

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP  
PENINGKATAN PRESTASI ATLET BINAAN KOMITE OLAHRAGA  
NASIONAL INDONESIA (KONI) KOTA SOLOK**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Studi  
Strata Satu (S1) Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi*



**Disusun oleh :**

**Fiony Tasya Miranda Goliot**  
**NPM : 201000461201050**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK  
TAHUN 2024**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP  
PENINGKATAN PRESTASI ATLET BINAAN KOMITE OLAHRAGA  
NASIONAL INDONESIA (KONI) KOTA SOLOK**

**FIONY TASYA MIRANDA GOLIOT**  
**NPM :201000461201050**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Peningkatan Prestasi Atlet Binaan Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 90 Atlet Binaan Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling.

Berdasarkan analisis statistik dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi, hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $0.321 < t$  tabel  $1.66235$ . Variabel Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi, hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $12.760 > t$  tabel  $1.66235$ . Variabel Kompensasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel prestasi, hal ini dibuktikan dengan nilai  $F$  hitung sebesar  $96.979 > 3.10$ . Nilai koefisien determinasi sebesar  $0,690$  atau  $69\%$  mengindikasikan bahwa  $69\%$  variabel kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh terhadap prestasi, sedangkan sisanya  $31\%$  dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

***Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi dan Prestasi***

***THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND MOTIVATION ON  
INCREASING THE PERFORMANCE OF ATHLETES GUIDED BY THE  
INDONESIAN NATIONAL SPORTS COMMITTEE (KONI) IN SOLOK CITY***

**FIONY TASYA MIRANDA GOLIOT**  
**NPM : 201000461201050**

**ABSTRACT**

This research aims to determine the influence of compensation and motivation on improving the performance of athletes assisted by the Indonesian National Sports Committee (KONI) Solok City. The sample used was 90 Athletes assisted by the Indonesian National Sports Committee (KONI) Solok City. The sampling technique uses total sampling.

Based on statistical analysis, it can be concluded that partially the Compensation variable does not have a significant effect on Achievement, this is proven by the calculated t value of  $0.321 < t \text{ table } 1.66235$ . The Motivation variable partially has a significant effect on the Achievement variable, this is proven by the calculated t value of  $12,760 > t \text{ table } 1.66235$ . Compensation and Motivation variables simultaneously influence the achievement variable, this is proven by the calculated F value of  $96,979 > 3.10$ . The coefficient of determination value of 0.690 or 69% indicates that 69% of compensation and motivation variables have an influence on achievement, while the remaining 31% is influenced or explained by other variables not examined in this research.

***Keywords: Compensation, Motivation and Achievement***

## KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat beriringan salam tidak lupa penulis mohonkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW. Yang telah membawa kita dari alam kebodohan kepada alam yang berilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan saat ini. Dan dengan ilmu pengetahuan tersebut penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Peningkatan Prestasi Atlet Binaan Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok”**.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok. Keberhasilan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Syahro Ali Akbar, MP selaku Rektor Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok.
2. Bapak Rudi Horizon selaku Ketua Umum Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok.

3. Ibuk Afni Yeni, SE.MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok.
4. Ibuk Nurhayati, SE.MM selaku Pembimbing I atas segala saran dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi.
5. dan Ibuk Rasidah Nasrah S.SosI. MM selaku Pembimbing II atas segala saran dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi.
6. Bapak dan Ibuk Dosen Fakultas Ekonomi yang telah banyak memberikan ilmu dan pengalaman yang tentunya sangat bermanfaat.
7. Seluruh pegawai tenaga kependidikan yang telah meluangkan waktu dan membantu penulis mendapatkan informasi dan urusan kampus.
8. Teristimewa untuk Kedua Orang tua saya. Orang yang hebat yang selalu menjadi Penyemangat saya sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi. Terimakasih untuk semuanya berkat do'a dan dukungan Mama dan Papa saya bisa berada dititik ini.
9. Kepada keluargaku yang selalu memberikan dorongan dan semangat. Terimakasih atas segala do'a, usaha dan support yang telah diberikan kepada saya.
10. Teman-teman penulis dan rekan-rekan mahasiswa, terkhusus mahasiswa jurusan Manajemen Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan banyak kekurangan, baik itu metode penulisan maupun pembahasan materi.

Hal tersebut dikarenakan keterbatasan penulis sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Solok, Februari 2024  
Penulis

**FIONY TASYA MIRANDA GOLIOT**  
**201000461201050**



## DAFTAR ISI

<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>1</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>2</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>4</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	4
1.2. Rumusan Masalah .....	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
1.5. Sistematika Penelitian .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>12</b>
2.1. Prestasi Atlet .....	12
2.1.1. Pengertian Prestasi .....	12
2.1.2. Faktor -Faktor yang Mempengaruhi Prestasi .....	14
2.1.3. Indikator – Indikator Prestasi.....	16
2.2. Kompensasi .....	16
2.2.1. Pengertian Kompensasi .....	16
2.2.2. Tujuan dan Fungsi Pemberian Kompensasi.....	18
2.2.3. Faktor - Faktor yang mempengaruhi Kompensasi .....	20
2.2.4. Bentuk Kompensasi.....	24
2.3. Motivasi .....	26
2.3.1. Pengertian Motivasi.....	26
2.3.2. Teori-teori Motivasi .....	27
2.3.3. Jenis-Jenis Motivasi .....	31
2.3.4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi.....	32
2.3.5. Indikator-Indikator Motivasi .....	32
2.4. Penelitian Terdahulu.....	33
2.5. Kerangka Pemikiran .....	38
2.6. Pengembangan Hipotesis.....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>39</b>
3.1. Lokasi Penelitian dan objek Penelitian .....	39
3.2. Jenis Penelitian.....	39
3.3. Jenis dan Sumber Data .....	39

3.3.1. Jenis Data .....	39
3.3.2. Sumber Data .....	40
3.4. Teknik pengumpulan data .....	40
3.5. Populasi dan Sampel .....	41
3.5.1. Populasi .....	41
3.5.2. Sampel .....	42
3.6. Definisi Operasional Variabel .....	43
3.6.1. Variabel Penelitian .....	43
3.6.2. Definisi Operasional Variabel .....	43
3.7. Teknik Analisis Data .....	44
3.7.1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	44
3.7.2. Analisis Regresi Linear Berganda .....	45
3.7.3. Koefisien Determinasi .....	46
3.7.4. Uji Hipotesis .....	46
4.1. Gambaran Umum Komite Olahraga Nasional Indonesia Kota Solok .....	48
4.1.1. Gambaran Umum Organisasi .....	48
4.1.2. Visi dan Misi Komite Olahraga Nasional Indonesia Kota Solok .....	52
4.1.3. Struktur Organisasi .....	53
4.1.4. Tugas Pokok dan Fungsi .....	54
4.2. Gambaran Umum Responden .....	56
4.2.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (Gender) .....	59
4.2.2. Profil Responden Menurut Usia .....	60
4.2.3. Profil Responden Menurut Tingkat Pendidikan .....	61
4.3. Teknik Analisis Data .....	61
4.3.2. Uji Reliabilitas .....	64
4.3.3. Analisis Regresi Linear Berganda .....	64
4.3.4. Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	67
4.3.5. Uji Hipotesis .....	67
4.4. Pembahasan dan Hasil .....	70
<b>BAB V KESIMPULAN .....</b>	<b>74</b>
5.1. Kesimpulan .....	73
5.2. Saran .....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>76</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	33
Tabel 3.1 Populasi Atlet Binaan KONI Kota Solok .....	42
Tabel 3.2 Definisi Variabel Operasional .....	43
Tabel 4.1 Data Responden Atlet KONI Kota Solok .....	56
Tabel 4.2 Profil Responden berdasarkan jenis kelamin .....	60
Tabel 4.3 Profil Responden Menurut Usia .....	60
Tabel 4.4 Profil Responden Menurut Tingkat Pendidikan .....	61
Tabel 4.5 Uji Validitas Kompensasi (X1) .....	62
Tabel 4.6 Uji Validitas Motivasi (X2) .....	63
Tabel 4.7 Uji Validitas Prestasi (Y) .....	64
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas .....	65
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	66
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	68
Tabel 4.11 Hasil Uji T .....	69
Tabel 4.12 Hasil Uji F .....	70

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi KONI Kota Solok .....	53



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....	82
Lampiran 2. Tabulasi Data Penyebaran Kuesioner .....	100
Lampiran 3. Uji Validitas .....	106
Lampiran 4. Uji Reliabilitas .....	110
Lampiran 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	111
Lampiran 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	111
Lampiran 7. Hasil Uji Hipotesis .....	111
Lampiran 8. Tabel R .....	112
Lampiran 9. Tabel T .....	113
Lampiran 10. Tabel F .....	114



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu banyak organisasi yang mulai secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusia nya. Memperoleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah suatu kebutuhan pada era global sekarang ini, mengingat peranannya yang sangat besar dalam organisasi. Sumber Daya Manusia adalah aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena itu keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. (Tamami et al., 2018). Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan organisasi. Untuk itu faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dilakukan organisasi. Dengan kata lain, keberhasilan sebuah organisasi dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya, tidak terlepas dari kualitas manajemen sumber daya manusia yang dimilikinya.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah terciptanya prestasi. Setiap manusia selalu berkeinginan untuk maju dan berprestasi serta memiliki kehidupan yang lebih baik, termasuk salah satu diantaranya adalah Atlet. Atlet adalah individu yang memiliki kemampuan tertentu pada bidang olahraga dengan tujuan mengikuti

suatu perlombaan dan meraih prestasi baik di tingkat Kota atau Kabupaten, Daerah, Wilayah, Nasional maupun Internasional. Setiap Atlet yang telah berlatih dengan keras dan memenuhi persyaratan, tentunya mengikuti perlombaan atau event olahraga dengan target untuk memenangkan perlombaan atau event olahraga tersebut.

Salah satu lembaga yang memperhatikan prestasi atlet adalah Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) yang merupakan sarana dan alat mencapai tujuan organisasi, dan unsur atau unit yang ada dalam suatu organisasi harus dapat menampung berbagai program dan kegiatan yang telah dirancang untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan keterbatasan Dana maka unsur-unsur internal organisasi Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) harus merupakan organisasi yang efisien, efektif, yang berorientasi kepada sasaran. Dengan demikian, keberhasilan Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) sangat bergantung pada kerjasama dan koordinasi semua personel yang terlibat termasuk koordinasi yang saling memberikan makna antara Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok dengan Pengurus Induk Organisasi Olahraga, dan Pemerintah Kota Solok serta Lembaga Pendidikan dan Instansi lain yang terkait.

Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) yang dalam hal ini berada di wilayah tingkat kabupaten/kota, berdasarkan undang – undang Sistem Keolahragaan Nasional (SKN) Tahun 2005 pasal 38 ayat 1 dan 2, KONI mempunyai kewenangan secara mandiri untuk membantu pemerintah Kabupaten atau Kota dalam melakukan pengelolaan olahraga, dan spesifikasi pengelolaan olahraga oleh Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI)

adalah olahraga prestasi.(UU No 3 Tahun 2005, 2005). Olahraga prestasi adalah olahraga yang membina dan mengembangkan olahragawan secara terencana, berjenjang, dan berkelanjutan melalui kompetisi untuk mencapai prestasi dengan dukungan ilmu pengetahuan dan teknologi keolahragaan (UU SKN Pasal 1 ayat 13). Prestasi olahraga yaitu hasil yang diperoleh untuk usaha dan kerja keras di bidang olahraga. Sebagai contoh seorang atlet mendapat medali emas di tempat pertama diraih saat menghadiri Pekan Olahraga Nasional (PON).

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi atlet, salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada atlet agar termotivasi untuk melaksanakan tugas lebih maksimal. Peran kompensasi bagi atlet yaitu sebagai pendorong semangat latihan untuk pemenuhan kebutuhan sehari-harinya dalam menjaga asupan gizi yang dibutuhkan sehingga menghasilkan performa yang baik, dan mencapai prestasi yang maksimal. Kompensasi bagi suatu organisasi yang berorientasi pada prestasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk dapat memelihara, mempertahankan dan meningkatkan prestasi atlet untuk kepentingan organisasi. Kompensasi merupakan dorongan bagi atlet dalam berprestasi, dan juga menjadi pemicu yang tinggi terhadap disiplin dan moral atlet.

Permasalahan awal yang penulis temukan ialah mengenai prestasi atlet pada Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok adalah diduga kompensasi yang dapat mempengaruhi motivasi atlet dalam mencapai prestasinya. Permasalahan kompensasi pada atlet berupa obat-obatan dan

peralatan kesehatan yang belum memadai, sarana dan prasarana latihan yang terbatas, lokasi dan waktu latihan yang kurang memadai, uang saku maupun bonus atlet yang terlambat atau dipotong. Kompensasi yang merupakan salah satu sarana motivasi yang diberikan kepada atlet agar timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi. Hal ini berarti pemberian kompensasi adalah penginderaan terhadap stimulus kepada atlet berupa pemberian penghargaan yang diberikan kepada atlet dengan tujuan mendorong dan membangkitkan motivasi dalam meningkatkan prestasi. Dengan adanya pemberian kompensasi yang baik tentunya membuat atlet bersemangat dalam bekerja dengan lebih serius dan sungguh-sungguh dalam mengikuti perlombaan atau event olahraga, sehingga dapat berpengaruh pada peningkatan prestasi atlet.

Motivasi juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam melaksanakan proses tugas untuk mencapai prestasi olahraga. Memiliki motivasi yang baik bisa menampilkan suatu keberhasilan baik secara individu maupun kelompok. Seseorang harus memiliki motivasi yang kuat dalam olahraga prestasi, motivasi yang kuat sesuatu yang sulit menjadi mudah untuk dilakukan, sesuatu yang berat menjadi ringan untuk dilaksanakan, artinya dengan motivasi yang tinggi sesuatu yang tidak mungkin menjadi mungkin. Motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Kemudian diduga permasalahan motivasi atlet yang terkadang naik-turun seperti atlet yang mengalami cedera, mengalami kekalahan pada saat pertandingan, situasi latihan, hubungan antara sesama atlet maupun dengan pelatih yang kurang harmonis dan juga target pribadi dan bonus yang didapat

atlet, sebagian atlet datang latihan tidak tepat waktu, ketika pelatih utama berhalangan hadir mereka melaksanakan programnya seenaknya sendiri, bahkan alasan sakit agar mendapatkan izin tidak ikut latihan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Peningkatan Prestasi Atlet Binaan Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok”**.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Prestasi Atlet di Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Atlet di Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok?
3. Apakah Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Atlet di Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang di uraikan di atas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah:

1. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Prestasi Atlet di Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok.
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Atlet di Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok.



3. Untuk mengetahui apakah Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Atlet di Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi peneliti untuk dapat memperdalam pengetahuan dan konsep dari teori yang telah diperoleh di bidang manajemen, khususnya di manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Pihak Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok

Manfaat penelitian ini adalah sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok dalam upaya meningkatkan prestasi atlet yang lebih baik, serta membagi pengalaman yang mungkin bisa di implementasikan oleh organisasi atau institusi lain, yang dilakukan melalui cara pemberian kompensasi semestinya dan penerapan disiplin yang lebih tinggi.

3. Bagi Akademisi

Bagi pihak akademisi, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya.

## **1.5. Sistematika Penelitian**

Pembahasan ini menguraikan tentang sistematika penulisan tugas akhir atau skripsi yang akan peneliti lakukan, diantaranya:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini membahas latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan, berisi tentang review fenomena dan hal yang melatarbelakangi penentuan judul penelitian.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini membahas tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian yang terkait dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Prestasi Atlet Binaan Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok.

### **BAB III : OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas tentang rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, instrumen penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, data dan metode pengambilan data, instrumen penelitian serta teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam penelitian ini.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas tentang analisis data yang berisikan analisis deskriptif, analisis statistik dan pembahasan. Bab ini membahas hasil analisis dengan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya, disertai dengan interpretasi hasil secara rinci.

## **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi penarikan kesimpulan atas hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, disertai dengan saran yang bermanfaat untuk penelitian yang akan datang.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Prestasi Atlet**

##### **2.1.1. Pengertian Prestasi**

Prestasi adalah hasil yang telah dicapai seseorang dari apa yang telah dikerjakan. Prestasi dapat diraih secara individu atau secara kerjasama suatu kelompok tertentu. Prestasi mencakup pembahasan yang sangat luas, tergantung dengan tujuan yang akan dicapai oleh masing-masing kepentingan. Tolak ukur sebuah prestasi juga berbeda setiap orang, ada yang mengukur keberhasilan lewat jumlah medali yang diraih pada suatu kejuaraan, ada yang melihat keberhasilan secara lebih mendalam pribadi perkembangan atletnya secara individu, ada juga yang mengaitkan dengan kepedulian masyarakat dan dukungan pemerintah pada suatu daerah dan lainnya. (Al & Mohammad, 2022). Prestasi adalah tujuan akhir dari proses pelatihan yang dijalani oleh atlet olah raga. Pemilihan atlet yang berkompentensi dan diprediksi akan menghasilkan prestasi, merupakan awal dari proses menciptakan atlet yang berprestasi (Qomariah & Rangan, 2020).

Berdasarkan paparan di atas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa prestasi atlet adalah iuran dari kemampuan individu untuk mencapai sesuatu yang diinginkan atau di cita-citakan yaitu adalah sebuah kesuksesan atau keberhasilan. Dimana kesuksesan dan keberhasilan seorang atlet dalam bertanding dan memperoleh kemenangan dalam setiap pertandingan. Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi prestasi tersebut adalah kondisi fisik, teknik, taktik dan mental. Ada beberapa komponen yang menentukan tercapainya prestasi tinggi dalam olahraga prestasi yaitu keadaan sarana-prasarana olahraga, keadaan

pertandingan, keadaan psikologi atlet, keadaan kemampuan keterampilan atlet, keadaan kemampuan fisik atlet, keadaan konstitusi tubuh dan keadaan kemampuan taktik/strategi. (Pratama et al., n.d.).

Prestasi secara umum merupakan kemampuan seseorang dalam mencapai hasil kerja yang dapat di pertanggung jawabkan baik secara kualitas maupun kuantitas serta bekerja secara efektif dan efisien. Peningkatan prestasi dalam bidang olahraga selain membutuhkan sarana dan prasarana yang memadai juga diperlukan pembinaan prestasi terutama sejak usia dini. Meningkatnya perhatian para pembina olahraga, kalangan pers dan mereka yang berkecimpung dalam dunia akademik terhadap masalah pembinaan olahraga. Oleh karena itu peningkatan prestasi bidang olahraga menjadi bagian dari pembinaan di banyak negara, termasuk negara Indonesia, (Utami, 2015).

Berdasarkan paparan di atas maka dapat peneliti simpulkan merupakan pencapaian hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pencapaian kerja akan mencerminkan hasil yang seseorang capai saat menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, tergantung pada keterampilan, pengalaman, dedikasi, serta waktu yang di investasikan.

Prestasi yang dicapai oleh seorang dipengaruhi oleh tiga elemen krusial, yakni minat dalam pekerjaan, keterampilan dan penerimaan terhadap tugas yang diberikan, serta tingkat motivasi. (Loudoe et al., 2023). Prestasi adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Tanjung, 2015)

Berdasarkan paparan di atas, prestasi seseorang dapat dilihat dan di nilai dari tingkah lakunya dalam mengerjakan suatu aktivitas. Prestasi adalah hasil yang diperoleh seorang secara kualitas, kuantitas, dan tingkah laku dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

### **2.1.2. Faktor -Faktor yang Mempengaruhi Prestasi**

Setiap individu yang mengikuti pembinaan olahraga pasti mempunyai target yaitu untuk mencapai prestasi yang maksimal. Individu tersebut tentunya menjadi sebuah objek yang berpengaruh terhadap berhasil atau tidaknya suatu prestasi. Prestasi merupakan sesuatu yang mutlak yang harus dimiliki suatu cabang olahraga. Cabang olahraga yang telah berprestasi sangat sulit mempertahankan prestasi yang telah dicapai, oleh karena itu peran pelatih sangatlah penting untuk membina dan melatih dengan baik.

#### **1. Faktor Internal**

##### **a. Bakat**

Kemampuan yang dimiliki manusia secara alami adalah bakat, manusia secara alamiah memiliki potensi yang berbeda-beda termasuk keterampilan dalam bidang olahraga.

##### **b. Minat**

Minat yang ada pada diri seseorang akan memberi gambaran dalam aktivitas untuk mencapai tujuan. Minat adalah suatu perangkat mental yang terdiri dari kombinasi, perpaduan dan campuran dari perasaan, harapan, prasangka, cemas takut dan kecenderungan-kecenderungan lain yang bisa mengarahkan individu kepada suatu pilihan tertentu. Minat

sangat berpengaruh dalam mencapai prestasi dalam suatu pekerjaan, jabatan, dan karir.

c. Motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan. Dorongan merupakan suatu gerak jiwa dan perilaku seseorang untuk berbuat. Sedangkan motif dapat dikatakan suatu *driving force* yang artinya sesuatu yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan tindakan atau perilaku, dan di dalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu.

2. Faktor Eksternal

a. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan faktor pendukung dalam pembinaan prestasi olahraga, tanpa kelengkapan keduanya dapat dipastikan program latihan tidak akan berjalan dengan baik. Berbagai upaya penyediaan sarana dan prasarana bagi pembinaan prestasi di tingkat nasional maupun daerah merupakan bagian integral dari keberhasilan pembinaan prestasi olahraga

b. Kualitas Pelatih

Pencapaian prestasi atlet yang dilatih dipengaruhi oleh kualitas seorang pelatih. Oleh karena itu, pelatih harus memenuhi kriteria sebagai pelatih yang baik. Adapun syarat-syarat pelatih yang baik, pelatih yang baik memiliki kemampuan menguasai ilmu sesuai bidangnya secara teoritis dan praktis, memiliki skill yang baik sesuai dengan cabang olahraganya.

c. Kompetisi

Kompetisi merupakan perasaan dimana individu atau kelompok tidak mau kalah dari individu atau kelompok lainnya. Kompetisi atau persaingan

dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai usaha untuk memperlihatkan keunggulan masing-masing yang dilakukan oleh perseorangan atau kelompok. Kompetisi merupakan aktivitas untuk mendapatkan tujuan tertentu.

### **2.1.3. Indikator – Indikator Prestasi**

Dalam melakukan suatu penilaian prestasi diperlukan tolak ukur, dan tolak ukur tersebut adalah standar. Sebuah standar dapat dianggap sebagai pengukur yang ditetapkan sesuatu yang harus diusahakan, sebuah model untuk diperbandingkan. Suatu alat untuk membandingkan antara satu hal dengan yang lainnya. Dengan menentukan standar untuk berbagai keperluan maka timbul yang disebut “standarisasi”, yaitu penentuan dan penggunaan berbagai ukuran, tipe dan gaya tertentu berdasarkan suatu komposisi standar yang telah ditentukan.

Menurut Mangkunegara (2019: 94), prestasi adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Effendi et al., 2021). Indikator – indikator prestasi adalah sebagai berikut :

1. Kualitas;
2. Keandalan;
3. Kuantitas;

## **2.2. Kompensasi**

### **2.2.1. Pengertian Kompensasi**

Dalam perusahaan, karyawan merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Setiap karyawan memiliki banyak perbedaan dalam keahlian, kemampuan, kebutuhan dan jenis kelamin. Salah satu bentuk



*achievement* / penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja dari karyawan adalah kompensasi. (Fahraini & Syarif, 2022).

Menurut (Marwansyah , 2016) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Kompensasi sering kali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi seorang individu yang bekerja pada suatu organisasi. Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja pada suatu organisasi, bukan pada organisasi lainnya (Asnawi & Simanjuntak, 2019). Kompensasi adalah faktor pening yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling sulit dan membingungkan, tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan, organisasi maupun perusahaan. (Utama et al., 2019). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pentingnya rencana kompensasi untuk sebuah organisasi maupun perusahaan adalah karena kompensasi yang tepat dan memuaskan akan mengarahkan pada tingkat komitmen yang tinggi (Putri & Supriadi, 2022).

Menurut (Nugraha & Tjahjawati, 2017), kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan perusahaan sebagai tanda jasa atas kontribusi kepada perusahaan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka (Sulistiana, 2019). Dalam suatu organisasi atau pun perusahaan masalah kompensasi merupakan hal yang sangat kompleks, namun paling penting bagi karyawan maupun organisasi dan perusahaan itu sendiri. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Namun demikian faktor-faktor emosional dan peri kemanusiaan tidak boleh diabaikan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, maupun kepuasan kerja karyawan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian balas jasa dalam bentuk finansial sehingga dengan kepuasan yang diperolehnya dapat meningkatkan prestasi atlet. Oleh karena itu masalah kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan prestasi atlet.

### **2.2.2. Tujuan dan Fungsi Pemberian Kompensasi**

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada seseorang sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka terhadap organisasi, kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang

langsung maupun tidak langsung, (Sembiring et al., 2021). Sistem kompensasi atau balas jasa, pelaksanaannya bertujuan bagi organisasi, pegawai, masyarakat dan pemerintah, agar tujuan tercapai dengan efektif maka kompensasi ini harus memberikan kepuasan bagi semua pihak, utamanya bagi organisasi dan pegawai.

Tujuan Kompensasi Menurut (Utama et al., 2019) adalah :

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi atau sebagai jaminan *economic security*.
2. Mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat.
3. Menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan.
4. Menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil organisasi terhadap karyawannya (adanya keseimbangan antara input yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dan output atau besarnya imbalan yang di berikan perusahaan kepada karyawan).

Tujuan Kompensasi Menurut (Poluakan et al., 2019) tujuan kompensasi yaitu :

1. Memperoleh SDM yang berkualitas;
2. Mempertahankan karyawan yang ada;
3. Menjamin keadilan;
4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan;
5. Mengendalikan biaya;
6. Mengikuti aturan hukum.

Tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal dan eksternal, *internal equity* atau keadilan internal memastikan bahwa jabatan yang lebih menantang atau orang yang mempunyai kualifikasi lebih baik dalam organisasi dibayar lebih tinggi. Sementara itu, *external equity* atau keadilan

eksternal menjamin bahwa pekerjaan mendapatkan kompensasi secara adil dalam perbandingan dengan pekerjaan yang sama di pasar tenaga kerja (Heryenzus & Laia, 2018).

1. Fungsi Pemberian Kompensasi:

- a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada pegawai yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
- b. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada pegawai mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga pegawai dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilisasi organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

**2.2.3. Faktor - Faktor yang mempengaruhi Kompensasi**

Pemberian kompensasi oleh organisasi kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor, faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya, sebagai berikut:

1. Produktivitas.
2. Organisasi apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun non material, untuk itu maka organisasi harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut.

3. Kemampuan untuk membayar.
4. Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan organisasi itu untuk membayar (*ability to pay*), organisasi apapun tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi, melebihi kemampuannya.
5. Kesiediaan untuk membayar (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawan-karyawannya, banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi belum tentu mereka mau atau bersedia untuk memberikan kompensasi yang memadai.
6. Suplai dan permintaan tenaga kerja.
7. Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi, bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat di pasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasi lebih rendah daripada karyawan yang kemampuannya langka di pasaran kerja.
8. Organisasi karyawan.
9. Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi, organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan para anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang sepadan.
10. Berbagai peraturan dan perundang-undangan.

Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundang-undangan, termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan, (Sulistiana, 2019).

Menurut (Elmi, 2018) Dalam pemberian kompensasi terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya, secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi tiga, yaitu faktor intern organisasi, pribadi karyawan yang bersangkutan, dan faktor ekstern pegawai organisasi.

1. Faktor Intern Organisasi, contoh faktor intern organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah dana organisasi, dan serikat pekerja.

a. Dana Organisasi

Kemampuan organisasi untuk melaksanakan kompensasi tergantung pada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut, terhimpunnya dana tentunya sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan, makin besarnya prestasi kerja maka makin besar pula keuntungan organisasi/perusahaan, besarnya keuntungan perusahaan akan membesar himpunan dana untuk kompensasi, maka pelaksanaan kompensasi akan makin baik, begitu pula sebaliknya.

b. Serikat pekerja

Para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu perusahaan. serikat pekerja dapat menjadi simbol kekuatan pekerja di dalam menuntut perbaikan nasib, keberadaan serikat pekerja perlu mendapatkan perhatian atau perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen.

2. Faktor Pribadi Karyawan, Contoh faktor pribadi karyawan yang mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi adalah produktivitas kerja, posisi dan jabatan.

a. Produktivitas kerja

Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja, prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penentuan kompensasi, pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda. Pemberian kompensasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

b. Posisi dan jabatan

Posisi dan Jabatan berbeda berimplikasi pada perbedaan besarnya kompensasi, posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi, semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya. Hal tersebut berlaku sebaliknya

c. Pendidikan dan Pengalaman

Selain posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi. Pegawai yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi akan mendapat kompensasi yang besar dari pegawai yang kurang pengalaman dan lebih rendah tingkat pendidikannya. Pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi pada keprofesionalan seseorang. pertimbangan ini juga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya.

d. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Besarnya kompensasi pegawai yang bekerja di lapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruangan, demikian juga kompensasi untuk pekerjaan klerikal akan berbeda dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan teknis. Pemberian kompensasi yang berbeda ini selain karena pertimbangan profesionalisme pegawai juga karena besarnya risiko dan tanggung jawab organisasi/perusahaan pegawai yang bertugas dilapangan biasanya mendapatkan kompensasi antara 2-3 kali lipat dari pekerjaan didalam ruangan/kantor. Besarnya kompensasi sejalan dengan besarnya risiko dan tanggung jawab yang dipikulnya.

**2.2.4. Bentuk Kompensasi**

Menurut Mondy dan Noe dikutip dalam (Widi, 2018) “keseluruhan imbalan yang diberikan kepada para karyawan sebagai balasan atas jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi.” Dapat dipahami bahwa semua yang diterima karyawan termasuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas jasa - jasanya pada perusahaan merupakan kompensasi.

Indikator Kompensasi, yaitu :

1. Kompensasi finansial

- a. Kompensasi finansial langsung, yang termasuk kompensasi finansial langsung adalah gaji, bonus, dan insentif.
- b. Kompensasi finansial tidak langsung, yang termasuk kompensasi finansial tidak langsung adalah tunjangan kesehatan, asuransi jiwa, dan pelatihan.



## 2. Kompensasi non-finansial

Kompensasi non-finansial meliputi berbagai bentuk kepuasan yang diterima pekerja atau karyawan dari pekerjaan itu sendiri yang berupa lingkungan psikologis dan lingkungan fisik tempat bekerja.

- a. Kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan atau lingkungan psikologis yaitu; kepercayaan, dan peluang untuk dipromosikan.
- b. Kepuasan dari lingkungan fisik di yaitu adanya fasilitas yang menunjang pekerjaan, contoh kendaraan dinas.

Menurut (Nugraha & Tjahjawati, 2017)), jenis-jenis kompensasi yaitu :

### 1. Kompensasi Tidak Langsung

Jaminan merupakan kompensasi tidak langsung dikarenakan jaminan biasanya tidak berkaitan dengan prestasi kerja.

- a. Jaminan asuransi
- b. Jaminan keamanan
- c. Jaminan cuti
- d. Jaminan kafetaria: Jam kerja sesuai

### 2. Kompensasi Pelengkap

Kompensasi pelengkap biasanya tidak langsung berkaitan dengan kinerja karyawan. Kompensasi pelengkap dianggap penting karena dapat mempengaruhi sikap dari karyawan, tuntutan perserikatan karyawan, persaingan dalam organisasi dan merupakan aturan pemerintah

## 2.3. Motivasi

### 2.3.1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata lain Motive yang berarti dorongan atau bahasa Inggrisnya to move. Motif diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang mendorong untuk berbuat (*driving force*). Motif tidak berdiri sendiri, tetapi saling berkaitan dengan faktor-faktor lain, baik faktor eksternal, maupun faktor internal. Hal-hal yang mempengaruhi motif disebut motivasi. Motivasi yaitu kondisi yang dapat memberi dorongan pada seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang ingin dicapainya. (Wati & Jannah, 2021)

Motivasi adalah gejala psikologis dalam bentuk dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi juga bisa dalam bentuk usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. (Ksanjaya & Rahayu, 2022)

Motivasi yaitu proses aktualisasi suatu gaya gerak stimulus yang berasal dari diri sendiri maupun luar individu. Sedangkan motif menyerupakan dorongan rangsangan ataupun pembangkit munculnya tenaga manusia bagi sesuatu tingkah yang tertentu (Putra & Wijono, 2021). Motivasi sebagai peran penting dalam faktor psikologi manusia, karena dengan adanya motivasi tersebut atlet secara otomatis muncul dorongan seseorang berkerja keras, berlatih, dan dapat bertahan lama mengikuti dalam kegiatan latihan. Karena dorongan motivasi sangat perlu dan menguntungkan bagi atlet jika atlet tersebut akan melakukan suatu kejuaraan. Tidak hanya itu motivasi bisa didapatkan dari diri sendiri maupun dari orang lain.

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri seorang pegawai yang akan mengarahkan tindakan pegawai tersebut dengan tujuan mencapai suatu hasil yang diinginkan. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seorang pegawai tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan, sehingga dalam hal ini motivasi diartikan sebagai kegiatan yang mengakibatkan, meyalurkan dan memelihara perilaku pegawai yang merupakan subyek yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi (Efrinawati et al., 2022).

Menurut Syaiful Bahri dan Yuni Chairatun Nisa dalam penelitian (Nursalim & Kusmiyanti, 2022) motivasi kerja adalah salah satu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu bisa berbuat, bekerja, serta beraktifitas menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya.

### **2.3.2. Teori-teori Motivasi**

#### **1. Teori Motivasi Abraham Maslow (Teori Kebutuhan)**

Abraham Maslow (1943;1970) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian

sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting:Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya);

- a. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya);
- b. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki;
- c. Kebutuhan akan penghargaan;
- d. Kebutuhan aktualisasi diri

## 2. Teori Motivasi Herzberg (Teori dua faktor)

Menurut Herzberg (1966), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik).

### a. Faktor higiene

Memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik).

### b. Faktor motivator

Memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dan sebagainya (faktor intrinsik).

## 3. Teori Motivasi Douglas Mc Gregor

Mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif), Menurut teori X empat pengandaian yang dipegang manajer.

- a. Karyawan secara inheren tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja.

- b. Karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawab.
- d. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

Kontras dengan pandangan negatif ini mengenai kodrat manusia ada empat teori Y :

- a. Karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain.
  - b. Orang akan menjalankan pengarahannya dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
  - c. Rata-rata orang akan menerima tanggung jawab.
  - d. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.
4. Teori Motivasi VROOM (Teori Harapan)

Teori dari Vroom (1964) tentang *cognitive theory of motivation* menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan. Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu:

- a. Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas.
- b. Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan *outcome* tertentu).

- c. Valensi, yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan. Motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan.

5. Teori Motivasi Achievement Mc Clelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Teori yang dikemukakan oleh Mc Clelland (1961), menyatakan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu:

- a. *Need for achievement* (kebutuhan akan prestasi).
- b. *Need for affiliation* (kebutuhan akan hubungan sosial/hampir sama dengan *social need*-nya Maslow).
- c. *Need for Power* (dorongan untuk mengatur).

6. Teori Motivasi Clayton Alderfer (Teori “ERG”)

Clayton Alderfer menengahkan teori motivasi ERG yang didasarkan pada kebutuhan manusia akan keberadaan (*existence*), hubungan (*relatedness*) dan pertumbuhan (*growth*). Teori ini sedikit berbeda dengan teori Maslow. Disini Alderfer mengemukakan bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi tidak atau belum dapat dipenuhi maka manusia akan kembali pada gerak yang fleksibel dari pemenuhan kebutuhan dari waktu ke waktu dan dari situasi ke situasi.

7. Teori Penetapan Tujuan (*goal setting theory*)

Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional yakni:

- a. Tujuan-tujuan mengarahkan perhatian;
- b. Tujuan-tujuan mengatur upaya;
- c. Tujuan-tujuan meningkatkan persistensi;

### 2.3.3. Jenis-Jenis Motivasi

Dalam hal pemberian motivasi ini pimpinan harus mampu melihat situasi serta suasana kerja para pegawai pada saat bekerja, hal ini berguna untuk memberikan motivasi pada saat kapan para pegawai diberikan motivasi, baik itu motivasi positif maupun negatif. Secara garis besarnya, menurut Komar, (2020) motivasi terdiri dari:

#### 1. Motivasi positif

Pimpinan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi berupa hadiah. Motivasi positif ini menyebabkan semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

#### 2. Motivasi negatif

Pimpinan memberikan motivasi pada bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang maksimal. Motivasi ini menyebabkan semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena takut memperoleh hukuman.

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan, Insentif (positif/negatif) harus sesuai dengan perjanjian, penggunaan harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja serta dapat meraih prestasi kerja yang diinginkan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif sangat efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi pimpinan harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

#### **2.3.4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi**

Menurut Saiman dalam penelitian (Gede Krisna Mahardika, Iyus Akhmad Haris, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1. Kebebasan: bebas menentukan waktu, bebas dari supervisi, bebas aturan main yang menekan/intervensi, bebas dari aturan budaya organisasi/perusahaan.
2. Impian Personal: bebas mencapai standar hidup yang diharapkan, lepas dari rutinitas kerja yang membosankan karena harus mengikuti visi, misi, impian orang lain. Imbalan untuk menentukan nasib/visi, misi dan impiannya sendiri.
3. Kemandirian: memiliki rasa bangga, karena dapat mandiri dalam segala hal, seperti permodalan, mandiri dalam pengelolaan/ manajemen, mandiri dalam pengawasan, serta menjadi manajer terhadap dirinya sendiri.

#### **2.3.5. Indikator-Indikator Motivasi**

Menurut Mangkunegara dalam penelitian (Fahrizal Muhammad Setiadi, 2022) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

##### **1. Kepribadian**

Faktor kepribadian yang dimaksud adalah kesehatan fisik dan mental, bakat, serta pengalaman atlet.

##### **2. Kecenderungan Hasil**

Kecenderungan hasil yaitu pengaruh prediksi hasil terhadap penentuan sasaran. Harus ada tahapan-tahapan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

##### **3. Reaksi Emosional**

Reaksi emosional yaitu reaksi terhadap hasil, dapat berupa bangga atas kesuksesan atau malu atas kegagalan



#### 4. Tingkah Laku Prestasi

Tingkah laku prestasi yaitu aksi yang mengarah pada pencapaian prestasi.

#### 2.4. Penelitian Terdahulu

Variabel yang peneliti gunakan pada penelitian ini juga pernah digunakan dan juga sudah pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya, sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel dan metode yang digunakan	Hasil
1.	Indrawati et al., (2021)	Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Empiris Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Solok)	Dependen : (Y) : Motivasi Independen (XI) : Hubungan Kerja	Analisa yang telah dilakukan menyatakan hubungan kerja mempengaruhi motivasi kerja. Terbukti dari analisa regresi berganda dan pengujian secara parsial yaitu Uji T yang menunjukkan hasil signifikan pengaruh hubungan kerja dengan motivasi kerja.
2.	Triani et al., (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Partisipasi Anggota terhadap Kinerja di Koperasi Unit Desa Setia Nagari Selayo	Dependen : (Y) : Kinerja Independen : (XI) : Motivasi Kerja (X2) : Partisipasi	Hasil ini berarti variabel independen Motivasi Kerja (X1) dan Partisipasi Anggota (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen Kinerja (Y) sebesar 79,8% sedangkan sisanya sebesar 20,2%. Selanjutnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini yakni Pelatihan, Komitmen, dan Pembinaan Manajemen. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan thitung 2,476 > ttabel 2,052 dan nilai tingkat signifikansi 0,020 < 0,05. 4. Partisipasi Anggota secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan thitung 3,710 > ttabel 2,052 dan nilai tingkat signifikansi 0,001 < 0,05.

3.	Mulyani, (2022)	Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Atlet Pemula Petanque Undikma	Dependen : (Y): Prestasi  Independen : (X): Motivasi	Hasil dari analisa menunjukkan bahwa koefisien regresi bernilai positif, yang artinya, motivasi tinggi akan memberikan kenaikan pada prestasi atlet pemula petanque Undikma tahun 2022.
4.	Winario et al., (2023)	Pengaruh Sarana Prasarana dan Motivasi terhadap Prestasi Olahraga ppada Atlet Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Provinsi Riau	Dependen : (Y): Prestasi  Independen : (X1): Sarana Prasarana (X2) : Prestasi	Berdasarkan hasil pengujian Sarana dan Prasarana dapat disimpulkan bahwa variabel Sarana dan Prasarana mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Olahraga Atlet Komite Olahraga Nasional Indonesia Provinsi Riau. Kedua, berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh Motivasi terhadap prestasi olahraga. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi olahraga atlit di Komite Olahraga Nasional Indonesia Provinsi Riau. Ketiga, secara simultan pengaruh Sarana prasarana dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi olahraga Atlet Komite Olahraga Nasional Indonesia Provinsi Riau
5.	Krismasri & Frianto, (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Gula Tjoekir	Dependen : (Y): Prestasi  Independen : (X1): Kompensasi (X2) : Disiplin Kerja	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan, artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan bagian A.K.U. (Administrasi, Keuangan dan Umum) pada pabrik gula Tjoekir di Kabupaten Jombang. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan bagian A.K.U. (Administrasi, Keuangan dan Umum) pada pabrik gula Tjoekir di Kabupaten Jombang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara bersama-sama, artinya semakin tinggi nilai kedua variabel bebas tersebut maka

				semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan bagian A.K.U. (Administrasi, Keuangan dan Umum) pada pabrik gula Tjoekir di Kabupaten Jombang
6.	Anwar, (2018)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang - Sumatera Selatan	<p>Dependen : (Y): Prestasi</p> <p>Independen : (X1): Kompensasi (X2) : Motivasi</p>	<p>Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang</p> <p>Pengujian secara parsial pada tingkat keyakinan 95% menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang. Pengujian secara parsial pada tingkat keyakinan 95% menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang.</p>
7.	Abidin, (2016)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan	<p>Dependen : (Y): Prestasi</p> <p>Independen : (X1): Kompensasi (X2): Motivasi (X3): Disiplin Kerja</p>	<p>Untuk variabel kompensasi ialah indikator promosi jabatan akan diberikan bagi pegawai yang berprestasi dan penghargaan yang diberikan kepada pegawai akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.</p> <p>Untuk variabel motivasi ialah indikator kenyamanan dalam bekerja dan aman pada saat menjalankan pekerjaan akan memotivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.</p> <p>Untuk variabel disiplin kerja ialah indikator menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan berangkat ke kantor lebih awal bagi yang jarak rumah dengan kantornya jauh agar tidak terlambat tiba di kantor sehingga prestasi kerja yang akan dicapai tidak menurun.</p> <p>Untuk variabel prestasi kerja ialah indikator bahwa seorang pimpinan yang mendorong pegawai untuk teliti dalam bekerja serta sekaligus mendorong mereka untuk usaha</p>

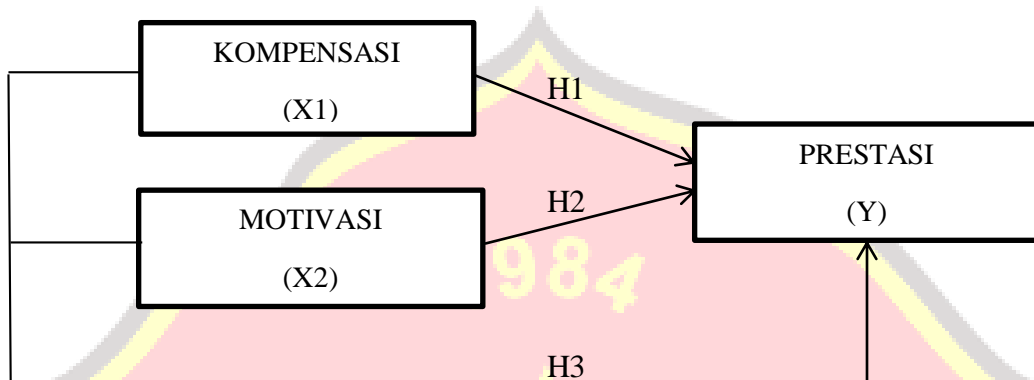
				mencapai target pekerjaannya maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.
8.	Hiqmah, (2016)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Lumajang)	Dependen (Y): Prestasi  Independen : (X1): Kompensasi (X2): Motivasi (X3) : Komitmen Organisasi	Kompensasi menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Sehingga dalam penelitian ini H1 diterima. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sani (2001). Motivasi menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Nilai signifikansi t-hitung sebesar 0,029 yaitu lebih kecil dari 0,05, artinya terdapat pengaruh secara signifikan. Sehingga dalam penelitian ini H1 diterima. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Dinar (2002), Edy (2007) dan Eka (2009). Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Sehingga dalam penelitian ini H1 diterima. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sani (2001).
9.	Maskasari & Kurniati, (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Izone Indonusa C&F Perfumery	Dependen (Y): Prestasi  Independen : (X1): Kompensasi (X2): Disiplin	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja positif dan signifikan. Hasil perhitungan koefisien korelasi yang didapat bernilai positif yang mencerminkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja karyawan, sehingga semakin tinggi kompensasi dan disiplin kerja, maka semakin tinggi prestasi kerja karyawannya. Variable disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh perhitungan nilai t tabel pada variable disiplin kerja adalah sebesar 21,105 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.
10.	Susanto & Maha Yoga, (2021)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di	Dependen (Y): Prestasi  Independen : (X1): Motivasi	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja sehingga semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan

		Puri Sebali Resort & Spa Gianyar	(X2): Kompensasi (X3) : Disiplin Kerja	prestasi kerja dalam bekerja pada Puri Sebali Resort & Spa Gianyar. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja, hal ini berarti bahwa semakin sesuai jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan menurunkan prestasi kerja dalam bekerja Puri Sebali Resort & Spa Gianyar. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja, hal ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja dalam bekerja pada Puri Sebali Resort & Spa Gianyar. Motivasi, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja, jadi semakin baik motivasi, kompensasi dan disiplin kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja dalam bekerja pada Puri Sebali Resort & Spa Gianyar.
11.	Tamami et al., (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Garuda Area Jaya Batam	Dependen (Y): Prestasi  Independen : (X1): Disiplin Kerja (X2): Komitmen Organisasi (X3) : Kompensasi	Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Garuda Area Jaya Batam.
12.	Azhimi et al., (2021)	Pengaruh Motivasi dan terhadap Prestasi Atlet Taekwondo di Kabupaten Ogan Ilir	Dependen : (Y): Prestasi  Independen : (X1): Motivasi (X2) : Disiplin	Motivasi dan disiplin masing-masing memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi atlet Taekwondo di Kabupaten Ogan Ilir.. Berdasarkan uji F motivasi dan disiplin berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap prestasi atlet Taekwondo di Kabupaten Ogan Ilir.

## 2.5. Kerangka Pemikiran

Dari perumusan masalah dan landasan teori diatas, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



## 2.6. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang penulis ajukan adalah :

H1 : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap Atlet Binaan KONI (Komite Olahraga Nasional Indonesia) Kota Solok.

H2 : Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Atlet Binaan KONI (Komite Olahraga Nasional Indonesia) Kota Solok.

H3 : Diduga kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Atlet Binaan KONI (Komite Olahraga Nasional Indonesia) Kota Solok.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Lokasi Penelitian dan objek Penelitian**

Lokasi penelitian dimana tempat penelitian tersebut akan dilakukan, berdasarkan judul penelitian di Gor Alimin Sinapa, Kelurahan Tanjung Paku, Kota Solok. Objek penelitian ini adalah Atlet Binaan Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok.

#### **3.2. Jenis Penelitian**

Penelitian yang dilakukan menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, metode deskriptif dipilih karena dalam penelitian ini untuk menggambarkan permasalahan yang diteliti serta mengintegrasikan data yang ada secara objektif, untuk mendapatkan data maka digunakan metode survei terhadap responden dalam menganalisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Atlet Binaan Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok.

#### **3.3. Jenis dan Sumber Data**

##### **3.3.1. Jenis Data**

Jenis data yang ada, terbagi menjadi dua yaitu (Sugiyono, 2019:194) :

a. Data Kualitatif

Data Kualitatif yaitu data yang diperoleh berupa keterangan-keterangan, bukan dalam bentuk angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari pihak yang berkaitan.

## b. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari kuisisioner dalam bentuk angka dan dapat dihitung.

Jenis data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif.

### 3.3.2. Sumber Data

Sumber data penelitian adalah dari mana diperoleh, diambil dan dikumpulkannya data, dalam penelitian ini digunakan dua sumber yaitu, (Sugiyono, 2018:213).

#### 1. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari para responden, data primer melalui kuisisioner penelitian atas pertanyaan pertanyaan yang berkaitan dengan penilaian prestasi, kompensasi dan motivasi.

#### 2. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari studi pustaka dan buku – buku literature, maupun jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, data sekunder pada umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

### 3.4. Teknik pengumpulan data

Dalam pengumpulan ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

#### 1. Metode Kuisisioner

Metode Kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dengan menjawab serta mengisi daftar pernyataan yang diajukan oleh penulis kepada responden. Dalam kuisisioner, ketiga variabel tersebut akan diukur dengan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden



terhadap sesuatu, misal sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dalam penelitian ini jawaban responden diberi skor menurut skala likert sebagai berikut :

Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju

Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju

Skor 3 diberikan untuk jawaban kurang setuju

Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju

Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju

## 2. Metode Observasi

Metode ini digunakan pada saat survei pendahuluan yaitu untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya pada Kantor Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok.

### 3.5. Populasi dan Sampel

#### 3.5.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah 90 orang Atlet Berprestasi Binaan Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok.

Berikut adalah tabel Atlet Binaan Komite Olahraga Nasional Indonesia

Kota Solok :

**Tabel 3.1**  
Jumlah Atlet Binaan Komite Olahraga Nasional Indonesia  
(KONI) Kota Solok

No.	Cabang Olahraga	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1.	PASI Atletik)	1	8	9
2.	FASIDA (Aerosport)	1	0	1
3.	ISSI (Balap Sepeda)	2	2	4
4.	PERCASI (Catur)	1	0	1
5.	PERKEMI (Kempo)	1	0	1
6.	FORKI (Karate)	4	4	8
7.	PERBAKIN (Menembak)	3	2	5
8.	MI (Muaythai)	17	10	27
9.	PERPANI (Panahan)	1	-	1
10.	PBSI (Bulu Tangkis)	4	3	7
11.	ESI (E-Sport)	2	0	2
12.	KBI (Kickboxing)	2	0	2
13.	POBSI (Billiard)	1	-	1
14.	PERTINA (Tinju)	3	-	3
15.	FOPI (Petanque)	2	0	2
16.	IPSI (Pencak Silat)	4	3	7
17.	PBFI (Binaraga)	1	-	1
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>38</b>	<b>90</b>

Sumber : Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok

### 3.5.2.Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedang teknik pengambilan sampel disebut sampling. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel yaitu menggunakan Total sampling. Total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 orang Atlet Binaan Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok.

### 3.6. Definisi Operasional Variabel

#### 3.6.1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari dua macam variabel, yaitu variabel bebas (independent variabel) atau variabel yang tidak tergantung pada variabel lainnya, serta variabel terikat (Dependent Variabel) atau variabel yang tergantung pada variabel lainnya (Nasution, 2017), yaitu :

- a. Variabel bebas (independen variabel) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah Kompensasi (X1), Motivasi (X2).
- b. Variabel Terikat (dependent variabel) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat. Dalam penelitian ini variabel dependent adalah Prestasi (Y).

#### 3.6.2. Definisi Operasional Variabel

Dalam operasional variabel diperlukan untuk menjelaskan variabel yang diidentifikasi sebagai upaya pemahaman dalam penelitian. Definisi variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Konsep variable	Indikator	Skala
<b>Kompensasi (X1)</b>	Kompensasi merupakan balas jasa pada karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila kebutuhannya terpenuhi maka karyawan tersebut akan bekerja pada tingkat kinerja optimal yang dapat mendorong produktivitas kerjanya. (Arifudin et al., 2020)	- Kebutuhan - Kepuasan - Reward	Likert
<b>Motivasi (X2)</b>	Motivasi adalah kesatuan keinginan dan tujuan yang menjadi pendorong untuk bertingkah laku. (Kuspriyani & Setyawati, 2014)	- Kepribadian - Kecenderungan Hasil - Reaksi Emosional	Likert

		- Tingkah Laku Prestasi	
<b>Prestasi (Y)</b>	Menurut Mangkunegara (2019: 94), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Effendi et al., 2021)	- Kualitas - Keandalan - Kuantitas;	Likert

### 3.7. Teknik Analisis Data

#### 3.7.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu instrumen dikatakan valid jika mempunyai validitas tinggi yaitu  $\text{correlation } r > r \text{ tabel}$  sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah dengan nilai  $\text{correlation } r \text{ hitung}$ . Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikannya berada dibawah 0,05.

##### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu penelitian pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau realibilitas hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama, selama aspek yang diukur dalam dari subjek memang belum berubah.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan

reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan handal apabila nilai croanbach alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,6. Namun apabila nilai croanbach lebih kecil dari 0,6 maka kuesioner dianggap kurang handal sehingga apabila dilakukan penelitian ulang terhadap variabel-variabel tersebut pada waktu dan dimensi yang berbeda, kesimpulannya akan berbeda.

### 3.7.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji statistik menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Data pada penelitian ini merupakan data ordinal. Peneliti menganalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

a : bilangan konstan

Y : prestasi

b1 : koefisien regresi kompensasi

b2 : koefisien regresi motivasi

X1 : kompensasi

X2 : motivasi

e : variabel gangguan atau tingkat kesalahan yaitu 0,05 (5%)

### 3.7.3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan besarnya kemampuan varian atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 dan 1 ( $0 < R^2 < 1$ ) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika  $R^2$  semakin mendekati angka 1, maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat semakin dekat atau erat.
- b. Jika  $R^2$  semakin menjauhi angka 1, maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat semakin jauh.

### 3.7.4. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah cabang ilmu statistika inferensial yang dipergunakan untuk menguji kebenaran suatu pertanyaan secara statistika dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pertanyaan tersebut.

#### 1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

- a.  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), artinya jika nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil daripada  $t_{tabel}$ , berarti  $t_{hitung}$  berada di daerah penerimaan  $H_0$ , maka variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

b.  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), artinya jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$ , berarti  $t_{hitung}$  berada di daerah penerimaan  $H_0$ , maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

## 2. Uji simultan ( Uji F)

Uji yang digunakan Uji F untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2011:98)

Apabila dari perhitungan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  tidak diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari regresi dapat menerangkan variabel terikat secara serentak. Sebaliknya  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari model regresi linear berganda tak mampu menjelaskan variabel terikatnya.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Organisasi**

Polemik mengenai penamaan Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) KONI atau Komite Olahraga Nasional (KON) muncul karena terbitnya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional dan Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2007 tentang Penyelenggaraan Keolahragaan yang tidak menyebutkan nama Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI), melainkan Komite Olahraga Nasional (KON) dan Komite Olimpiade Indonesia (KOI). Dalam Musyawarah Olahraga Nasional Luar Biasa pada 30 Juli, disepakati bahwa nama KONI dipertahankan dan dibentuk KOI yang akan menjalankan fungsi sebagai Komite Olimpiade Nasional (*National Olympic Committee/NOC*) Indonesia. Walaupun begitu, polemik masih muncul terutama dari kalangan Pemerintah dan DPR yang menganggap masih ada hal-hal yang bertentangan dengan UU dan PP tersebut, terutama mengenai penamaan dan keanggotaan KONI. Pada masa pendudukan Belanda Pada tahun 1938 lahirlah Ikatan Sport Indonesia dengan singkatan ISI yang berkedudukan di Jakarta (waktu itu bernama Batavia). Pada saat itu ISI adalah satu-satunya badan olahraga yang bersifat nasional dan berbentuk federasi.

Maksud dan tujuan didirikan organisasi ini adalah untuk membimbing, menghimpun dan mengkoordinir semua organisasi cabang olahraga yang telah berdiri pada saat itu antara lain PSSI (berdiri pada tahun 1930 di Yogyakarta),



Persatuan Lawn Tennis Indonesia atau PELTI (berdiri pada tahun 1935 di Semarang) dan Persatuan Bola Keranjang Seluruh Indonesia atau sekarang lebih dikenal dengan nama PERBASI (berdiri pada tahun 1940 di Jakarta). Pada saat itu ISI sebagai koordinator cabang-cabang olahraga juga pernah mengadakan Pekan Olahraga Indonesia pada tahun 1938 yang dikenal dengan nama ISI – Sportweek atau Pekan Olahraga ISI.

Pada masa pendudukan Jepang pada bulan Maret 1942, ISI mengalami kesulitan dan rintangan dalam menjalankan fungsinya sehingga tidak bisa beraktifitas sebagaimana semestinya. Pada zaman pendudukan Jepang, gerakan keolahragaan di Indonesia ditangani oleh suatu badan yang bernama GELORA (Gerakan Latihan Olahraga). Tidak banyak peristiwa olahraga penting yang tercatat pada zaman pendudukan Jepang selama tahun 1942-1945, karena peperangan terus berlangsung dan kedudukan Tentara Jepang di Asia juga semakin terdesak. Dengan runtuhnya kekuasaan Jepang pada bulan Agustus 1945, maka di adakanlah kongres olahraga yang pertama pada masa kemerdekaan di bulan Januari 1946 yang bertempat di Habiprojo, Solo. Berhubungan dengan suasana darurat pada masa itu, kongres ini hanya dapat dihadiri oleh tokoh-tokoh olahraga dari pulau Jawa.

Bila ditelaah secara mendalam, asal-usul keberadaan organisasi KONI yang bermula dari PORI merupakan atas inisiatif masyarakat yaitu masyarakat olahraga yang tergabung dalam organisasi-organisasi olahraga, atau dalam bahasa kekinian lazim disebut civil society organization. Dalam perkembangannya, barulah Negara turut campur mengatur karena terkait dengan hubungan luar negeri yang dibentuk antara KONI (KOI) dengan IOC. Selain itu negara juga

merasa perlu turut campur karena urusan-urusan KONI juga dipandang sebagai tugas pemerintahan. Bentuk campur tangan pemerintah adalah dengan membentuk dan membubarkan organisasi olahraga berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Dengan demikian, berpijak dari sisi historis, KONI bukan sebuah lembaga negara melainkan suatu organisasi masyarakat (*civil society*) khususnya dalam bidang olahraga. Justru ketika terdapat campur tangan pemerintah dalam hal pengaturan dan pembentukan karena dirasa memainkan peranan penting dalam unsur pemerintahan, maka barulah KONI dapat dianggap sebagai lembaga negara. Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok adalah satu-satunya organisasi yang berwenang dan bertanggung jawab mengelola, membina, mengembangkan dan mengkoordinasikan seluruh pelaksanaan kegiatan olahraga prestasi setiap anggota di Kota Solok.

Secara geografis wilayah Kota Solok terletak pada posisi  $0^{\circ}32''$  LU– $1^{\circ}45''$  LS,  $100^{\circ}27''$  BT– $101^{\circ}41''$  BT dengan luas  $57,64$  km<sup>2</sup> (0,14% dari luas Provinsi Sumatera Barat). Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) adalah organisasi yang memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam mengelola, membina, mengembangkan dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan olahraga prestasi di Indonesia. KONI juga memiliki strategi dan program tersendiri, serta organisasi umum seperti: meningkatkan keterampilan sumber daya manusia di seluruh elemen pelatih, manajer, atlet dan karyawan, sekaligus mengoptimalkan sarana dan prasarana olahraga untuk meningkatkan kinerja atlet, pelatih dan manajer.

Masa Jabatan Ketua Umum Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) adalah 4 tahun dan dapat dipilih satu kali saja. KONI merupakan organisasi olahraga yang dibentuk pada tanggal 31 Agustus 1960. Pada tahun 1984 Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Provinsi mulai dikenal, di dalam pemilihan Ketua Umum Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) itu dipilih melalui MusorProv (Musyawarah Olahraga Provinsi) merupakan salah satu jenis rapat yang diselenggarakan oleh Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) di tingkat Provinsi yang diikuti oleh setiap dan seluruh anggota Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI).

Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) adalah organisasi yang memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam mengelola, membina, mengembangkan dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan olahraga prestasi di Indonesia. Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) juga memiliki strategi dan program tersendiri, serta organisasi umum seperti meningkatkan keterampilan sumber daya manusia di seluruh elemen pelatih, manajer, atlet dan karyawan, sekaligus mengoptimalkan sarana dan prasarana olahraga untuk meningkatkan kinerja atlet, pelatih dan manajer. Dengan menggunakan ilmu dan teknologi, sebagai penggerak olahraga di Indonesia yang memiliki peran sangat penting bagi kemajuan bangsa terutama pada bidang keolahragaan.

#### **4.1.2 Visi dan Misi Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok**

##### **1. Visi Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok**

Visi KONI menjadikan organisasi yang independen dan profesional, untuk membangun prestasi olahraga nasional guna mengangkat harkat dan martabat bangsa Indonesia.

##### **2. Misi Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok**

Misi dari Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan anggaran keolahragaan melalui APBD Kota Solok.
2. Meningkatkan anggaran keolahragaan melalui jalinan kerjasama dengan dunia usaha melalui sistem bapak angkat.
3. Memantapkan pola koordinasi dan peningkatan kredibilitas pengurus Kota Cabang Olahraga.
4. Meningkatkan kualitas SDM Pengurus Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok.

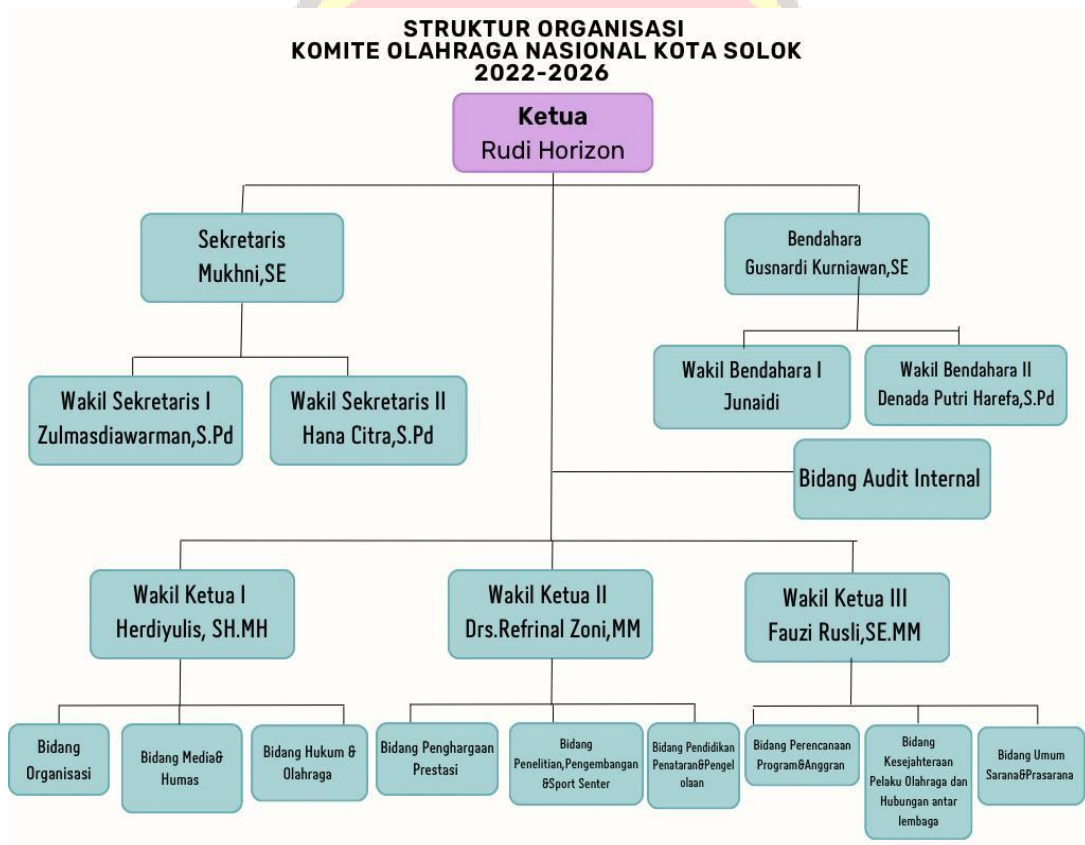
### 4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi menggambarkan kerangka menyeluruh dalam menentukan tugas pekerjaan yang dibagi, dikelompokkan, dikoordinasikan untuk perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan aktivitas yang dilakukan oleh pihak manajemen dalam suatu organisasi.

Berikut dibawah ini bagan struktur Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI)

Kota Solok :

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi KONI Kota Solok**



Sumber : Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok

#### 4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas pokok dan fungsi KONI diatur dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga KONI pasal 24 yaitu pengurus KONI mempunyai tugas pokok dan fungsi melaksanakan pengelolaan, pembinaan, dan pengembangan olahraga prestasi untuk meningkatkan harkat, martabat, dan kehormatan bangsa di forum internasional.

##### 1. Ketua Umum

Ketua Umum merupakan Ketua Umum yang dipilih Oleh Pemprov yang mana terpilihnya Ketua Umum melalui MusorProv (Musyawarah Olahraga Provinsi) yang mana fungsi nya hanya mengkoordinir KONI tersebut.

##### 2. Bendahara Umum

Bendahara juga dipilih langsung oleh Ketua Umum agar bisa terlaksananya suatu kegiatan maka Bendahara sangat berperan penting untuk mengatur keuangan KONI agar dalam melakukan pengeluaran tidak terjadi kesalahan dalam pengeluaran Gaji pegawai KONI, serta keperluan para Atlet.

##### 3. Sekretaris Umum

Sekretaris juga dipilih langsung oleh Ketua Umum karena Sekretaris Umum sangat berperan penting dalam mengonsep suatu laporan yang sifatnya penting.

##### 4. Wakil Ketua

Wakil Ketua Umum berfungsi untuk mewakili apabila didalam suatu kegiatan Ketua Umum tidak bisa hadir maka Wakil Ketua Umumlah yang mewakili acara tersebut.

5. Bidang Pembinaan Prestasi

Membantu sesuai dengan kemampuan kepada Pengurus Cabang Olahraga yang akan melaksanakan kejuaraan daerah, setingkat regional maupun nasional.

6. Bidang Sport Science dan IPTEK

Merupakan perpaduan dari beberapa disiplin ilmu pengetahuan yang saling berhubungan dan komprehensif dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi atlet dan membantu dalam proses pelatihan bagi para pelatih.

7. Bidang Organisasi

Memberikan bimbingan kepada KONI Kabupaten/Kota, mendorong daerah-daerah khususnya kabupaten pemekaran untuk menyusun kepengurusan KONI Kabupaten/Kota.

8. Bidang Pengumpulan dan Pengelolaan Data

Menyediakan data calon atlet usia dini atau atlet berprestasi guna pembinaan olahraga berkelanjutan.

9. Bidang Perencanaan Program dan Anggaran

Untuk mendukung kegiatan olahraga prestasi KONI Kota Solok mendapat alokasi dana dari Pemerintah Kota Solok.

10. Bidang Media Humas

Mewujudkan pelaksanaan program kerja humas dan media yang efektif, efisien dan objektif.

## 11. Bidang Hukum

Menciptakan iklim kerja yang taat hukum dan peraturan organisasi kepada seluruh Pengurus dan Anggota Cabang Olahraga KONI Kota Solok.

### 4.2 Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini membahas Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Peningkatan Prestasi Atlet Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok, penelitian ini ditujukan kepada Atlet sebanyak 90 orang, Pada penelitian ini penulis memberikan atau menyebarkan kuisisioner (angket) sebanyak 90 kuesioner, untuk lebih jelasnya berikut akan digambarkan karakteristik responden Atlet Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok, untuk mempermudah dalam memahami hasil temuan penelitian ini, maka peneliti akan mengemukakan presentase jumlah jawaban yang mayoritasnya dari setiap responden yang dijadikan objek dalam penelitian ini.

**Tabel 4.1**  
**Data Responden Atlet Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok**

No.	Nama	Cabang Olahraga	Jenis Kelamin L/P	Umur	Tingkat Pendidikan
1.	Anjelina Eka Putri	Atletik	P	23 Tahun	SMA
2.	Keyzia Sahella	Atletik	P	17 Tahun	SMA
3.	Diva Rahmi Dilsiana	Atletik	P	20 Tahun	SMA
4.	Latifatul Qalbi	Atletik	P	19 Tahun	SMA
5.	Nindy Febriyanti	Atletik	P	15 Tahun	SMP
6.	Azlin Maydayanti	Atletik	P	16 Tahun	SMA
7.	Alwa Ramadani	Atletik	P	15 Tahun	SMP
8.	Anjelini Dwi Putri	Atletik	P	23 Tahun	S1
9.	Lukman	Atletik	L	22 Tahun	SMA
10.	Ari Mardani	Aerosport	L	31 Tahun	SMA



11.	Rahmi Putri Yeli	Balap Sepeda	P	19 Tahun	SMA
12.	Putri Mairani	Balap Sepeda	P	21 Tahun	D3
13.	Raffi Ussally	Balap Sepeda	L	20 Tahun	SMA
14.	Daffa Putra F	Balap Sepeda	L	16 Tahun	SMA
15.	Dani Mubarak	Catur	L	21 Tahun	SMA
16.	Novri Jaya	Kempo	L	38 Tahun	S1
17.	Evin Mailisra	Karate	L	21 Tahun	S1
18.	Ghaniyya L.	Karate	P	13 Tahun	SMP
19.	Destiana Maharani	Karate	P	15 Tahun	SMP
20.	Para Setia Maulana	Karate	L	17 Tahun	SMA
21.	Khayara Fathiyah	Karate	P	15 Tahun	SMA
22.	Fauzan Amiru S	Karate	L	17 Tahun	SMA
23.	Alif Maulana	Karate	L	19 Tahun	SMA
24.	Friska Geofani	Karate	P	21 Tahun	S1
25.	Gusriani	Menembak	P	25 Tahun	S1
26.	Michell Hanswi	Menembak	P	23 Tahun	S1
27.	Syabillah Syaharani	Menembak	P	20 Tahun	SMA
28.	M. Fachrul S. Putra	Menembak	L	22 Tahun	SMA
29.	Yolan Andrika Refi	Menembak	L	22 Tahun	SMA
30.	Andri Nofriadi	Muaythai	L	28 Tahun	S1
31.	M.Afdhal	Muaythai	L	15 Tahun	SMA
32.	Ronal YMT	Muaythai	L	30 Tahun	S1
33.	Angelita Nadya Putri	Muaythai	P	16 Tahun	SMA
34.	Andika Deo P	Muaythai	L	19 Tahun	SMA
35.	Aldhe Hamzah	Muaythai	L	29 Tahun	SMA
36.	Farhan Delfilio	Muaythai	L	23 Tahun	SMA
37.	Najwa Qurrata	Muaythai	P	18 Tahun	SMA
38.	M. Arif S	Muaythai	L	18 Tahun	SMA
39.	Syaiful M	Muaythai	L	24 Tahun	SMA
40.	Alexa Yulia P	Muaythai	P	14 Tahun	SMP

41.	Azella Vanesha	Muaythai	P	16 Tahun	SMA
42.	Keyla Zahwa	Muaythai	P	17 Tahun	SMA
43.	Andhini Syaputri	Muaythai	P	18 Tahun	SMA
44.	Ahmad Zhafran	Muaythai	L	18 Tahun	SMA
45.	Aurelia Syalsabila	Muaythai	P	13 Tahun	SMP
46.	Selvania A	Muaythai	P	15 Tahun	SMP
47.	Rafa Alhamda	Muaythai	L	14 Tahun	SMP
48.	Agil Muzaky	Muaythai	L	13 Tahun	SMP
49.	Riva Ridatul	Muaythai	P	13 Tahun	SMP
50.	Fajri Satria	Muaythai	L	17 Tahun	SMA
51.	Raihan Ababil	Muaythai	L	18 Tahun	SMA
52.	Faris Wildan Advi	Muaythai	L	13 Tahun	SMP
53.	Rahman Alim	Muaythai	L	15 Tahun	SMA
54.	Aulia Fitryani	Muaythai	P	15 Tahun	SMA
55.	Galael Shareef	Muaythai	L	13 Tahun	SMP
56.	Radit Febryan Soneta	Muaythai	L	18 Tahun	SMA
57.	Wisnu Teo Sadewa	Panahan	L	26 Tahun	S1
58.	Rahmayuni W	Bulutangkis	P	24 Tahun	S1
59.	Hakim Alfarizi	Bulutangkis	L	21 Tahun	S1
60.	Ayesha Vedora	Bulutangkis	P	24 Tahun	SMA
61.	Hidayatul Fajri	Bulutangkis	L	20 Tahun	S1
62.	Annisa Rahma M	Bulutangkis	P	17 Tahun	SMA
63.	Ibrahim	Bulutangkis	L	17 Tahun	SMA
64.	Haikal Luthfy M	Bulutangkis	L	16 Tahun	SMA
65.	Arvan Dzaki	Wushu	L	22 Tahun	SMA
66.	Netha Devriani	Wushu	P	18 Tahun	SMA
67.	Saddam Husen	Wushu	L	19 Tahun	SMA
68.	Elga Diana Putri	Wushu	P	20 Tahun	S1
69.	Nanda Kurnia F	Wushu	P	21 Tahun	SMA
70.	Iffah Khairunnisa	Wushu	P	15 Tahun	SMP

71.	Zheyza Herkina	Wushu	P	14 Tahun	SMP
72.	Rian Solihin	Wushu	L	21 Tahun	SMA
73.	Vantri Julian	E-Sport	L	25 Tahun	S1
74.	Harmen Budi Santoso	E-Sport	L	26 Tahun	SMA
75.	Egi Marda	Kickboxing	L	27 Tahun	SMA
76.	Rully Susandi	Kickboxing	L	22 Tahun	S1
77.	Adam Jaya	Billiard	L	22 Tahun	S1
78.	Rahmat Taubat	Tinju	L	32 Tahun	S1
79.	Franklin de	Tinju	L	28 Tahun	SMA
80.	Andre Putra Erinda	Tinju	L	25 Tahun	SMA
81.	Ilham Ramadhan	Petanque	L	20 Tahun	SMA
82.	Rizki Afiyanto	Petanque	L	17 Tahun	SMA
83.	Soraya Z.	Pencak Silat	P	19 Tahun	SMA
84.	Yusuf	Pencak Silat	L	13 Tahun	SMP
85.	Nabila Jihan	Pencak Silat	P	13 Tahun	SMP
86.	Ahmad Habibi Erlin	Pencak Silat	L	16 Tahun	SMA
87.	Ozy Rahman I	Pencak Silat	L	16 Tahun	SMA
88.	Elisya Nur Atifa	Pencak Silat	P	13 Tahun	SMP
89.	Fadhil M. Akbae	Pencak Silat	L	20 Tahun	S1
90.	Faizal	Binaraga	L	28 Tahun	SMA

#### 4.2.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (Gender)

Adapun data mengenai jenis kelamin Atlet Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok disajikan pada tabel 4.2 :

**Tabel 4.2**

### Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki – laki	52 orang	57,78%
2	Perempuan	38 orang	42,22%
Jumlah		90orang	100%

Sumber : Hasil Dari Penyebaran Kuisisioner

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden laki – laki berjumlah 52 orang dengan persentase (57,78%) , responden perempuan berjumlah 38 orang dengan persentase (42,22%), dari total responden. Dalam penelitian ini yaitu lebih banyak atlet laki – laki daripada atlet perempuan.

#### 4.2.2 Profil Responden Menurut Usia

Berdasarkan data yang telah diolah setelah penyebaran kuisisioner sebanyak 90 responden, seluruh Atlet Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok, disajikan pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3

#### Klasifikasi Responden Menurut Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1.	11 – 17 Tahun	36 orang	40,00%
2.	18- 24 Tahun	39 orang	43,34%
3.	25 – 31 Tahun	12 orang	13,33%
4.	32 – 38 Tahun	3 orang	3,33%
Jumlah		90 orang	100%

Sumber : Hasil Dari Penyebaran Kuisisioner

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini responden yang berumur 11-17 tahun berjumlah 36 orang dengan persentase (40,00%), responden 18-24 tahun berjumlah 39 orang dengan persentase (43,34%), responden 25-31 tahun berjumlah 12 orang dengan persentase (13,33%) dan responden yang berumur 32-38 tahun berjumlah 3

orang dengan persentase (3,33%). Maka responden yang lebih banyak berusia 18-24 tahun yang berjumlah 39 orang dengan presentase 43,34%.

#### 4.2.3 Profil Responden Menurut Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.4**  
**Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMP/MTS	17 orang	18,89%
2	SMA/SMK	54 orang	60,00%
3	D3	1 orang	1,11%
4	Sarjana	18 orang	20,00%
Jumlah		90 orang	100%

Sumber : Hasil Dari Penyebaran Kuisisioner

Berdasarkan hasil diatas diketahui bahwa tingkat pendidikan responden yang tamatan SMP/MTS sebanyak 17 orang dengan persentase (18,89%) , tamatan SMA/SMK sebanyak 54 orang dengan persentase (60,00% ), tamatan D3 sebanyak 1 orang dengan persentase (1,11%), dan tamatan S1 sebanyak 18 orang dengan persentase (20,00%) dari total responden. Tingkat Pendidikan yang terbanyak adalah yang tamatan SMA/SMK yaitu sebanyak 54 orang dengan persentase (60,00%) dari total responden.

### 4.3 Teknik Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas merupakan ketetapan atau kecermatan suatu instrument dalam pengukuran data, pengujian dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dan  $r$  tabel. Nilai  $r$  hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing masing pertanyaan di setiap variabel yang dianalisis dengan program SPSS. Penyebaran kuesioner ini dilakukan pada 90 responden dengan pertanyaan 7 item pada Kompensasi (X1), 11 item pertanyaan Motivasi (X2), dan 6 item pertanyaan pada Prestasi Atlet (Y), dimana seluruh item pertanyaan dikategorikan valid dengan syarat  $r_{hitung}$  atau nilai pada kolom total *Correlation*

lebih besar dari  $r_{tabel}$  atau jika tingkat signifikansinya berada dibawah 0,05. Dalam hal ini  $r_{tabel}$  ditetapkan sebesar 0,207 berdasarkan data pada tabel  $r_{tabel}$  dan ketentuan untuk pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika  $r_{hitung}$  positif dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pernyataan tersebut valid.
2. Jika  $r_{hitung}$  negatif atau  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan tersebut tidak valid.

Hasil uji pada tabel 4.5 terkait validitas setiap item pernyataan variabel kompensasi ( $X_1$ ), tabel 4.6 terkait validitas setiap item pernyataan variabel motivasi ( $X_2$ ), dan tabel 4.7 terkait validitas setiap item pernyataan variabel Prestasi ( $Y$ ).

**Tabel 4.5**  
**Uji Validitas Kompensasi ( $X_1$ )**

Items	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
X <sub>1.1</sub>	0,798	0,207	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,807	0,207	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,821	0,207	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,661	0,207	Valid
X <sub>1.5</sub>	0,708	0,207	Valid
X <sub>1.6</sub>	0,876	0,207	Valid
X <sub>1.7</sub>	0,789	0,207	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Dari tabel 4.5 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validasi untuk masing-masing butir pernyataan variabel kompensasi ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikansi berada dibawah 0,05 dan memperoleh nilai  $r_{hitung} > 0,207$ . Nilai  $r_{hitung} > r_{tabel (n-2)}$  dimana  $r_{tabel}$  sebesar 0,207. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pernyataan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4.6**  
**Uji Validitas Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Items	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
X <sub>2.1</sub>	0,780	0,207	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,782	0,207	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,750	0,207	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,732	0,207	Valid
X <sub>2.5</sub>	0,792	0,207	Valid
X <sub>2.6</sub>	0,816	0,207	Valid
X <sub>2.7</sub>	0,689	0,207	Valid
X <sub>2.8</sub>	0,740	0,207	Valid
X <sub>2.9</sub>	0,781	0,207	Valid
X <sub>2.10</sub>	0,657	0,207	Valid
X <sub>2.11</sub>	0,854	0,207	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Dari tabel 4.6 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validasi untuk masing-masing butir pernyataan variabel motivasi (X<sub>2</sub>) memiliki nilai signifikansi berada dibawah 0,05 dan memperoleh nilai  $r_{hitung} > 0,207$ . Nilai  $r_{hitung} > r_{tabel (n-2)}$  dimana  $r_{tabel}$  sebesar 0,207. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pernyataan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4.7**  
**Uji Validitas Prestasi (Y)**

Items	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Y.1	0,780	0,207	Valid
Y.2	0,818	0,207	Valid
Y3	0,774	0,207	Valid
Y4	0,861	0,207	Valid
Y5	0,809	0,207	Valid
Y6	0,787	0,207	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Dari tabel 4.7 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validasi untuk masing-masing butir pernyataan variabel Prestasi (Y) memiliki nilai signifikansi berada dibawah 0,05 dan memperoleh nilai  $r_{hitung} > 0,207$ . Nilai  $r_{hitung} > r_{tabel (n-2)}$  dimana  $r_{tabel}$  sebesar 0,207. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pernyataan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui atau mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel, suatu item dapat dinyatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Dalam pengujian ini nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ . Adapun uji reliabilitas yang telah dilakukan dan hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut. (Suharsimi, 2010)

**Tabel 4.8**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alfa	N of Item	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	0,886	7	Reliabel
Motivasi (X2)	0,926	11	Reliabel
Prestasi (Y)	0,896	6	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Prestasi (Y) menghasilkan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

### 4.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi linear berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau *predictor*, yaitu menggambarkan hubungan antara dua variabel atau lebih untuk variabel kuantitatif. Analisis regresi



linear berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.9 dan dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dalam perhitungan analisis linear berganda menggunakan bantuan program SPSS versi 22 for windows dengan hasil analisis regresi sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Hasil analisis regresi linear berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.669	1.927		.347	.729
	Total_X1	.013	.042	.021	.321	.749
	Total_X2	.512	.040	.823	12.760	.000

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan persamaan linear dengan bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,669 + 0,013 X_1 + 0,512 X_2 + e$$

Dimana :

Y : Prestasi.

a : Bilangan Konstanta.

b<sub>1</sub> : Koefisien variabel X<sub>1</sub>.

$b_2$  : Koefisien variabel  $X_2$ .

$X_1$  : Kompensasi.

$X_2$  : Motivasi.

$e$  : variabel gangguan

Dari persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat dianalisis sebagaiberikut :

1. Konstanta sebesar 0,669 yang artinya jika variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Prestasi ( $Y$ ) nilai nya tetap atau nol maka dapat meningkatkan prestasi atlet Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok, berarti Kompensasi dan motivasi dapat mempengaruhi atlet dalam mencapai prestasinya dapat meningkatkan nilainya sebesar 0,669.
2. Koefisien regresi pada variabel Kompensasi ( $X_1$ ), sebesar 0,013 artinya terjadi hubungan yang positif antara Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Prestasi atlet ( $Y$ ), naik satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan dapat meningkatkan prestasi atlet. Dengan adanya pemberian kompensasi yang baik tentu akan membuat atlet bersemangat sehingga dapat berpengaruh pada peningkatan prestasi atlet Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok sebesar 0,013.
3. Koefisien regresi pada variabel Motivasi ( $X_2$ ), sebesar 0,512 adalah positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi ( $X_2$ ) dengan Prestasi atlet. Bila terjadi peningkatan satu variabel dengan asumsi variabel lain seperti Sarana dan prasarana, Percaya diri dan Pelatihan yang dapat meningkatkan Prestasi atlet Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok yang naik adalah 0,512.

#### 4.3.4 Uji Determinasi ( $R^2$ )

Uji determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel independent (Kompensasi dan Motivasi) terhadap variabel dependen (Prestasi) sedangkan untuk melihat seberapa besar korelasi atau hubungan antara variabel dependen dengan variabel independent dengan melihat nilai R. Hasil koefisiensi determinasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil uji koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 <sup>a</sup>	.690	.683	1.51974

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai R square sebesar 0,690 atau 69%. Hasil ini yang artinya Kompensasi (X1), Motivasi (X2), memiliki pengaruh terhadap Prestasi atlet (Y) sebesar 69% sedangkan sisanya sebesar 0,31 atau 31%, selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimaksudkan dalam penelitian ini seperti Sarana dan prasarana, Percaya diri dan Pelatihan yang dapat mempengaruhi Prestasi atlet Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok.

#### 4.3.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis yaitu merupakan bagian dari statistik inferensial yang bertujuan untuk menarik kesimpulan mengenai suatu populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel populasi tersebut, tujuan hipotesis ini adalah untuk memutuskan apakah

hipotesis yang diuji ditolak atau diterima. Secara teknis, uji hipotesis dilakukan untuk menjawab apakah parameter memiliki perbedaan dengan nilai pada hipotesis nol, jika data berbeda signifikan, dengan asumsi hipotesis nol adalah benar, maka hipotesis nol ditolak.

**a. Uji Parsial (uji t)**

Uji t digunakan untuk menguji hubungan koefisien regresi secara parsial atau terpisah dari variabel independennya, apakah masing masing variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent atau terikat. Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Hasil uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.669	1.927		.347	.729
	Total_X1	.013	.042	.021	.321	.749
	Total_X2	.512	.040	.823	12.760	.000

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 22 for windows

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat masing masing nilai thitung signifikansi variabel bebas, pada uraian berikut ini :

- a. Variabel Kompensasi (X1), diketahui thitung  $0,321 < t_{tabel} 1.66235$  dan sig  $0,749 < 0,05$ , maka H1 ditolak, hal ini membuktikan bahwa variabel Kompensasi (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Prestasi atlet (Y) Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok.

b. Variabel Motivasi (X2) diketahui thitung 12.760 > ttabel 1.66235 dan sig 0,000 < 0,05. Maka H2, hal ini membuktikan bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap terhadap Prestasi atlet (Y) Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok dimana motivasi mempengaruhi faktor psikologi manusia, karena dengan motivasi tersebut atlet secara otomatis muncul dorongan seseorang bekerja keras, berlatih dan dapat bertahan dalam mengikuti latihan.

**b. Uji Simultan (Uji f)**

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen secara simultan atau terikat, maka dilakukan uji f. Hasil uji regrasi secara simultan atau uji f. (Darma, 2021) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.12**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	D f	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	447.965	2	223.982	96.97	.000
	Residual	200.935	87	2.310	9	a
	Total	648.900	89			

a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

b. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 22 for windows

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa f hitung sebesar 96,979 dengan signifikan 0,000. Dan diperoleh nilai f tabel sebesar 3,10. Hasil dari pengelolaan ANOVA diatas terlihat bahwa nilai bahwa nilai f hitung 96,979 > f tabel 3,10 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Nilai f hitung besar dari ftabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Kompensasi (X1),

Motivasi (X2) dan Prestasi atlet (Y), secara simultan atau bersama sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Prestasi (Y) sehingga dapat dijelaskan bahwa hipotesis ke 3 (H3) diterima.

#### 4.4 Pembahasan dan Hasil

Pada bagian ini dipaparkan pembahasan mengenai hasil analisis yang telah dilakukan. Dapat diketahui bahwa seluruh variabel independent berdampak signifikan variabel yang akan dibahas sebagai berikut :

##### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah  $Y = 0,669 + 0,013 X_1 + 0,512 X_2 + e$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1), Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Prestasi atlet (Y) Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok.

##### 2. Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Koefisien determinasi ditentukan dari nilai R square sebesar 0,690 atau 69%. Hasil ini berarti variabel independent Kompensasi (X1), Motivasi (X2) memiliki pengaruh terhadap dependen Prestasi atlet (Y) sebesar 69 % sedangkan sisanya sebesar 31%. Selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti Sarana dan prasarana, Percaya diri dan Pelatihan.

##### 3. Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Atlet

Kompensasi (X1) terhadap Prestasi Atlet (Y), diketahui untuk thitung  $0,321 < t_{tabel} 1,66235$  dan pengaruh X1 terhadap Y signifikan sebesar  $0,749 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak berarti kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Y. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan

penelitian terdahulu yang dijadikan referensi yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Anwar, 2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang-Sumatera Selatan yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang-Sumatera Selatan.

Temuan yang didapatkan dalam penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil studi yang dilakukan oleh (Dwi & Nugraheni, 2020) dengan judul pengaruh budaya kerja, pelatihan, pendidikan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan iconmall gresik, Jawa Timur, yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan dengan hasil penelitian yang diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 0,328 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,669 sehingga dapat diketahui  $t_{hitung} 0,328 < t_{tabel} 1,669$  maka  $H_5$  ditolak.

#### 4. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Atlet

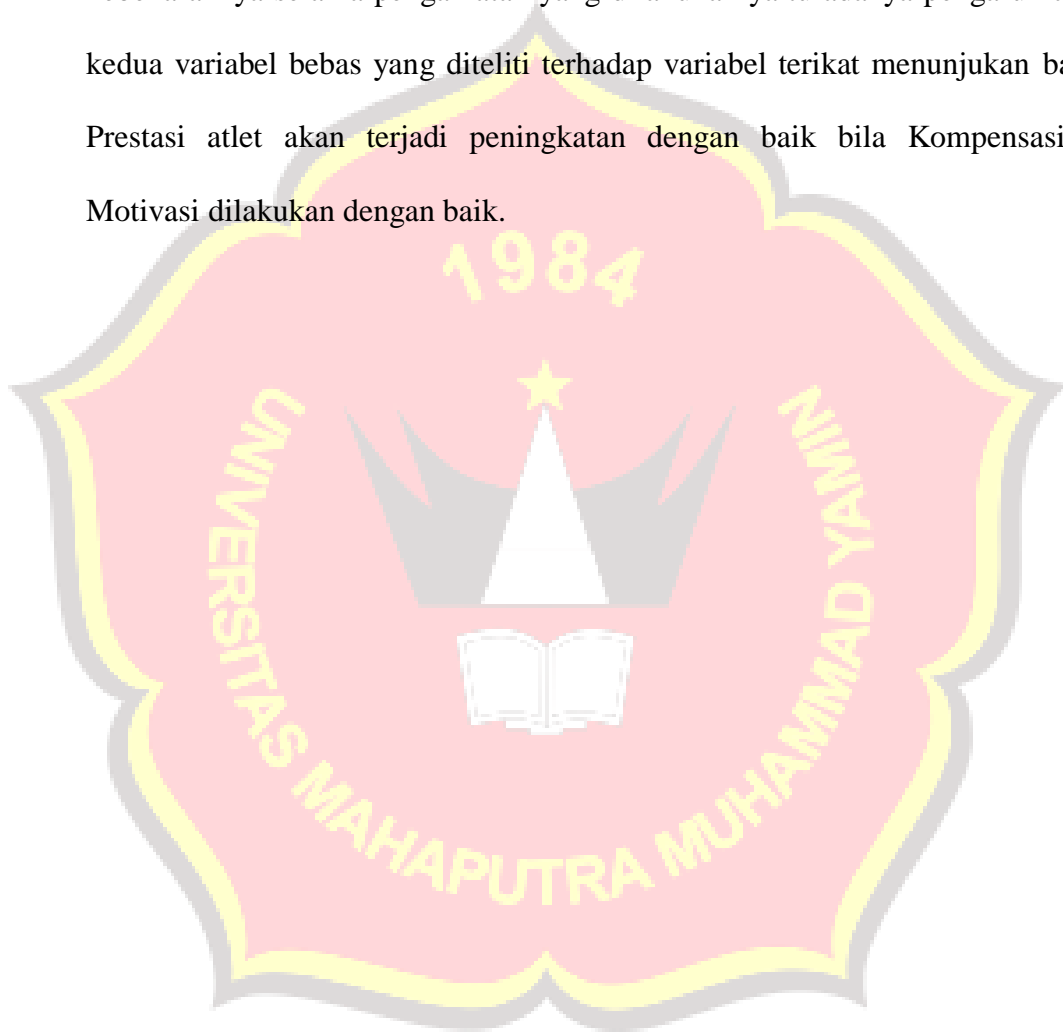
Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Prestasi atlet ( $Y$ ), diketahui untuk  $t_{hitung}$  12.760 >  $t_{tabel}$  1.66235, dan pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$  signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima, didukung dengan penelitian terdahulu, penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi atlet.

#### 5. Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Prestasi atlet ( $Y$ )

Hasil uji  $f$  sebesar 96.979 dengan signifikan 0,000, berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan  $H_0$  diterima bila  $f_{hitung} > f_{tabel}$  nilai  $f_{hitung}$  96.979 >  $f_{tabel}$  3.10 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, yang berarti bahwa Kompensasi ( $X_1$ ),

Motivasi (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Prestasi (Y). Penelitian ini telah membuktikan secara bersama – sama bahwa Kompensasi, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi atlet Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok.

Sehingga hipotesis yang disajikan dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya selama pengamatan yang dilakukan yaitu adanya pengaruh antara kedua variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa. Prestasi atlet akan terjadi peningkatan dengan baik bila Kompensasi dan Motivasi dilakukan dengan baik.





**BAB V**  
**KESIMPULAN**

**5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian Kompensasi, Motivasi terhadap Prestasi atlet Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok dapat disimpulkan sebagai berikut :

1 Hasil dari Regresi Linear Berganda adalah persamaan regresi yaitu :

$$Y : a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y : 0,669 + 0,013X_1 + 0,512X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat diinpresentasikan seperti berikut :

- a. Konstanta sebesar 0,669 yang artinya jika variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Prestasi atlet ( $Y$ ) nilai nya tetap atau nol maka Prestasi atlet Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok meningkat nilainya sebesar 0.669.
- b. Koefisien regresi pada variabel Kompensasi ( $X_1$ ), sebesar 0,013 artinya terjadi hubungan yang positif antara Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Prestasi atlet ( $Y$ ), naik satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan dapat meningkatkan Prestasi atlet Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok sebesar 0,013.
- c. Koefisien regresi pada variabel Motivasi ( $X_2$ ), sebesar 0,512 adalah positive artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi ( $X_2$ ) dengan Prestasi atlet. Bila terjadi peningkatan satu variabel dengan asumsi variabel lain tetap, maka Prestasi atlet yang naik adalah 0,512.

2. Hasil dari Determinan R<sup>2</sup> adalah koefisien determinasi ditentukan dari nilai R square sebesar 0,690 atau 69%. Hasil ini yang artinya variabel independent Kompensasi (X1), Motivasi (X2), memiliki pengaruh terhadap dependen Prestasi atlet (Y) sebesar 69% sedangkan sisanya sebesar 0,31 atau 31%, selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimaksudkan dalam penelitian ini.
3. Kompensasi terhadap Prestasi atlet karena variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai thitung  $0.321 < t_{tabel} 1.66235$ , dengan signifikan sebesar  $0,749 < 0,05$ . Nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Prestasi atlet (Y). Diketahui untuk thitung  $0.321 < t_{tabel} 1.66235$ , dan pengaruh X1 terhadap Y signifikan sebesar  $0,749 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak artinya terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan X1 terhadap Y.
4. Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi atlet karena variabel Motivasi (X2) memiliki nilai thitung sebesar thitung  $12.760 > t_{tabel} 1.66235$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi atlet (Y). sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.
5. Berdasarkan penelitian diatas nilai fhitung sebesar 96.979 dengan signifikan 0,000 dan diperoleh nilai ftabel 3.10, hasil dari pengelolaan tersebut bahwa nilai fhitung  $96,979 > f_{tabel} 3,10$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai fhitung besar dari nilai ftabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) Motivasi (X2) secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Prestasi atlet. Sehingga dapat dijelaskan bahwa H3 diterima.

## 5.2 Saran

Dalam Upaya mencapai Prestasi yang bagus dari atlet Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok, saran saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok agar dapat meningkatkan pemberian kompensasi kepada atlet agar atlet binaan KONI dapat meningkat prestasinya.
2. Disarankan kepada Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Solok agar selalu memotivasi atlet baik saat latihan maupun bertanding agar atlet dapat mencapai prestasi yang lebih baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lain diluar variabel yang sudah diteliti seperti Sarana dan Prasarana, Percaya diri dan Pelatihan agar mendapatkan hasil yang lebih bervariasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z. (2016). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(1). <http://journal.iaimsinjai.ac.id/index.php/adz-dzahab>
- Al, Q. U., & Mohammad, F. (2022). *Profil Atlet Hoki Mochamad Fathur Rohman dalam meraih Prestasi di Kancah Nasional dan Internasional*. 1645, 1–76.
- Amelia, Nurlita Effendi HR, Sumardi Rahuningsih, N. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kejaksaan Negeri Indramayu. *Jurnal Investasi*, 7.
- Anwar, Y. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Cipta Prima Kontrindo Palembang - Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(3), 31–36. <https://doi.org/10.36982/jiegmk.v8i3.366>
- Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 71. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719>
- Asnawi, O. M., & Simanjuntak, M. U. (2019). PENGARUH PEMBERIAN BONUS DAN INSENTIF TERHADAP PRESTASI ATLET PADA KOMITE OLAHRAGA NASIONAL INDONESIA (KONI) SUMATERA UTARA. In *Jurnal Bisnis Corporate* (Vol. 4, Issue 2).
- Azhimi, Sulastri, & Hudri, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Latihan terhadap Prestasi Atlet Taekwondo di Kabupaten Ogan Ilir. *Ilmu Keolahragaan*, 20(1), 13–20. <https://doi.org/10.1093/acref/9780192803511.013.1107>
- Dwi, A., & Nugraheni, V. (2020). Pengaruh budaya kerja, pelatihan, pendidikan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Iconmall Gresik Jawa Timur. *Journal Fakultas Ekonomi Universitas Dr Soetomo*, 25(1), 314–335.
- Effendi, A. N., HR, S., & Rahuningsih, N. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kejaksaan Negeri Indramayu. *Jurnal Investasi*.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Heryenzus, & Laia, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 12–21. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.674>
- Hiqmah, F. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Lumajang)*. 15(37), 164–185.

- Indrawati, N., Wahyuni, L., Nasrah, R., & Sriyanti, E. (2021). Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Empiris Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Solok). *ECo-Buss*, 4(2), 313–321. <https://doi.org/10.32877/eb.v4i2.269>
- Krismasri, D., & Frianto, A. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Gula Tjoekir. *Jurnal Ilmu Manajemen* |, 2.
- Ksanjaya, R., & Rahayu, E. T. (2022). Motivasi Siswa Dalam Kegiatan Ekstrakurikuler Futsal Di SMA Negeri 1 Blanakan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(5), 1707–1715.
- Kuspriyani, D. S., & Setyawati, H. (2014). Survei Motivasi Prestasi Atlet Klub Bulutunggis Pendowo Semarang Tahun 2014. *Journal of Physical Education Health and Sport*, 1(2), 108–114.
- Loudoe, M. M., FoEh, J. E. H. J., & Niha, S. S. (2023). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siber Multi Disiplin*, 1(2), 52–65.
- Maskasari, M., & Kurniati, A. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Izone Indonusa C&F Perfumery. *Manajemen FE-UB*.
- Muliyani, S. E. (2022). *Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Atlet Pemula Petanque UNDIKMA*. 3(2), 1–23.
- Nugraha, A., & Tjahjowati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 8–17. <https://doi.org/10.58535/jasm.v5i2.40>
- Pelayanan, K., Negara (kppn, P., Pematangsiantar, ), Hasibuan, K. N., Purba, F., Parinduri, T., Fakultas, D., Usi, E., Kunci, K., Kerja, P. P., Pegawai, K., Promosi, D., & Pendahuluan, J. (2021). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Pegawai terhadap Promosi Jabatan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematangsiantar*. 3(1).
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 70. <https://doi.org/10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77>
- Pratama, R. R., Jasmani, P., & Kesehatan, D. (n.d.). *Pengaruh Gizi, Motivasi dan Percaya Diri Terhadap Prestasi Atlet Sepakbola Universitas Sriwijaya*.
- Putra, P. P. K., & Wijono. (2021). Tingkat motivasi prestasi atlet pencak silat padepokan pringgoloyo di kabupaten ponorogo. *Pandu Praditia Kirana Putra\**, Wijono S-1 *Pendidikan Kepelatihan Olahraga, Fakultas Ilmu Olahraga*, 4(5), 62–69. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jurnal-prestasi-olahraga/article/view/39188>
- Putri, F. R., & Supriadi, Y. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 18(1), 10. <https://doi.org/10.29406/jmm.v18i1.3707>

- Qomariah, S., & Rangan, A. Y. (2020). Perbandingan Metode Saw Dan Mfep Sistem Pendukung Keputusan Penyeleksian Atlet Pencak Silat. *Just TI (Jurnal Sains Terapan Teknologi Informasi)*, 12(1), 8. <https://doi.org/10.46964/justti.v12i1.175>
- Sembiring, M., Tarigan, E., & Yanti, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Pengembangan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo. *Ilmiah Kohesi*.
- Sulistiana, N. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. *The World of Business Administration Journal*, 1(1), 70–92. <https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747>
- Susanto, I. K. P., & Maha Yoga, G. A. D. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Puri Sebalı Resort & Spa Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Tamami, S., Mulia, H., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Kepulauan, U. R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Garuda Area Jaya Batam. In *Tahun* (Vol. 5, Issue 1).
- Tanjung, D. H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2015(01), 1–239.
- Triani, F. S., Sriyanti, E., & Nasrah, R. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Partisipasi Anggota terhadap Kinerja di Koperasi Unit Desa Setia Nagari Selayo*. 7, 25002–25009.
- Utama, T., Widiani, R., Yuliana, Y., Nugroho, N., & Anggraini, D. (2019). Kompensasi Kerja Pada Karyawan CV. Jasa Sumber Asahan Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 3(2), 1–7.
- Utami, D. (2015). Peran Fisiologi dalam Meningkatkan Prestasi Olahraga Indonesia menuju Sea Games. *Jurnal Olahraga Prestasi*, 11, 52–63.
- UU No 3 Tahun 2005. (2005). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2005 Tentang Sistem Keolahragaan Nasional Dengan. *Presiden RI*, 1, 1–53.
- Wati, K. A., & Jannah, M. (2021). Hubungan Antara Kejenuhan dengan Motivasi Berprestasi Pada Atlet Sepak Bola. *Jurnal Psikologi*, 08(03), 126–136. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41205>
- Widi, R. A. (2018). Studi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Upajiwā Dewantara*, 2(1), 22–38. <https://doi.org/10.26460/mmud.v2i1.3068>
- Winario, M., Pani, A., & Mailiza, D. (2023). Pengaruh Sarana Prasarana Dan Motivasi Terhadap Prestasi Olahraga Pada Atlet Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Provinsi Riau. *Journal of Islamic Economics, Management, and Business*, 1(2), 102–116..

