : 20632251007
Program Studi : Pendidikan Kepelatihan Olahraga - S2
Tujuan : Memohon izin mencari data untuk penulisan Tesis
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pelatih Buhutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta
Waktu Penelitian : Selasa, 1 November 2022 s.d. Minggu, 1 Januari 2023

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Wakil Dekan Bidang Akademik,
Kemahasiswaan dan Alumni,

Dr. Guntur, M.Pd.
NIP 19810926 200604 1 001

Tembusan :
1. Kepala Layanan Administrasi;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAN DAN KESEHATAN

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 586168, ext. 560, 557, 0274-550826, Fax 0274-513092
Laman: fik.uny.ac.id E-mail: humas_fik@uny.ac.id

Nomor : B/1212/UN34.16/PT.01.04/2023

24 Januari 2023

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : Izin Penelitian

Yth. : Pelatih PB. Pratama Yogyakarta
di tempat

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Wilhelmus Merdyto Rhino Chandrika
NIM : 20632251007
Program Studi : Pendidikan Kepeleatihan Olahraga - S2
Tujuan : Memohon izin mencari data untuk penulisan Tesis
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pelatih Bulutangkis se-Daerah Istimewa Yogyakarta
Waktu Penelitian : Selasa, 1 November 2022 s.d. Minggu, 1 Januari 2023

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperkunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Wakil Dekan Bidang Akademik,
Kemahasiswaan dan Alumni,

Dr. Guntur, M.Pd.
NIP 19810926 200604 1 001

Tembusan :
1. Kepala Layanan Administrasi;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.

Lampiran 2. Surat Permohonan Validasi Instrumen



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 513092, 586168 Fax. (0274) 513092
Laman: fik.uny.ac.id Email: humas_fik@uny.ac.id

Nomor : B/3.284/UN34.16/KM.07/2022

28 Oktober 2022

Lamp. : -

Hal : Permohonan Validasi

Yth. Bapak/Ibu/Sdr:

Dr. Fauzi, M.Si.

di tempat

Dengan hormat, kami mohon Bapak/Ibu/Sdr bersedia menjadi Validator Instrumen bagi mahasiswa:

Nama : Wilhelmus Merdyto Rhino Chandrika

NIM : 20632251007

Prodi : S-2 Pendidikan Keplatihan Olahraga

Pembimbing : Dr. Lismadiana, M.Pd.

Judul : PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA KERJA DAN PROFESIONALISME
TERHADAP KINERJA PELATIH BULUTANGKIS SE-DAERAH
ISTIMEWA YOGYAKARTA

Kami sangat mengharapkan Bapak/Ibu/Sdr dapat mengembalikan hasil validasi paling lambat 2 (dua) minggu. Atas perkenan dan kerja samanya kami ucapkan terimakasih.



Wakil Dekan

Bidang Akademik dan Kerja Sama,

Dr. Yudik Prasetyo, M.Kes.

NIP.19820815 200501 1 002



SURAT KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dr. Fauzi M.Si.
Jabatan/Pekerjaan : Dosen
Instansi Asal : Universitas Negeri Yogyakarta

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:
Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Profesionalisme Terhadap
Kinerja Pelah Balutangkis Se-Daerah Istimewa Yogyakarta

dari mahasiswa:

Nama : Wilhelmus Murdyo Rhino C
NIM : 20632251007
Prodi : S-2 PKO

(sudah siap/belum siap)* dipergunakan untuk penelitian dengan menambahkan beberapa saran sebagai berikut:

1. setiap pernyataan di harap dengan singkat tidak ada dua sub indikator
2. setiap pernyataan yg dapat angka 1 penuh di ceruati, bila ada skor/nilai di bawah.
3. setiap kalimat di pedalikan ebagai obyek dan predikat (SPO).

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 9-11-2022
Validator,

Fauzi



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN

Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 513092, 586168 Fax. (0274) 513092
Laman: fik.uny.ac.id Email: humas_fik@uny.ac.id

Nomor : B/3.292/UN34.16/KM.07/2022

2 November 2022

Lamp. : -

Hal : Permohonan Validasi

Yth. Bapak/Ibu/Sdr:

Agus Supriyanto, S.Pd., M.Si.

di tempat

Dengan hormat, kami mohon Bapak/Ibu/Sdr bersedia menjadi Validator Instrumen bagi mahasiswa:

Nama : Wilhelmus Merdyto Rhino Chandrika

NIM : 20632251007

Prodi : S-2 Pendidikan Keperawatan Olahraga

Pembimbing : Dr. Lismadiana, M.Pd.

Judul : PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA KERJA DAN PROFESIONALISME
TERHADAP KINERJA PELATIH BULUTANGKIS SE-DAERAH
ISTIMEWA YOGYAKARTA

Kami sangat mengharapkan Bapak/Ibu/Sdr dapat mengembalikan hasil validasi paling lambat 2 (dua) minggu. Atas perkenan dan kerja samanya kami ucapkan terimakasih.



Wakil Dekan
Bidang Akademik dan Kerja Sama,

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



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281, Telepon (0274) 513092, 586168
Fax. (0274) 513092 Laman: fik.uny.ac.id Email: humas_fik@uny.ac.id

SURAT KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Agus Supriyanto
Jabatan/Pekerjaan : Dosen
Instansi Asal : FIK uny

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:

Pengaruh motivasi, budaya kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pejabat Bupati di Kabupaten Sleman

dari mahasiswa:

Nama : Wilhelms Merdyto Rhino Chandrika
NIM : 20632251007
Prodi : PKO

(sudah siap/belum siap)* dipergunakan untuk penelitian dengan menambahkan beberapa saran sebagai berikut:

1. Sudah dengan perbaikan yg sudah di tentukan dengan sub indikator
2. Cell kembali tak bisa di gunakan
3. Pertimbangan biaya instrumen yang harus di isi oleh responden

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

6 Desember 2022
Validator,

Agus Supriyanto
190601820012002



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN

Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 513092, 586168 Fax. (0274) 513092
Laman: fik.uny.ac.id Email: humas_fik@uny.ac.id

Nomor: B/3.291/UN34.16/KM.07/2022

2 November 2022

Lamp. :-

Hal : Permohonan Validasi

Yth. Bapak/Ibu/Sdr:

Dr. Tri Hadi Karyono, S.Pd., M.Or.

di tempat

Dengan hormat, kami mohon Bapak/Ibu/Sdr bersedia menjadi Validator Instrumen bagi mahasiswa:

Nama : Wilhelmus Merdyto Rhino Chandrika

NIM : 20632251007

Prodi : S-2 Pendidikan Kepelatihan Olahraga

Pembimbing : Dr. Lismadiana, M.Pd.

Judul : PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA KERJA DAN PROFESIONALISME
TERHADAP KINERJA PELATIH BULUTANGKIS SE-DAERAH
ISTIMEWA YOGYAKARTA

Kami sangat mengharapkan Bapak/Ibu/Sdr dapat mengembalikan hasil validasi paling lambat 2 (dua) minggu. Atas perkenan dan kerja samanya kami ucapkan terimakasih.



Wakil Dekan
Bidang Akademik dan Kerja Sama,

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



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN

Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281, Telepon (0274) 513092, 586168
Fax. (0274) 513092 Laman: fik.uny.ac.id Email: humas_fik@uny.ac.id

SURAT KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dr. Tri Hadi Karyono, M.D.
Jabatan/Pekerjaan : Dosen
Instansi Asal : FIK UNY

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:

Pengaruh Motivasi, Budaya kerja dan Profesionalisme Terhadap
Kinerja Pelatih Bulutangkis Se - Daerah Istimewa Yogyakarta

dari mahasiswa:

Nama : Wilhelmus Merdyko Rhinoc
NIM : 20632251007
Prodi : S-2 PKO

(sudah siap/~~belum siap~~)* dipergunakan untuk penelitian dengan menambahkan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kalimat pernyataan di semai kan dengan EVD
2. Pernyataan di semai kan dengan kebi-kebi
3. Angket disampaikan lewat google form dengan font besar.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 7 - 11 - 2022
Validator,

Dr. Tri Hadi Karyono, M.D.
NIP. 19740709 200501 1002

Lampiran 3. Data Hasil Angket Uji Coba

Variabel Motivasi

No	Responden	Butir Pernyataan																						
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	A	3	3	2	4	4	3	2	4	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4
2	B	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3
3	C	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	D	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	E	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
6	F	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4
7	G	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
8	H	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	I	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	J	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3
11	K	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3
12	L	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
13	M	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4
14	N	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
15	O	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
16	P	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
17	Q	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3

No	s1	s2	s3	s4	s5	s6	s7	s8	s9	s10	s11	s12	s13	s14	s15	s16	s17	Σs	n(c-1)	V	Ket
butir1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2	2	1	3	3	2	3	39	51	0.765	Valid
butir2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	42	51	0.824	Valid
butir3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	39	51	0.765	Valid
butir4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	43	51	0.843	Valid
butir5	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	44	51	0.863	Valid
butir6	2	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	40	51	0.784	Valid
butir7	1	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3	3	1	2	3	2	3	38	51	0.745	Valid
butir8	3	1	2	3	2	2	3	2	3	1	1	2	2	2	3	2	2	36	51	0.706	Valid
butir9	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	43	51	0.843	Valid
butir10	3	1	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	3	39	51	0.765	Valid
butir11	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	38	51	0.745	Valid
butir12	2	3	2	3	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	2	41	51	0.804	Valid
butir13	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	43	51	0.843	Valid
butir14	1	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	36	51	0.706	Valid
butir15	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	35	51	0.686	Valid
butir16	2	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	36	51	0.706	Valid
butir17	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	35	51	0.686	Valid
butir18	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	35	51	0.686	Valid
butir19	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	40	51	0.784	Valid
butir20	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	37	51	0.725	Valid
butir21	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	40	51	0.784	Valid
butir22	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	41	51	0.804	Valid
butir23	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	42	51	0.824	Valid
V	49	55	47	66	45	58	64	46	58	39	42	50	48	61	63	50	61	902	1173	0.769	Valid

Variabel Budaya Kerja

No	Responden	Butir Pernyataan																									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	A	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4
2	B	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4
3	C	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	D	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	E	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	F	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	G	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
8	H	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	I	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	J	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3
11	K	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	L	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	M	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
14	N	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
15	O	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	P	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
17	Q	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4

No	s1	s2	s3	s4	s5	s6	s7	s8	s9	s10	s11	s12	s13	s14	s15	s16	s17	Ss	n(c-1)	V	Ket
butir1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	41	51	0.804	Valid
butir2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	39	51	0.765	Valid
butir3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	36	51	0.706	Valid
butir4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	41	51	0.804	Valid
butir5	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	44	51	0.863	Valid
butir6	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	39	51	0.765	Valid
butir7	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	43	51	0.843	Valid
butir8	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	39	51	0.765	Valid
butir9	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	41	51	0.804	Valid
butir10	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	41	51	0.804	Valid
butir11	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	40	51	0.784	Valid
butir12	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	40	51	0.784	Valid
butir13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	38	51	0.745	Valid
butir14	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	37	51	0.725	Valid
butir15	3	1	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	38	51	0.745	Valid
butir16	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	37	51	0.725	Valid
butir17	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	39	51	0.765	Valid
butir18	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	37	51	0.725	Valid
butir19	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	41	51	0.804	Valid
butir20	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	40	51	0.784	Valid
butir21	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	41	51	0.804	Valid
butir22	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	39	51	0.765	Valid
butir23	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	40	51	0.784	Valid
butir24	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	40	51	0.784	Valid
butir25	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	41	51	0.804	Valid
butir26	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	43	51	0.843	Valid
V	62	64	52	74	52	52	70	52	52	57	51	54	64	74	75	59	71	1035	1326	0.781	Valid

Variabel Profesionalisme

No	Responden	Butir Pernyataan																							
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	A	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3
2	B	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
3	C	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	D	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
5	E	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	F	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	G	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
8	H	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	I	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
10	J	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2
11	K	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
12	L	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
13	M	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	N	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
15	O	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	P	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
17	Q	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4

No	s1	s2	s3	s4	s5	s6	s7	s8	s9	s10	s11	s12	s13	s14	s15	s16	s17	Ss	n(c-1)	V	Ket
butir1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	37	51	0.725	Valid
butir2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	37	51	0.725	Valid
butir3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	36	51	0.706	Valid
butir4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	3	36	51	0.706	Valid
butir5	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3	38	51	0.745	Valid
butir6	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	38	51	0.745	Valid
butir7	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	41	51	0.804	Valid
butir8	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	36	51	0.706	Valid
butir9	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	36	51	0.706	Valid
butir10	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	37	51	0.725	Valid
butir11	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	41	51	0.804	Valid
butir12	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	41	51	0.804	Valid
butir13	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	39	51	0.765	Valid
butir14	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	35	51	0.686	Valid
butir15	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	40	51	0.784	Valid
butir16	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	37	51	0.725	Valid
butir17	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	39	51	0.765	Valid
butir18	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	39	51	0.765	Valid
butir19	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	39	51	0.765	Valid
butir20	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3	39	51	0.765	Valid
butir21	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	3	3	2	3	37	51	0.725	Valid
butir22	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	38	51	0.745	Valid
butir23	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	38	51	0.745	Valid
butir24	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	37	51	0.725	Valid
V	53	53	48	68	48	48	56	48	44	51	44	50	48	65	72	49	66	911	1224	0.744	Valid

Variabel Kinerja Pelatih

No	Responden	Butir Pernyataan																							
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	A	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3
2	B	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4
3	C	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	D	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	E	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	F	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
7	G	4	1	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4
8	H	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	I	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
10	J	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
11	K	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	L	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
13	M	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
14	N	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4
15	O	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	P	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4
17	Q	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4

No	s1	s2	s3	s4	s5	s6	s7	s8	s9	s10	s11	s12	s13	s14	s15	s16	s17	Ss	n(c-1)	V	Ket
butir1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	42	51	0.824	Valid
butir2	3	2	2	3	2	2	0	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	37	51	0.725	Valid
butir3	3	3	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	36	51	0.706	Valid
butir4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	39	51	0.765	Valid
butir5	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	41	51	0.804	Valid
butir6	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	43	51	0.843	Valid
butir7	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	42	51	0.824	Valid
butir8	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	3	2	2	37	51	0.725	Valid
butir9	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	40	51	0.784	Valid
butir10	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	40	51	0.784	Valid
butir11	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	38	51	0.745	Valid
butir12	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	37	51	0.725	Valid
butir13	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	39	51	0.765	Valid
butir14	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	40	51	0.784	Valid
butir15	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	39	51	0.765	Valid
butir16	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	35	51	0.686	Valid
butir17	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	36	51	0.706	Valid
butir18	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	3	35	51	0.686	Valid
butir19	1	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	39	51	0.765	Valid
butir20	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	39	51	0.765	Valid
butir21	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	40	51	0.784	Valid
butir22	3	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	42	51	0.824	Valid
butir23	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	42	51	0.824	Valid
butir24	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	42	51	0.824	Valid
V	55	63	47	70	48	51	54	48	45	52	47	50	54	64	71	56	65	940	1224	0.768	Valid

Lampiran 4. Data Sampel Penelitian

No	Nama Lengkap	Jenis Kelamin	Usia	Asal Klub	Masa Kerja	Pendidikan Terakhir	Lisensi Kepelatihan
1	Methodius Ferdyan Thino Chandrika	Laki=Laki	24 tahun	PB Brilliant Bantul	6 tahun	S2	Level 1 BWF & Level 1 Fisik Nasional
2	Sarah Fatmawati	Perempuan	25 tahun	PB Pratama Yogyakarta	5 tahun	S1	Belum ada
3	Jibran Tauf Fillah	Laki=Laki	21 tahun	Phoenix Yogyakarta	4 tahun	SMA/SMK	Belum ada
4	Surya Bima putra	Laki=Laki	31 tahun	PB Arjuna Kulon Progo	5 tahun	S1	Level 1 BWF
5	Akwila Febri pradana,s.pd	Laki=Laki	30 tahun	PB Natura Sleman	12 tahun	S1	Level 1 BWF
6	Raden Wisnu Wardhana	Laki=Laki	26 tahun	PB Musagta Sleman	5 tahun	S1	Belum ada
7	Cut Tri a Saputi	Perempuan	25 tahun	PB Rajawali Yogyakarta	8 tahun	S1	Belum ada
8	Satriawan Wijanarka	Laki=Laki	27 tahun	PB Phoenix Yogyakarta	4 Tahun	S1	Level 1 BWF
9	Mikael Dwi Putra	Laki=Laki	27 tahun	PB Mandiri Demi Prestasi Sleman	6 tahun	SMA/SMK	Level 1 BWF
10	Ratna Dyah Safitri	Perempuan	22 tahun	PB Phoenix Yogyakarta	4 tahun	SMA/SMK	Belum ada
11	Eka Setiya	Laki=Laki	33 tahun	PB Mataram Raya Sleman	10 tahun	SMA/SMK	Belum ada
12	Sutrisno	Laki=Laki	60 tahun	PB Bintang Utara Sleman	45 tahun	S1	Provinsi dan Nasional
13	Akmad Tri Atmaja	Perempuan	22 tahun	PB Mataram Raya Sleman	4 tahun	SMA/SMK	Belum ada
14	Rohadi Tri Mulyanto	Laki=Laki	51 tahun	PB Elvan Jaya Bantul	12 tahun	S1	Belum ada
15	Hengky Nur oktavian	Laki=Laki	24 tahun	PB Poona Bantul	7 tahun	SMA/SMK	Belum ada
16	Rezha arzhan hidayat	Laki=Laki	27 tahun	PB Musagta Sleman	6 tahun	S2	Level 1 BWF
17	Luthfiana Pratiwi	Perempuan	23 tahun	PB Taruna Sleman	5 tahun	SMA/SMK	Belum ada
18	Ahmad Wacana	Laki=Laki	26 tahun	PB Pandiga Yogyakarta	4 tahun	S1	Belum ada
19	Yuddi Saputra	Laki=Laki	25 tahun	PB Persada Kulon Progo	7 tahun	S1	Level 1 BWF
20	Aldo Arta N	Laki=Laki	21 tahun	PB Griya Bugar Sleman	4 tahun	SMA/SMK	Belum ada
21	Sriyono	Laki=Laki	31 tahun	PB Panggungharjo bantul	10 tahun	SMA/SMK	Belum ada
22	Hendra Hemawan	Laki=Laki	30 tahun	PB Putra Jaya Andalan bantul	12 tahun	D3	Belum ada
23	Anita Nur Aprilia	Perempuan	26 tahun	PB Poona Bantul	5 tahun	S1	Level 1 BWF
24	Adhyasta Prayoga Atmaja	Laki=Laki	18 tahun	Bintang Solibad Indonesia	3 tahun	SMA/SMK	Belum ada
25	Amanda Prawesti	Perempuan	21 tahun	PB Kids Smash Bantul	3 tahun	S1	Belum ada

26	Daffa Zain	Laki=Laki	23 tahun	PB Kids Smash Bantul	2 tahun	SMA/SMK	Belum ada
27	Ronan Rizky Pratama	Laki=Laki	22 tahun	PB Putra Jaya Andalan	4 tahun	S1	Belum ada
28	Sugeng Raharjo	Laki=Laki	31 tahun	PB Panggungharjo Bantul	10 tahun	SD	Belum ada
29	Ihham Majid	Laki=Laki	21 tahun	Bantul Badminton Club	2 tahun	SMA/SMK	Belum ada
30	Angga Rizki	Laki=Laki	22 tahun	PB Ruby Vijaya Bantul	4 tahun	S1	Belum ada
31	Mahasin Sri Laksono	Laki=Laki	25 tahun	Bantul Badminton Club	5 tahun	S1	Belum ada
32	Risaf Tri Anggoro	Laki=Laki	22 tahun	PB Ruby Vijaya Bantul	4 tahun	S1	Belum ada
33	Reza Subakti Aji	Laki=Laki	26 tahun	Bantul Badminton Club	4 tahun	S1	Belum ada
34	Ramadhan Sidik	Laki=Laki	27 tahun	PB Ruby Vijaya Bantul	7 tahun	S1	Level 1 BWF
35	Engelbertus Yanur Eko Bhirowo	Laki=Laki	51 tahun	Bintang Solibad Indonesia	7 tahun	S1	Level 1 BWF
36	Uttoro	Laki=Laki	39 tahun	PB Ruby Vijaya Bantul	16 tahun	S1	Level 1 BWF
37	Bayu Pujia Tirtayasa	Laki=Laki	20 tahun	PB Batarajun Bantul	3 tahun	SMA/SMK	Belum ada
38	Wisnu Agung Susilo	Laki=Laki	27 tahun	PB Batarajun Bantul	5 tahun	S1	Belum ada
39	Afrizal Noor Huda	Laki=Laki	26 tahun	PB Wiratama Jaya Yogyakarta	6 tahun	SMA/SMK	Level 1 BWF
40	Intan Puspitasari	Perempuan	23 tahun	PB PWS Sleman	3 tahun	S1	Belum ada
41	Ferdiansyah	Laki=Laki	21 tahun	PB Batarajun Bantul	4 tahun	SMA/SMK	Belum ada
42	Rahmad Eko Saputra	Laki=Laki	25 tahun	PB Pancing Sembada Sleman	5 tahun	S1	Belum ada
43	Tri Sayekti N	Perempuan	22 tahun	PB Locomotif Gunung Kidul	3 tahun	S1	Level 1 Fisik Nasional
44	Riesti Cahyaningrum	Perempuan	29 tahun	PB Persada Kulon Progo	7 tahun	S2	Level 1 BWF
45	Angger Tri Prakoso	Laki=Laki	23 tahun	PB Diamond Baru Sleman	6 tahun	SMA/SMK	Level 1 BWF
46	Fransisca Sania Agusta	Perempuan	23 tahun	PB Jaya Raya Satria Sleman	4 tahun	S1	Belum ada
47	Rizky Febriansyah	Laki=Laki	21 tahun	PB Jaya Raya Satria Sleman	4 tahun	SMA/SMK	Belum ada
48	Viorel Joan fernando	Laki=Laki	22 tahun	PB Istimewa Badminton Club Sleman	5 tahun	SMA/SMK	Belum ada
49	Nindra M	Laki=Laki	21 tahun	PB Alfath Bantul	3 tahun	SMA/SMK	Belum ada
50	Irfan Agus Kurniawan	Laki=Laki	25 tahun	PB Alfath Bantul	6 tahun	S2	Level 1 BWF & Level 1 Fisik Nasional

Lampiran 5. Data Keseluruhan Penelitian

Motivasi

No	Responden	Butir Pernyataan																					Σ	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		22
1	Methodius Ferdyan Thino C	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	82
2	Sarah Fatmawati	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	83
3	Jibrán Tauf Fillah	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	77
4	Surya Bima putra	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	90
5	Akwila Febri Pradana, S.Pd	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	89
6	Raden Wisnu Wardhana	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	89
7	Cut Tria Saputri	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	87
8	Satriawan Wijanarka	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	78
9	Mikael Dwi Putra	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	84
10	Ratna Dyah Safitri	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	82
11	Eka Setiya	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	90
12	Sutrisno	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	79
13	Akhmad Tri Atmaja	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	85
14	Rohadi Tri Mulyanto	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	82
15	Hengky Nur Oktavian	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	88
16	Rezha Arzhan Hidayat	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	91
17	Luthfiana Pratiwi	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	86
18	Ahmad Wacana	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	86
19	Yuddi Saputra	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	85
20	Aldo Arta N	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	84
21	Sriyono	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	79
22	Hendra Hernawan	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	84
23	Anita Nur Aprilia	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
24	Adhyasta Prayoga Atmaja	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	89
25	Amanda Prawesti	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	82
26	Daffa Zain	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	79
27	Ronan Rizky Pratama	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	87
28	Sugeng Raharjo	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
29	Ilham Majid	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	87
30	Angga Rizki	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	81
31	Mahasin Sri Laksono	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	78
32	Risaf Tri Anggoro	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	86
33	Reza Subakti Aji	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	84
34	Ramadhan Sidik	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	84
35	Engelbertus Yanur Eko B	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	86
36	Uttoro	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	86
37	Bayu Puja Tirtayasa	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	84
38	Wisnu Agung Susilo	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	82
39	Afrizal Noor Huda	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	87
40	Intan Puspitasari	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	82
41	Ferdiansyah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	90
42	Rahmad Eko Saputra	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	83
43	Tri Sayekti N	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	4	4	3	3	79
44	Riesti Cahyaningrum	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	84
45	Angger Tri Prakoso	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	80
46	Fransisca Sania Agusta	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	84
47	Rizky Febriansyah	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	85
48	Viorel Joan fernando	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	83
49	Nindra M	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	91
50	Irfan Agus Kurniawan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	4	4	4	85

Budaya Kerja

No	Responden	Butir Pernyataan																								Σ		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		25	26
1	Methodius Ferdyan Thino C	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	89
2	Sarah Fatmawati	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	90
3	Jibrán Taufí Fílláh	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	83	
4	Surya Bima putra	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	95	
5	Akwila Febri Pradana, S.Pd	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	91	
6	Raden Wisnu Wardhana	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	90	
7	Cut Tria Saputri	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	88	
8	Satriawan Wijanarka	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	83	
9	Mikael Dwi Putra	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	95	
10	Ratna Dyah Safitri	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	89	
11	Eka Setiya	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	91	
12	Sutrisno	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	82	
13	Akhmad Tri Atmaja	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	
14	Rohadi Tri Mulyanto	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	90	
15	Hengky Nur Oktavian	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	
16	Rezha Arzhan Hidayat	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	95	
17	Luthfiana Pratiwi	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	90	
18	Ahmad Wacana	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	100	
19	Yuddi Saputra	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	87	
20	Aldo Arta N	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	92	
21	Sriyono	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	88	
22	Hendra Hernawan	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	90	
23	Anita Nur Aprilia	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	93	
24	Adhyasta Prayoga Atmaja	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	88	
25	Amanda Prawesti	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	83	
26	Daffa Zain	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	87	
27	Ronan Rizky Pratama	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	
28	Sugeng Raharjo	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	84	
29	Ilham Majid	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	89	
30	Angga Rizki	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	83	
31	Mahasin Sri Laksono	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	82	
32	Risaf Tri Anggoro	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	89	
33	Reza Subakti Aji	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	90	
34	Ramadhan Sidik	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	100	
35	Engelbertus Yanur Eko B	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	96	
36	Uttoro	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	85	
37	Bayu Puja Tirtayasa	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	
38	Wisnu Agung Susilo	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	95	
39	Afrizal Noor Huda	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	92	
40	Intan Puspitasari	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	87	
41	Ferdiansyah	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	91	
42	Rahmad Eko Saputra	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	88	
43	Tri Sayekti N	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80	
44	Riesti Cahyaningrum	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	89	
45	Angger Tri Prakoso	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	88	
46	Fransisca Sania Agusta	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	92	
47	Rizky Febriansyah	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	88	
48	Viorel Joan fernando	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	
49	Nindra M	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	94	
50	Irfan Agus Kurniawan	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	88	

Profesionalisme

No	Responden	Butir Pernyataan																								Σ
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	Methodius Ferdyan Thino C	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
2	Sarah Fatmawati	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	91
3	Jibrán Tauf Fillah	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	85	
4	Surya Bima putra	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	93	
5	Akwila Febri Pradana, S.Pd	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	90	
6	Raden Wisnu Wardhana	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	
7	Cut Tria Saputri	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	88	
8	Satriawan Wijanarka	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	69	
9	Mikael Dwi Putra	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	
10	Ratna Dyah Safitri	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	89	
11	Eka Setiya	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	
12	Sutrisno	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	85	
13	Akhmad Tri Atmaja	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	
14	Rohadi Tri Mulyanto	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	93	
15	Hengky Nur Oktavian	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	
16	Rezha Arzhan Hidayat	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94	
17	Luthiana Pratiwi	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90	
18	Ahmad Wacana	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	
19	Yuddi Saputra	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	92	
20	Aldo Arta N	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	90	
21	Sriyono	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	
22	Hendra Hernawan	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	90	
23	Anita Nur Aprilia	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93	
24	Adhyasta Prayoga Atmaja	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	88	
25	Amanda Prawesti	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	86	
26	Daffa Zain	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	87	
27	Ronan Rizky Pratama	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	
28	Sugeng Raharjo	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	86	
29	Ilham Majid	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	87	
30	Angga Rizki	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	88	
31	Mahasin Sri Laksono	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	89	
32	Risaf Tri Anggoro	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	95	
33	Reza Subakti Aji	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90	
34	Ramadhan Sidik	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	
35	Engelbertus Yanur Eko B	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	
36	Uttoro	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	85	
37	Bayu Puja Tirtayasa	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	
38	Wisnu Agung Susilo	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	
39	Afrizal Noor Huda	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93	
40	Intan Puspitasari	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	88	
41	Ferdiansyah	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	92	
42	Rahmad Eko Saputra	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	94	
43	Tri Sayekti N	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	82	
44	Riesti Cahyaningrum	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	90	
45	Angger Tri Prakoso	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93	
46	Fransisca Sania Augusta	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94	
47	Rizky Febriansyah	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	89	
48	Viorel Joan fernando	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	92	
49	Nindra M	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	
50	Irfan Agus Kurniawan	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	

Kinerja Pelatih

No	Responden	Butir Pernyataan																								Σ
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	Methodius Ferdyan Thino C	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
2	Sarah Fatmawati	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
3	Jibrán Tauf Fillah	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
4	Surya Bima putra	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	89
5	Akwila Febri Pradana, S.Pd	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
6	Raden Wisnu Wardhana	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
7	Cut Tria Saputri	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
8	Satriawan Wijanarka	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	86
9	Mikael Dwi Putra	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
10	Ratna Dyah Safitri	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	90
11	Eka Setiya	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
12	Sutrisno	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
13	Akhmad Tri Atmaja	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
14	Robadi Tri Mulyanto	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
15	Hengky Nur Oktavian	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
16	Rezha Arzhan Hidayat	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
17	Luthiana Pratiwi	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
18	Ahmad Wacana	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
19	Yuddi Saputra	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	93
20	Aldo Arta N	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	89
21	Sriyono	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	91
22	Hendra Hernawan	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	89
23	Anita Nur Aprilia	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
24	Adhyasta Prayoga Atmaja	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
25	Amanda Prawesti	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	88
26	Daffa Zain	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	85
27	Ronan Rizky Pratama	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
28	Sugeng Raharjo	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
29	Ilham Majid	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
30	Angga Rizki	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	90
31	Mahasin Sri Laksono	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	89
32	Risaf Tri Anggoro	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	92
33	Reza Subakti Aji	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
34	Ramadhan Sidik	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
35	Engelbertus Yanur Eko B	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
36	Uttoro	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	89
37	Bayu Puja Tirtayasa	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	87
38	Wisnu Agung Susilo	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	89
39	Afrizal Noor Huda	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	85
40	Intan Puspitasari	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	88
41	Ferdiansyah	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
42	Rahmad Eko Saputra	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
43	Tri Sayekti N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	79
44	Riesti Cahyaningrum	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	86
45	Angger Tri Prakoso	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	87
46	Fransisca Sania Augusta	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
47	Rizky Febriansyah	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	89
48	Viorel Joan fernando	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	87
49	Nindra M	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
50	Irfan Agus Kurniawan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	88

Lampiran 6. Hasil Reliabilitas Uji Coba Angket

Variabel Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	17	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	17	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.929	.932	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir1	72.76	60.566	.704	.923
butir2	72.59	61.132	.890	.921
butir3	72.76	62.941	.565	.926
butir4	72.53	64.390	.473	.927
butir5	72.47	63.765	.560	.926
butir6	72.71	61.721	.679	.924
butir7	72.82	62.154	.492	.928
butir8	72.94	61.809	.572	.926
butir9	72.53	62.390	.726	.924
butir10	72.76	62.316	.533	.927

butir11	72.82	64.904	.368	.929
butir12	72.65	62.118	.622	.925
butir13	72.53	64.140	.504	.927
butir14	72.94	65.684	.258	.931
butir15	73.00	64.000	.478	.927
butir16	72.94	63.934	.444	.928
butir17	73.00	63.750	.507	.927
butir18	73.00	62.500	.654	.924
butir19	72.71	62.346	.768	.923
butir20	72.88	61.860	.772	.923
butir21	72.71	61.971	.818	.922
butir22	72.65	62.493	.724	.924
butir23	72.59	64.507	.458	.928

Variabel Budaya Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	17	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	17	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.956	.957	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir1	83.47	76.140	.603	.955

butir2	83.59	78.007	.423	.956
butir3	83.76	80.316	.136	.959
butir4	83.47	74.015	.855	.952
butir5	83.29	74.346	.815	.953
butir6	83.59	75.257	.768	.953
butir7	83.35	74.868	.742	.953
butir8	83.59	75.382	.752	.953
butir9	83.47	74.640	.780	.953
butir10	83.47	75.390	.691	.954
butir11	83.53	74.765	.790	.953
butir12	83.53	75.515	.698	.954
butir13	83.65	78.743	.361	.957
butir14	83.71	76.346	.553	.955
butir15	83.65	75.493	.503	.957
butir16	83.71	76.846	.687	.954
butir17	83.59	76.632	.594	.955
butir18	83.71	76.096	.581	.955
butir19	83.47	75.640	.662	.954
butir20	83.53	77.140	.503	.956
butir21	83.47	75.265	.706	.954
butir22	83.59	74.507	.864	.952
butir23	83.53	74.140	.867	.952
butir24	83.53	74.140	.867	.952
butir25	83.47	74.765	.616	.955
butir26	83.35	73.868	.860	.952

Variabel Profesionalisme

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	17	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	17	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.964	.964	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir1	74.41	69.257	.750	.962
butir2	74.41	70.632	.809	.962
butir3	74.47	71.140	.581	.964
butir4	74.47	67.890	.797	.962
butir5	74.35	67.868	.858	.961
butir6	74.35	72.618	.446	.965
butir7	74.18	69.779	.719	.962
butir8	74.47	72.140	.688	.963
butir9	74.47	69.640	.773	.962
butir10	74.41	68.132	.885	.961
butir11	74.18	69.404	.766	.962
butir12	74.18	69.154	.797	.962
butir13	74.29	70.721	.657	.963
butir14	74.53	72.515	.470	.964
butir15	74.24	69.066	.833	.961
butir16	74.41	72.507	.519	.964
butir17	74.29	69.721	.789	.962
butir18	74.29	68.971	.890	.961
butir19	74.29	71.096	.608	.963
butir20	74.29	68.346	.766	.962
butir21	74.41	69.257	.611	.964

butir22	74.35	72.618	.446	.965
butir23	74.35	69.243	.921	.961
butir24	74.41	69.007	.779	.962

Variabel Kinerja Pelatih

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	17	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	17	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.939	.945	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir1	75.82	64.279	.537	.937
butir2	76.12	62.985	.415	.942
butir3	76.18	66.404	.225	.942
butir4	76.00	63.375	.719	.935
butir5	75.88	62.235	.809	.934
butir6	75.76	62.816	.722	.935
butir7	75.82	62.904	.711	.935
butir8	76.12	62.610	.592	.937
butir9	75.94	62.184	.842	.933
butir10	75.94	63.809	.625	.936
butir11	76.06	64.184	.656	.936

butir12	76.12	64.235	.727	.935
butir13	76.00	63.500	.701	.935
butir14	75.94	63.684	.642	.936
butir15	76.00	63.750	.667	.936
butir16	76.24	64.691	.444	.939
butir17	76.18	65.279	.441	.939
butir18	76.24	62.566	.693	.935
butir19	76.00	61.625	.638	.936
butir20	76.00	64.625	.546	.937
butir21	75.94	63.934	.609	.936
butir22	75.82	63.904	.469	.939
butir23	75.82	62.279	.791	.934
butir24	75.82	62.404	.775	.934

Lampiran 7. Hasil Analisi Data Penelitian

		motivasi	budaya_kerja	profesionalisme	kinerja_pelatih
N	Valid	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0
Mean		84.42	90.08	91.34	90.44
Median		84.00	89.50	92.00	90.50
Mode		84	88	92	89
Std. Deviation		3.892	5.001	3.723	3.699
Minimum		77	80	82	79
Maximum		92	101	98	96
Sum		4221	4504	4567	4522

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	77	1	2.0	2.0	2.0
	78	2	4.0	4.0	6.0

79	4	8.0	8.0	14.0
80	2	4.0	4.0	18.0
81	2	4.0	4.0	22.0
82	6	12.0	12.0	34.0
83	3	6.0	6.0	40.0
84	7	14.0	14.0	54.0
85	4	8.0	8.0	62.0
86	4	8.0	8.0	70.0
87	4	8.0	8.0	78.0
88	1	2.0	2.0	80.0
89	3	6.0	6.0	86.0
90	4	8.0	8.0	94.0
91	2	4.0	4.0	98.0
92	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

budaya_kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	80	1	2.0	2.0	2.0
	82	2	4.0	4.0	6.0
	83	4	8.0	8.0	14.0
	84	1	2.0	2.0	16.0
	85	1	2.0	2.0	18.0
	87	3	6.0	6.0	24.0
	88	7	14.0	14.0	38.0
	89	6	12.0	12.0	50.0
	90	5	10.0	10.0	60.0
	91	3	6.0	6.0	66.0
	92	4	8.0	8.0	74.0
	93	1	2.0	2.0	76.0
	94	1	2.0	2.0	78.0
	95	4	8.0	8.0	86.0

	96	1	2.0	2.0	88.0
	97	2	4.0	4.0	92.0
	99	1	2.0	2.0	94.0
	100	2	4.0	4.0	98.0
	101	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

profesionalisme

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	82	1	2.0	2.0	2.0
	85	3	6.0	6.0	8.0
	86	2	4.0	4.0	12.0
	87	2	4.0	4.0	16.0
	88	4	8.0	8.0	24.0
	89	3	6.0	6.0	30.0
	90	6	12.0	12.0	42.0
	91	2	4.0	4.0	46.0
	92	7	14.0	14.0	60.0
	93	5	10.0	10.0	70.0
	94	2	4.0	4.0	74.0
	95	5	10.0	10.0	84.0
	96	6	12.0	12.0	96.0
	97	1	2.0	2.0	98.0
	98	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

kinerja_pelatih

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	79	1	2.0	2.0	2.0
	85	3	6.0	6.0	8.0
	86	3	6.0	6.0	14.0

87	4	8.0	8.0	22.0
88	5	10.0	10.0	32.0
89	7	14.0	14.0	46.0
90	2	4.0	4.0	50.0
91	3	6.0	6.0	56.0
92	4	8.0	8.0	64.0
93	4	8.0	8.0	72.0
94	6	12.0	12.0	84.0
95	6	12.0	12.0	96.0
96	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 8. Data Perhitungan Norma Penilaian

No	Interval	Kategori
1	$Mi + 1,8 Sbi < X$	Sangat Tinggi
2	$Mi + 0,6 Sbi < X \leq Mi + 1,8 Sbi$	Tinggi
3	$Mi - 0,6 Sbi < X \leq Mi + 0,6 Sbi$	Cukup
4	$Mi - 1,8 Sbi < X \leq Mi - 0,6 Sbi$	Rendah
5	$X \leq Mi - 1,8 Sbi$	Sangat Rendah

(Sumber: Widoyoko, 2014: 238)

Keterangan:

X = rata-rata

Mi = $\frac{1}{2}$ (skor maks ideal + skor min ideal)

Sbi = $\frac{1}{6}$ (skor maks ideal – skor min ideal)

Skor maks ideal = skor tertinggi

Skor min ideal = skor terendah

Motivasi

$$\text{Skor maks ideal} = 23 \times 4 = 92$$

$$\text{Skor min ideal} = 23 \times 1 = 23$$

$$Mi = \frac{1}{2} (92 + 23) = 58$$

$$Sbi = \frac{1}{6} (92 - 23) = 12$$

$$\begin{aligned} \text{Sangat Baik} &= Mi + 1,8 Sbi < X \\ &= 58 + (1,8 \times 12) < X \\ &= \mathbf{80 < X} \end{aligned}$$

Baik	$= M_i + 0,6 S_{bi} < X \leq M_i + 1,8 S_{bi}$ $= 58 + (0,6 \times 12) < X \leq 58 + (1,8 \times 12)$ $= \mathbf{65 < X \leq 80}$
Cukup	$= M_i - 0,6 S_{bi} < X \leq M_i + 0,6 S_{bi}$ $= 58 - (0,6 \times 12) < X \leq 58 + (0,6 \times 12)$ $= \mathbf{51 < X \leq 65}$
Kurang	$= M_i - 1,8 S_{bi} < X \leq M_i - 0,6 S_{bi}$ $= 58 - (1,8 \times 12) < X \leq 58 - (0,6 \times 12)$ $= \mathbf{36 < X \leq 51}$
Sangat Kurang	$= X \leq M_i - 1,8 S_{bi}$ $= X \leq 58 - (1,8 \times 12)$ $= \mathbf{X \leq 36}$

Budaya Kerja

Skor maks ideal	$= 26 \times 4 = 104$
Skor min ideal	$= 26 \times 1 = 26$
M_i	$= \frac{1}{2} (104 + 26) = 65$
S_{bi}	$= \frac{1}{6} (104 - 26) = 13$
Sangat Baik	$= M_i + 1,8 S_{bi} < X$ $= 65 + (1,8 \times 13) < X$ $= \mathbf{88 < X}$
Baik	$= M_i + 0,6 S_{bi} < X \leq M_i + 1,8 S_{bi}$ $= 65 + (0,6 \times 13) < X \leq 65 + (1,8 \times 13)$ $= \mathbf{73 < X \leq 88}$
Cukup	$= M_i - 0,6 S_{bi} < X \leq M_i + 0,6 S_{bi}$ $= 65 - (0,6 \times 13) < X \leq 65 + (0,6 \times 13)$ $= \mathbf{57 < X \leq 73}$
Kurang	$= M_i - 1,8 S_{bi} < X \leq M_i - 0,6 S_{bi}$

$$= 65 - (1,8 \times 13) < X \leq 65 - (0,6 \times 13)$$

$$= \mathbf{42 < X \leq 57}$$

Sangat Kurang = $X \leq Mi - 1,8 Sbi$

$$= X \leq 65 - (1,8 \times 13)$$

$$= \mathbf{X \leq 42}$$

Profesionalisme

Skor maks ideal = $24 \times 4 = \mathbf{96}$

Skor min ideal = $24 \times 1 = \mathbf{24}$

Mi = $\frac{1}{2} (96 + 24) = \mathbf{60}$

Sbi = $\frac{1}{6} (96 - 24) = \mathbf{12}$

Sangat Baik = $Mi + 1,8 Sbi < X$

$$= 60 + (1,8 \times 12) < X$$

$$= \mathbf{82 < X}$$

Baik = $Mi + 0,6 Sbi < X \leq Mi + 1,8 Sbi$

$$= 60 + (0,6 \times 12) < X \leq 60 + (1,8 \times 12)$$

$$= \mathbf{67 < X \leq 82}$$

Cukup = $Mi - 0,6 Sbi < X \leq Mi + 0,6 Sbi$

$$= 60 - (0,6 \times 12) < X \leq 60 + (0,6 \times 12)$$

$$= \mathbf{53 < X \leq 67}$$

Kurang = $Mi - 1,8 Sbi < X \leq Mi - 0,6 Sbi$

$$= 60 - (1,8 \times 12) < X \leq 60 - (0,6 \times 12)$$

$$= \mathbf{38 < X \leq 53}$$

Sangat Kurang = $X \leq Mi - 1,8 Sbi$

$$= X \leq 60 - (1,8 \times 12)$$

$$= \mathbf{X \leq 38}$$

Kinerja Pelatih

$$\text{Skor maks ideal} = 24 \times 4 = \mathbf{96}$$

$$\text{Skor min ideal} = 24 \times 1 = \mathbf{24}$$

$$M_i = \frac{1}{2} (96 + 24) = \mathbf{60}$$

$$S_{bi} = \frac{1}{6} (96 - 24) = \mathbf{12}$$

$$\begin{aligned} \text{Sangat Baik} &= M_i + 1,8 S_{bi} < X \\ &= 60 + (1,8 \times 12) < X \\ &= \mathbf{82 < X} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Baik} &= M_i + 0,6 S_{bi} < X \leq M_i + 1,8 S_{bi} \\ &= 60 + (0,6 \times 12) < X \leq 60 + (1,8 \times 12) \\ &= \mathbf{67 < X \leq 82} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Cukup} &= M_i - 0,6 S_{bi} < X \leq M_i + 0,6 S_{bi} \\ &= 60 - (0,6 \times 12) < X \leq 60 + (0,6 \times 12) \\ &= \mathbf{53 < X \leq 67} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kurang} &= M_i - 1,8 S_{bi} < X \leq M_i - 0,6 S_{bi} \\ &= 60 - (1,8 \times 12) < X \leq 60 - (0,6 \times 12) \\ &= \mathbf{38 < X \leq 53} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Sangat Kurang} &= X \leq M_i - 1,8 S_{bi} \\ &= X \leq 60 - (1,8 \times 12) \\ &= \mathbf{X \leq 38} \end{aligned}$$

Lampiran 9. Hasil Analisis SEM

		Correlations			
		kinerja_pelatih	motivasi	budaya_kerja	profesionalisme
Pearson Correlation	kinerja_pelatih	1.000	.567	.619	.687
	motivasi	.567	1.000	.628	.541
	budaya_kerja	.619	.628	1.000	.844
	profesionalisme	.687	.541	.844	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja_pelatih	.	.000	.000	.000
	motivasi	.000	.	.000	.000
	budaya_kerja	.000	.000	.	.000
	profesionalisme	.000	.000	.000	.
N	kinerja_pelatih	50	50	50	50
	motivasi	50	50	50	50
	budaya_kerja	50	50	50	50
	profesionalisme	50	50	50	50

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	profesionalisme, motivasi, budaya_kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja_pelatih

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.725 ^a	.526	.495	2.628	.526	17.021	3	46	.000

a. Predictors: (Constant), profesionalisme, motivasi, budaya_kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	352.641	3	117.547	17.021	.000 ^b
	Residual	317.679	46	6.906		
	Total	670.320	49			

a. Dependent Variable: kinerja_pelatih

b. Predictors: (Constant), profesionalisme, motivasi, budaya_kerja

Lampiran 10. Google Form Penelitian

Lembar Kuisisioner Pelatih

PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA KERJA DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PELATIH BULUTANGKIS SE-DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

1. Tulislah identitas Saudara/Saudari dengan lengkap.
2. Bacalah dengan seksama setiap pernyataan di bawah ini.
3. Jawablah pernyataan-pernyataan di bawah ini yang menurut Saudara/Saudari paling sesuai pada kolom jawaban yang tersedia.
4. Jawaban "SS" (Sangat Setuju), "S" (Setuju), "TS" (Tidak Setuju), "STS" (Sangat Tidak Setuju).
5. Jawablah pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya.

Nama Lengkap *

Teks jawaban singkat

Jenis Kelamin *

Usia *

Teks jawaban singkat

Asal Klub *

Teks jawaban singkat

Masa Kerja *

Teks jawaban singkat

Usia *

Teks jawaban singkat

Pendidikan Terakhir *

- SD
- SMP
- SMA/SMK
- S1
- S2
- S3
- Lainnya...

Lisensi Kepelatihan

Teks jawaban singkat

MOTIVASI PELATIH

Terdiri dari:

- Motivasi Internal
- Motivasi Eksternal

Saya membutuhkan suatu penghargaan atas segala kerja keras saya *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya tidak akan menyerah untuk meraih suatu penghargaan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju



Saya menjadikan suatu penghargaan sebagai motivasi *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya mempunyai kewajiban untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya berusaha melatih dengan tekun dan disiplin agar dapat menghantarkan atlet menjadi juara *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya bekerja dengan sungguh-sungguh agar dapat diakui oleh pelatih-pelatih lainnya *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya melatih dengan baik
agar lebih diakui oleh
organisasi dan orang tua
atlet

*

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya membutuhkan
pengakuan dari klub dan
organisasi

*

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya selalu fokus dengan tujuan yang telah direncanakan sebelumnya *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Ketika saya bekerja dengan baik maka akan membuat saya diberikan banyak wewenang dan kekuasaan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya bekerja dengan
maksimal agar kelak diberi
wewenang untuk melatih tim
seperti POPDA, PORDA dan
PON *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya terus berusaha dan
bekerja keras agar kelak
dapat menjadi kepala pelatih
di klub *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya menyukai pekerjaan sebagai pelatih karena lingkungan kerja yang positif dan mendukung *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya menjadi pelatih karena mayoritas pekerjaan disekitar saya adalah seorang pelatih *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju



Saya tidak memiliki pilihan pekerjaan lain kecuali menjadi pelatih *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Banyak sedikitnya gaji yang saya terima dapat memotivasi saya untuk bekerja lebih giat *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Jumlah gaji yang saya terima, sudah sesuai dengan jam kerja *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Kompensasi yang saya terima sebagai pelatih sudah mencukupi kehidupan sehari-hari *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Klub di tempat saya bekerja, *
selalu memberikan
kesempatan untuk
meningkatkan karier

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Selama saya bekerja dengan *
baik dan maksimal maka
saya yakin akan
dipertahankan oleh klub

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya merasa nyaman di klub *
tempat saya bekerja karena
memiliki peraturan yang
tidak terlalu mengikat

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya bertanggungjawab atas *
apa yang saya kerjakan di
klub

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya mempunyai *
tanggungjawab penuh untuk
melatih atlet dengan baik
dan benar agar kelak dapat
menjadi juara

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Budaya Kerja Pelatih

Terdiri dari:

- Sikap Terhadap Pekerjaan
- Perilaku Pada Waktu Bekerja

Saya selalu bekerja dengan
sungguh-sungguh agar
memperoleh hasil yang
maksimal *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya tidak suka ada atlet
yang tidak serius dan
semangat ketika latihan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju



Kegiatan melatih adalah *
kegiatan prioritas bagi saya

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya selalu semangat dan *
antusias ketika melatih

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya selalu menjaga sikap *
baik dengan atlet, orang tua
atlet, teman sejawat pelatih
maupun dalam organisasi

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya tetap tenang dan sabar *
dalam menghadapi
permasalahan

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya selalu menjaga komunikasi dengan atlet, orang tua atlet, teman sejawat pelatih maupun dalam organisasi agar tidak ada kesalahpahaman *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya mentaati segala peraturan yang ada baik di klub maupun di organisasi *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju



Dengan mentaati peraturan ^{*}
yang ada, saya berharap
dapat menjadi teladan bagi
atlet dan teman sejawat
pelatih

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya bersikap sesuai dengan ^{*}
nilai-nilai agama yang ada
baik di dalam maupun diluar
lapangan

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju



Saya selalu bersifat jujur
dalam melaksanakan
pekerjaan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya selalu mentaati norma
yang ada dimasyarakat baik
di dalam maupun diluar
lapangan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya hadir di GOR saat latihan selalu tepat waktu *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya memberi hukuman bagi atlet yang telat saat berlatih *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya selalu
mengkomunikasikan ke teman
sejawat pelatih dan ke orang
tua atlet apabila saya tidak
bisa hadir atau telat

*

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya rutin menyusun
program latihan untuk atlet

*

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya memberikan program latihan sesuai dengan apa yang sudah disusun sebelumnya *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya selalu mengecek kembali program apa yang harus saya berikan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya melakukan evaluasi dan *
perbaikan ketika terdapat
kendala dalam
melaksanakan pelatihan

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya dengan terbuka *
menerima kritik maupun
saran dari luar

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya berusaha untuk selalu *
memperbaiki kesalahan atau
kekurangan yang ada

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya selalu terbuka untuk *
menjalinkan kerjasama dengan
semua pihak

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya selalu menjaga komunikasi dengan semua pihak agar tetap terjalin hubungan yang baik *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya bersikap adil kepada semua atlet tanpa membeda-bedakan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya selalu mencontohkan hal-hal baik, karena seorang pelatih menjadi panutan bagi atletnya *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya menjunjung tinggi sikap sportifitas dan sikap tanggung jawab *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Profesionalme Pelatih

Terdiri dari:

- Memiliki Keterampilan yang Baik
- Menguasai Materi
- Memiliki Kepribadian yang Baik
- Memiliki Penguasaan Teknologi

Saya menerapkan metode pelatihan dengan memperhatikan karakteristik masing-masing atlet *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya merancang program pelatihan dengan kreatif agar tidak membosankan *

- Sangat Setuju
- Setuju



Saya membedakan program *
latihan untuk usia anak dan
usia remaja

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya memasukkan permainan *
anak didalamnya, agar atlet
tidak merasa jenuh

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya memberikan program latihan dengan macam-macam model pelatihan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya selalu mengidentifikasi masing-masing karakter atlet terlebih dahulu sebelum memberikan program latihan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya menyampaikan dan menjelaskan program latihan kepada atlet dengan jelas *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya menjelaskan secara teori program latihan kepada atlet diikuti dengan praktek *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya menguasai konsep keilmuan yang mendukung pelatihan bulutangkis *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya mampu memilih materi program latihan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing atlet *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya mengelompokkan atlet berdasarkan kemampuan dengan tujuan memberikan program latihan yang sesuai dengan kebutuhannya *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya selalu menunjukkan sikap professional *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya menghargai atlet yang *
mampu bersikap
professional dan disiplin

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya mengutamakan *
kegiatan melatih daripada
kegiatan yang tidak penting
lainnya

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya selalu menunjukkan kepribadian yang baik dan positif *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya adalah seorang mantan atlet yang berprestasi, sehingga saya dapat menjadi motivasi untuk atlet *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya selalu mengajarkan sikap sportifitas kepada atlet *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya berusaha untuk selalu disiplin tepat waktu *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya mengajarkan sikap
saling menghargai satu
sama lain *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya mampu menguasai
sarana teknologi modern
guna menunjang kegiatan
latihan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya menggunakan sarana *
media sosial seperti *youtube*,
instagram, *tiktok*, dll untuk
mencari metode latihan
terbaru

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya mampu menggunakan *
beberapa teknologi dalam
olahraga bulutangkis guna
menunjang proses latihan

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju



Saya selalu update terkait perkembangan teknologi terbaru dalam bulutangkis *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya juga mengajarkan banyak hal terkait teknologi dalam bulutangkis kepada atlet *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Kinerja Pelatih

Terdiri dari:

- Pengetahuan (*Knowledge*)
- Pengalaman (*Experince*)
- Karakter (*Caracter*)

Saya memiliki pengetahuan *
yang luas terkait olahraga
bulutangkis

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya memiliki linsensi *
kepelatihan bulutangkis

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju



Saya pernah mengikuti seminar atau pelatihan terkait bulutangkis *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya mampu membuat program latihan sesuai prosedur yang ada dengan baik dan efektif *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya selalu berdiskusi
dengan teman sejawat
pelatih dalam menentukan
program latihan untuk atlet *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya menerapkan program
latihan dengan efisien *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya melakukan evaluasi terhadap program pelatihan yang sudah diberikan kepada atlet *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya memiliki kemampuan yang baik antara teori dan praktik *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya memiliki program latihan andalan yang baik untuk meningkatkan kemampuan atlet *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya selalu belajar dari pengalaman yang ada *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Karena saya mantan atlet, *
saya tidak sulit dalam
menentukan program latihan

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya berusaha untuk tetap *
tenang dalam menghadapi
permasalahan baik teknis
maupun non teknis

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya selalu menjaga situasi *
yang kondusif didalam
maupun luar lapangan

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Ketika terdapat suatu *
permasalahan, saya selalu
berdiskusi dengan teman
sejawat pelatih

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya harus mampu dengan
bijaksana dalam memimpin
team/klub dengan baik *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya memiliki ciri khas yang
berbeda dengan pelatih
lainnya *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya memberikan contoh karakter yang kuat sebagai seorang olahragawan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya memiliki fokus dan tingkat konsentrasi yang baik saat memimpin proses latihan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya tidak bersikap otoriter *
dalam memimpin team/klub

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya memiliki kesehatan *
jasmani yang baik serta
bugar

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya mengajarkan jiwa *
kepemimpinan kepada atlet

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya selalu berkomunikasi *
dengan orang tua atlet
terkait perkembangan atlet
tersebut

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya mampu meyakinkan atlet dan orang tua atlet bahwa apa yang diprogramkan dan diberikan adalah untuk kebaikan dan kemajuan atlet *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya selalu berusaha dengan maksimal untuk kemajuan dan prestasi atlet *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

