Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Atlet *National Paralympic Committe* Indonesia

Dewi Fatma Swari[1], Bachruddin Saleh Luturlean[2]
[1] Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Telkom , Indonesia, Email : dewifatma@student.telkomuniversity.ac.id
[2] Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Telkom , Indonesia, Email : bachruddinsaleh@telkomuniversity.ac.id

Abstrak
Olahraga bagi penyandang disabilitas memiliki peran penting dalam meningkatkan kebugaran fisik dan mental, serta mengharumkan nama bangsa di Tingkat internasional. National Paralympic Committee (NPC) Indonesia sebaga organisasi pembinaan atlet difabel telah banyak mencetak prestasi, namun masih menghadapi tantangan dalam menjaga konsistensi kinerja atlet. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja atlet NPC Indonesia. Individu yang kompeten adalah individu yang dapat menggunakan pengetahuan, kemampuan, dan sikapnya terhadap pekerjaan untuk menghasilkan hasil yang memenuhi atau melampaui harapan (Spencer, 2016). Motivasi kerja, di sisi lain, mengacu pada kekuatan internal dan eksternal yang memengaruhi keinginan individu untuk mencapai tujuan (McClelland, 2017). Gagasan ini mengusulkan bahwa tingkat keterampilan dan motivasi atlet berpengaruh pada kinerja mereka. Teknik kuantitatif yang menggabungkan strategi deskriptif dan verifikasi digunakan dalam penelitian ini. Kami menggunakan strategi pengambilan sampel acak sederhana untuk mendistribusikan kuesioner kepada 80 atlet NPC Indonesia untuk mengumpulkan data. Kinerja atlet (Y) diperiksa dengan menganalisis pengaruh kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) menggunakan statistik deskriptif dan regresi linier berganda.

Kata Kunci- Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja Atlet, NPC Indonesia.

I. PENDAHULUAN

Olahraga memiliki peran penting dalam meningkatkan martabat bangsa di tingkat internasional. Bagi orang-orang yang memiliki disabilitas, olahraga bukan hanya untuk mengembangkan badan dan pikiran, tetapi juga menjadi sarana untuk mengekspresikan diri serta memperoleh kesetaraan dalam masyarakat. Melalui olahraga, penyandang disabilitas dapat menunjukkan kemampuan dan potensi yang setara dengan individu non-disabilitas. Di Indonesia, pembinaan olahraga bagi orang dengan disabilitas diurus oleh National Paralympic Committee (NPC) Indonesia. NPC Indonesia berperan sebagai organisasi resmi yang bertugas membina, mengembangkan, dan memfasilitasi atlet difabel agar mampu berprestasi di tingkat nasional maupun internasional. Organisasi ini telah melahirkan banyak atlet difabel yang berprestasi dan mampu membanggakan bangsa, baik di tingkat regional maupun internasional.

Dalam beberapa tahun terakhir, perkembangan olahraga difabel di Indonesia semakin pesat. Hal ini terbukti dari keberhasilan atlet Indonesia dalam meraih prestasi di berbagai ajang seperti Asean Para Games, hingga Paralympic Games. Pada Asean Para Games 2022 di Solo, Indonesia menjadi juara umum dengan meraih 175 medali emas, 144 medali perak, dan 106 medali perunggu (Kemenpora, 2022). Bahkan, pada Asean Para Games 2018 di Jakarta, Indonesia menempati peringkat kelima dengan 37 medali emas, yang melebihi target yang ditetapkan (NPC Indonesia, 2019). Capaian tersebut menunjukkan bahwa atlet difabel Indonesia memiliki potensi besar untuk bersaing di tingkat dunia. Keberhasilan tersebut tidak terlepas dari peran NPC Indonesia sebagai organisasi resmi yang menangani dan mengembangkan atlet difabel. NPC Indonesia bertugas menciptakan atlet berkualitas, menyediakan program latihan yang berkelanjutan, serta memberikan dukungan untuk kebutuhan atlet sebelum menghadapi lomba. Namun, meski ada pencapaian yang baik, proses pembinaan atlet difabel masih menghadapi berbagai tantangan yang perlu diatasi.

Meskipun atlet NPC Indonesia telah meraih prestasi di tingkat regional maupun internasional, pencapaian tersebut belum sepenuhnya mencerminkan kondisi yang diinginkan. Dalam kondisi ideal, setiap atlet seharusnya memiliki kemampuan yang seimbang, baik dalam kemampuan teknik, penguasaan taktik, kondisi fisik, maupun ketahanan mental, sehingga bisa bersaing secara konsisten di dunia. Selain itu, semangat kerja atlet, baik dari dalam seperti semangat berprestasi dan tekad sendiri, maupun dari luar seperti fasilitas yang memadai, penghargaan yang adil, dan perlindungan sosial, harus selalu tinggi agar kinerjanya tetap maksimal. Namun, kenyataannya kemampuan atlet NPC Indonesia masih tidak merata. Beberapa atlet sudah memiliki kualitas yang bisa bersaing di tingkat internasional, sementara yang lain masih butuh latihan dan bimbingan yang lebih intensif. Semangat kerja atlet juga tidak selalu stabil, karena terbatasnya fasilitas, penghargaan yang belum memadai,

serta masalah ekonomi dan sosial yang dihadapi.

Berdasarkan data kehadiran atlet dalam kegiatan latihan selama tahun 2024–2025, ditunjukkan bahwa terdapat penurunan di hampir seluruh cabang olahraga. Penurunan kehadiran tersebut mengindikasikan adanya masalah dalam aspek kedisiplinan dan motivasi atlet. Rendahnya tingkat kehadiran dalam latihan berpotensi berpengaruh terhadap kualitas persiapan atlet, yang pada akhirnya berdampak terhadap kinerja dan prestasi yang dicapai. Hal ini tercermin dari hasil kompetisi yang tidak selalu konsisten, sehingga performa atlet cenderung fluktuatif dari satu kompetisi ke kompetisi lainnya.

Secara teoritis, kinerja individu yang meliputi atlet tidak hanya ditentukan oleh kompetensi dan motivasi semata. Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi. Penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa kinerja individu juga dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, serta dukungan sosial. Selain itu, dalam bidang olahraga, penelitian psikologi olahraga menyebutkan bahwa faktor mental, dukungan pelatih, dan iklim tim juga berperan penting dalam membentuk performa atlet. Hal ini menegaskan bahwa kinerja merupakan hal yang tidak dapat dijelaskan hanya oleh satu atau dua variabel saja (Nisa dkk., 2025).

Meskipun demikian, kompetensi dan motivasi tetap merupakan dua faktor internal utama yang secara langsung memengaruhi perilaku dan kinerja atlet. Kompetensi mencerminkan kemampuan teknis, penguasaan keterampilan, serta kesiapan atlet dalam menghadapi pertandingan, sedangkan motivasi mencerminkan dorongan untuk berlatih, berprestasi, dan bertahan dalam situasi sulit. Oleh karena itu, meskipun terdapat faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja, penelitian ini dibatasi pada dua variabel utama, yaitu kompetensi dan motivasi kerja atlet.

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara kompetensi dan motivasi dengan kinerja, namun sebagian besar dilakukan pada konteks organisasi umum, seperti perusahaan, instansi pemerintahan, dan dunia pendidikan. Penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan tersebut dalam konteks olahraga, khususnya pada atlet penyandang disabilitas, masih relatif terbatas. Hal ini menunjukkan adanya celah penelitian (*research gap*) yang perlu diisi. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki unsur kebaruan dari segi konteks penelitian, yaitu dengan menjadikan atlet *National Paralympic Committee Indonesia* sebagai subjek penelitian. Atlet difabel memiliki karakteristik yang berbeda dengan karyawan atau atlet non-disabilitas, baik dari segi tantangan fisik, psikologis, maupun sosial. Proses adaptasi, tekanan mental, serta dinamika latihan yang dihadapi atlet difabel lebih kompleks, sehingga hasil penelitian dalam konteks organisasi umum belum tentu dapat diterapkan secara langsung pada atlet NPC Indonesia.

(Rivai, 2014) mendefinisikan Istilah "kinerja" mengacu pada tindakan nyata yang dilakukan oleh setiap karyawan berupa penyelesaian tugas yang memenuhi kebutuhan bisnis. Kinerja seseorang ditentukan sebagai jumlah dan kualitas hasil kerja yang diselesaikan oleh mereka dalam melaksanakan tugas sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada mereka (Mangkunegara, 2017). Kompetensi adalah kemampuan seseorang yang sesuai dengan aturan dan persyaratan pekerjaan, sehingga membawa hasil kerja yang diinginkan (Retningjati et al. 2018). Kompetensi juga diartikan sebagai acuan untuk menilai seberapa besar kemampuan seseorang dalam menggunakan pengetahuan dan keterampilannya (Rodin, 2015).

Berdasarkan "Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengartikan kompetensi sebagai kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan" (Setiawati, 2018). Sertifikasi kompetensi memiliki beberapa manfaat, yaitu: Membantu para profesional dalam membangun kredibilitas di dalam organisasi, industri, dan klien mereka sebagai pekerja atau penyedia layanan yang kompeten; membantu para profesional dalam merencanakan arah karir profesional mereka di masa depan; membantu para profesional dalam memenuhi kewajiban regulasi; memfasilitasi pengakuan kompetensi lintas sektor dan lintas negara; dan membantu para profesional dalam mempromosikan profesi mereka di pasar kerja.

Menurut Mulyana dan rahayu (2015) menjelaskan bahwa Perbedaan antara motivasi dan motif adalah bahwa yang pertama merujuk pada dorongan mendasar, sedangkan yang kedua menggambarkan energi atau rangsangan yang menyebabkan seseorang bertindak dengan cara tertentu. Atlet termotivasi secara intrinsik untuk berlatih keras, berolahraga secara teratur, dan mempertahankan program latihan mereka dalam jangka waktu yang lama, yang menunjukkan peran penting motivasi dalam kesehatan psikologis individu. Agar atlet mencapai tujuan kejuaraan mereka, mereka membutuhkan dan mendapatkan manfaat dari motivasi. Selain itu, seseorang dapat menciptakan inspirasi mereka sendiri atau inspirasi orang lain.

Karena ketidakpuasan mereka terhadap hasil tugas-tugas mudah, atlet dengan motivasi pencapaian tinggi lebih memilih untuk menghindarinya dan memilih tugas yang lebih sulit. Para atlet mencurahkan waktu dan usaha yang diperlukan untuk menyelesaikan rencana latihan mereka. Selain meningkatkan upaya satu sama lain, mereka berinovasi dengan melakukan hal-hal dengan cara baru atau berbeda (Adisasmito, 2007). Untuk menginspirasi individu agar berkinerja lebih baik, Locke dan Latham menyatakan bahwa seseorang harus menetapkan aturan dasar dan langkah-langkah selanjutnya dengan cara yang lugas (Mulyana & Rahayu, 2015). Atlet perlu berperan dalam menetapkan tujuan kinerja mereka setelah mereka memiliki gagasan yang jelas tentang apa yang ingin mereka capai.

Peran motivasi dan kemampuan adalah kinerja. Seseorang membutuhkan tingkat kompetensi dan kemampuan tertentu untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Menurut Wibowo (2012), kinerja adalah kepuasan kerja yang berkontribusi pada aspek ekonomi dan berkaitan dengan tujuan strategis organisasi. Menurut Rivai (2010), pekerjaan setiap individu

didefinisikan sebagai prestasi kerja yang dicapai sesuai dengan peran mereka dalam organisasi. Lebih lanjut, (Rivai, 2010) mengemukakan enam dimensi kinerja, yaitu: (a) kemampuan kerja, yaitu sejauh mana seseorang dapat melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya; (b) kuantitas, yaitu kecepatan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan; (c) ketelitian/akurasi, berkaitan dengan ketelitian, kerapian, kejujuran, dan keterampilan dalam bekerja; (d) loyalitas, yaitu keinginan untuk memprioritaskan penyelesaian tugas demi kepentingan organisasi disertai dengan penggunaan waktu yang baik; (e) inisiatif, yaitu kemampuan untuk meningkatkan dan memperbarui hasil kerja, baik diminta maupun tidak; dan (f) kerja sama, yaitu kemampuan untuk membangun hubungan baik dengan rekan kerja dan pihak lain dalam melaksanakan tugas. Manggunkunegara (2015) menyatakan bahwa kinerja ditentukan sebagai kuantitas dan kualitas hasil yang diperoleh individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja semuanya dipandang sebagai faktor kinerja menurut Purnomo (2008). Indikator kinerja karyawan meliputi, menurut Mas'ud (2008), sebagai berikut: (1) kuantitas, (2) kualitas, (3) ketepatan waktu, (4) efektivitas, dan (5) kemandirian.

Kinerja atlet NPC Indonesia tidak hanya ditentukan oleh aspek kesehatan fisik maupun prestasi semata, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kompetensi (kemampuan dan keterampilan) serta motivasi kerja. Permasalahan muncul ketika terdapat atlet dengan kompetensi tinggi namun motivasi yang tidak stabil, atau sebaliknya, atlet dengan motivasi tinggi tetapi kompetensi teknisnya masih terbatas. Hal ini tercermin dari performa atlet yang cenderung fluktuatif, kedisiplinan latihan yang belum konsisten, serta keterbatasan dalam pencapaian prestasi baik di tingkat nasional maupun internasional.

Dalam konteks atlet NPC Indonesia, kompetensi tidak hanya mencakup aspek teknik olahraga, tetapi juga kemampuan adaptasi, pemahanan strategi, serta pengendalian emosi. Motivasi kerja tercermin dalam kedisiplinan latihan, komitmen, serta daya juang atlet dalam menghadapi kompetisi. Ketidakseimbangan antara kompetensi dan motivasi dapat menyebabkan kinerja atlet yang tidak stabil, meskipun atlet memiliki potensi yang tinggi. Berdasarkan penjelasan yang ada, terlihat adanya kesenjangan antara kondisi ideal yang diharapkan dengan kondisi aktual yang terjadi di lapangan. Fluktuasi performa, penurunan kehadiran latihan, serta keterbatasan fasilitas menunjukkan bahwa kinerja atlet NPC Indonesia tidak hanya ditentukan oleh aspek teknis, tetapi juga oleh aspek psikologis dan manajerial.

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna memperoleh gambaran empiris mengenai kondisi kompetensi dan motivasi kerja atlet NPC Indonesia serta menganalisis pengaruh keduanya terhadap kinerja atlet. Penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi bagi pengembangan keilmuan manajemen sumber daya manusia di bidang olahraga, tetapi juga menjadi dasar pertimbangan dalam penyusunan kebijakan pembinaan atlet difabel di Indonesia. Dengan demikian, peneliti mengajukan topik dengan pembahasan yang berjudul **"Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Atlet National Paralympic Committee Indonesia".**

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, serta perilaku yang sesuai dengan standar dan tuntutan pekerjaan sehingga menghasilkan kinerja yang diharapkan. Kompetensi tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis, tetapi juga aspek nonteknis seperti nilai, sikap, kepribadian, dan pengalaman yang mendukung efektivitas peran seseorang. Dalam konteks pelatihan dan olahraga, kompetensi menjadi faktor penting yang memengaruhi motivasi, disiplin, serta pencapaian prestasi atlet, di mana kompetensi yang baik mendorong keberhasilan pembinaan, sedangkan kompetensi yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan. Menurut Spencer, kompetensi memiliki lima dimensi utama, yaitu motif yang mendorong tindakan individu, karakteristik atau sifat yang konsisten dalam merespons situasi, konsep diri yang mencerminkan sikap dan nilai, pengetahuan sebagai informasi yang dimiliki dalam bidang tertentu, serta keterampilan atau kemampuan untuk melaksanakan tugas secara efektif (Rodin, 2015; Retningjati et al., 2018; Hidayatullah, 2019; Kao et al., 2017; Subijana et al., 2021; Mu'ammal et al., 2022; Spencer, 2016; Juita et al., 2024).

B. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang membuat individu bersedia mengerahkan usaha untuk bertindak dalam rangka mencapai tujuan tertentu serta memenuhi kebutuhan hidupnya. Motivasi berfungsi sebagai alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan, baik dipengaruhi oleh faktor pribadi maupun lingkungan, dan sangat berkaitan dengan upaya pencapaian tujuan atau aspirasi individu. Menurut teori kebutuhan McClelland, motivasi terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu kebutuhan berprestasi (need for achievement) yang mencerminkan dorongan untuk sukses dan melampaui standar yang ditetapkan, kebutuhan kekuasaan (need for power) yang berkaitan dengan keinginan memengaruhi dan mengendalikan orang lain, serta kebutuhan berafiliasi (need for affiliation) yang menunjukkan dorongan untuk menjalin hubungan sosial yang hangat dan harmonis dengan orang lain (Robbins, 2003; Notoatmodjo, 2009; Sedarmayati, 2017; McClelland, 2017).

C. Kinerja Atlet

Kinerja atlet merupakan hasil dari kemampuan dan kemauan atlet dalam melaksanakan proses latihan dan pertandingan yang dipengaruhi oleh motivasi serta keterampilan yang dimiliki. Kinerja diartikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai individu dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks olahraga, kinerja atlet dipahami sebagai pencapaian yang dapat diukur dari proses latihan dan kompetisi yang mencakup aspek fisik, teknik, taktik, dan psikologis sebagai penentu keberhasilan prestasi. Untuk mengukur kinerja atlet, Harsono mengemukakan enam dimensi utama, yaitu kondisi fisik yang mencerminkan kemampuan kebugaran tubuh, keterampilan teknik dalam penguasaan gerak olahraga, kemampuan strategi dalam mengambil keputusan saat pertandingan, kesiapan mental dalam menghadapi tekanan dan situasi kompetitif, disiplin latihan sebagai bentuk kepatuhan dan konsistensi dalam berlatih, serta kerja sama tim yang mencerminkan keharmonisan dan kolaborasi antar atlet dan pelatih (Wibowo, 2012; Mangkunegara, 2015; Höner & Feichtinger, 2016; Harsono, 2018).

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif dan inferensial untuk mengkaji pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja atlet National Paralympic Committee Indonesia. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert lima poin yang disusun berdasarkan indikator variabel kompetensi, motivasi, dan kinerja atlet. Populasi penelitian berjumlah 100 atlet, dengan sampel sebanyak 80 atlet yang ditentukan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5% serta teknik probability sampling melalui simple random sampling. Instrumen penelitian diuji validitasnya menggunakan korelasi Product Moment dan diuji reliabilitasnya dengan koefisien Cronbach Alpha untuk memastikan konsistensi pengukuran. Data yang berskala ordinal ditransformasi menjadi data interval menggunakan Method of Successive Interval (MSI) agar dapat dianalisis dengan teknik statistik parametrik. Analisis data meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik dan kondisi variabel penelitian, serta analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja atlet. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi guna mengetahui signifikansi dan kekuatan hubungan antarvariabel penelitian.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	41	51,2%
Perempuan	39	48,8%
Usia		
<20 Tahun	8	10%
20-30 Tahun	33	41,3%
30-40 Tahun	17	21,3%
>40 Tahun	22	27,5%
Masa Kerja		
1-5 Tahun	35	43,8%
6-10 Tahun	20	25,0%
10-15 Tahun	13	16,3%
>15 Tahun	12	15,0%
Pendidikan Terakhir		
SD	4	5%
SMP	9	11.3%
SMA/SMK/SLTA	47	58,8%
D3	3	2,5%
S1	16	20%
S2	2	2,5%

Berdasarkan karakteristik responden, dapat disimpulkan bahwa mayoritas atlet National Paralympic Committee Indonesia yang menjadi responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 41 orang (51,2%), meskipun proporsi atlet perempuan juga relatif seimbang yaitu 39 orang (48,8%). Dari segi usia, sebagian besar responden berada pada rentang 20–30 tahun sebanyak 33 orang (41,3%), yang menunjukkan bahwa atlet didominasi oleh kelompok usia produktif dan berada pada puncak performa fisik.

Berdasarkan masa kerja, mayoritas atlet memiliki pengalaman 1–5 tahun, yaitu sebanyak 35 orang (43,8%), yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden masih berada pada tahap pengembangan dan pemantapan karier atletik. Sementara itu, dari sisi pendidikan terakhir, mayoritas responden merupakan lulusan SMA/SMK/SLTA sebanyak 47 orang (58,8%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar atlet menempuh pendidikan menengah sebagai latar belakang formal mereka, dengan sebagian lainnya telah melanjutkan ke jenjang pendidikan tinggi. Secara keseluruhan, karakteristik responden mencerminkan atlet dengan usia produktif, pengalaman kerja yang relatif masih berkembang, serta latar belakang pendidikan menengah yang mendominasi.

B. Uji Validitas Dan Uji Realibilitas

1. Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator Variabel	Corellation	Sig	Batas Minimal Correlasi	Keterangan
Kompetensi (X1)	X11	0,652	0	0,30	Valid
	X12	0,577	0	0,30	Valid
	X13	0,576	0	0,30	Valid
	X14	0,507	0	0,30	Valid
	X15	0,649	0	0,30	Valid
	X16	0,690	0	0,30	Valid
	X17	0,705	0	0,30	Valid
	X18	0,717	0	0,30	Valid
	X19	0,670	0	0,30	Valid
	X110	0,743	0	0,30	Valid
	X111	0,703	0	0,30	Valid
	X112	0,623	0	0,30	Valid
	X113	0,678	0	0,30	Valid
	X114	0,759	0	0,30	Valid
	X115	0,675	0	0,30	Valid
	X116	0,487	0	0,30	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X21	0,559	0	0,30	Valid
	X22	0,548	0	0,30	Valid
	X23	0,652	0	0,30	Valid
	X24	0,595	0	0,30	Valid
	X25	0,711	0	0,30	Valid
	X26	0,740	0	0,30	Valid
	X27	0,745	0	0,30	Valid
	X28	0,760	0	0,30	Valid
	X29	0,604	0	0,30	Valid
	X210	0,672	0	0,30	Valid
	X211	0,689	0	0,30	Valid
Kinerja Atlet (Y)	Y11	0,643	0	0,30	Valid
	Y12	0,673	0	0,30	Valid
	Y13	0,690	0	0,30	Valid
	Y14	0,634	0	0,30	Valid
	Y15	0,721	0	0,30	Valid
	Y16	0,673	0	0,30	Valid
	Y17	0,737	0	0,30	Valid
	Y18	0,664	0	0,30	Valid
	Y19	0,693	0	0,30	Valid

	Y110	0,589	0	0,30	Valid
	Y111	0,634	0	0,30	Valid
	Y112	0,769	0	0,30	Valid
	Y113	0,707	0	0,30	Valid
	Y114	0,576	0	0,30	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Atlet (Y) dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi (r hitung) setiap item yang lebih besar dari batas minimal korelasi 0,30, serta nilai signifikansi (Sig = 0,000) yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, seluruh indikator yang digunakan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat validitas dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

2. Uji Realibilitas

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	R Tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,909	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,866	0,60	Reliabel
Kinerja Atlet (Y)	0,906	0,60	Reliabel

Variabel independen (kompetensi dan motivasi kerja) dan variabel dependen (kinerja atlet) semuanya dinyatakan reliabel menurut tabel 3. Hal ini disebabkan nilai alpha Cronbach yang diperoleh lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,60. Tingkat kompetensi 0,909 > 0,60 ditunjukkan oleh alpha Cronbach. Nilai alpha Cronbach masing-masing sebesar 0,906 dan 0,866, lebih besar dari nilai 0,60 dan 0,60 untuk kinerja atlet.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			80
Normal Parameters[a,b]	Mean		,0000000
	Std. Deviation		2,87332036
Most Extreme Differences	Absolute		,161
	Positive		,084
	Negative		-,161
Test Statistic			,161
Asymp. Sig. (2-tailed)			,000[c]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,127[d]
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,223
		Upper Bound	,231
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sig. Monte Carlo (2-tailed) = 0,127, > 0,05, menurut hasil uji normalitas pada Tabel 4.21 di atas. Dengan demikian, data residual penelitian mengikuti distribusi normal. Model regresi tersebut sesuai untuk penelitian lebih lanjut karena memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi (X1)	,446	2,240
	Motivasi Kerja (X2)	,446	2,240

a. Dependent Variable: Kinerja Atlet (Y)

Berdasarkan tabel 5 diatas diketahui bahwa nilai Tolerance variabel Kompetensi (X1) yakni 0,446 dan Motivasi kerja (X2) yakni 0,446 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF variabel Kompetensi (X1) yakni 2.240 dan Motivasi Kerja (X2) yakni 2.240 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolineritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,388	2,815		4,045	,123
	Kompetensi (X1)	,023	,056	,065	,414	,680
	Motivasi Kerja (X2)	,152	,073	,328	2,082	,241

a. Dependent Variable: HETERO

Menurut data pada Tabel 6 variabel Kompetensi memiliki nilai signifikan sebesar 0,680 > 0,05 dari uji heteroskedastisitas, sedangkan variabel Motivasi Kerja memiliki nilai 0,241 > 0,05. Oleh karena itu, heteroskedastisitas tidak ada.

D. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,957	4,363		1,365	,176
	Kompetensi (X1)	,325	,086	,300	3,769	,000
	Motivasi Kerja (X2)	,903	,113	,638	8,002	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Atlet (Y)

Kinerja karyawan adalah variabel dependen, dan motivasi kerja serta manajemen waktu adalah variabel independen yang berkontribusi terhadapnya menurut persamaan regresi. Berikut adalah penjelasan persamaan regresi berganda: Jika kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) keduanya ditetapkan menjadi 0, maka kinerja atlet (Y) akan meningkat sebesar 5,957, seperti yang ditunjukkan oleh nilai konstanta (α = 5,957). Jika semua faktor lain tetap sama, peningkatan 1% dalam kompetensi (X1) akan menyebabkan peningkatan 0,325 dalam kinerja atlet (Y) menurut koefisien kompetensi (X1) sebesar 0,325. Kinerja atlet (Y) akan meningkat (dengan semua faktor lain tetap konstan) sebesar (0,903) poin persentase untuk setiap peningkatan satu persen (X2) dalam motivasi kerja (X2).

E. Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Tabel 8. Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,957	4,363		1,365	,176

	Kompetensi (X1)	,325	,086	,300	3,769	,000
	Motivasi Kerja (X2)	,903	,113	,638	8,002	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Atlet (Y)						

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja atlet National Paralympic Committee Indonesia. Variabel kompetensi (X1) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,769 yang lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,664, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja atlet. Selanjutnya, variabel motivasi kerja (X2) juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja atlet dengan nilai t hitung sebesar 8,002 yang lebih besar dari t tabel 1,664 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, baik kompetensi maupun motivasi kerja secara parsial terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja atlet.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 9. Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2335,778	2	1167,889	137,879	,000[b]
	Residual	652,222	77	8,470		
	Total	2988,000	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Atlet (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kompetensi (X1)						

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) dengan jumlah sampel sebanyak 80 responden dan jumlah variabel sebanyak 3, diperoleh derajat kebebasan pembilang sebesar 2 dan penyebut sebesar 77 pada tingkat signifikansi 5%, sehingga nilai F tabel sebesar 3,11. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 137,879 lebih besar dibandingkan F tabel 3,11, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja atlet National Paralympic Committee Indonesia.

D. Pembahasan

1. Variabel Kompetensi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kompetensi atlet secara keseluruhan berada dalam kategori sangat baik. Hal ini ditunjukkan dari perolehan total skor rata-rata sebesar 73,74 yang menunjukkan bahwa kompetensi atlet NPC Indonesia telah berkembang dengan optimal sesuai tuntutan olahraga prestasi. Dimensi yang memperoleh skor tertinggi terdapat pada dimensi skill, khususnya pada pernyataan "Saya dapat menerapkan keterampilan teknis yang diajarkan pelatih dengan baik" yang memperoleh persentase sebesar 91,25% dan masuk dalam kategori sangat baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar atlet mampu menguasai teknik-teknik dasar maupun lanjutan dengan baik sehingga siap diterapkan dalam pertandingan. Sementara itu, dimensi dengan persentase terendah berada pada dimensi trait, khususnya pada pernyataan yang berkaitan dengan kemampuan mengelola emosi dalam situasi tertekan, dengan perolehan persentase sebesar 84,5% atau kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun atlet telah memiliki karakter dan sifat personal yang kuat, beberapa aspek psikologis—terutama kemampuan pengendalian emosi—masih memerlukan penguatan melalui latihan mental. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi atlet sudah sangat baik namun tetap memerlukan pengembangan berkelanjutan, terutama pada aspek-aspek nonteknis seperti konsistensi psikologis, pengendalian diri, serta penyesuaian diri terhadap tekanan pertandingan agar performa yang dihasilkan dapat mencapai tingkat optimal.

2. Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel motivasi kerja atlet menunjukkan kategori sangat baik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata sebesar 74,16 yang menggambarkan bahwa dorongan internal maupun eksternal atlet dalam menjalankan latihan dan meningkatkan prestasi berada pada tingkat yang optimal. Dimensi yang memperoleh skor tertinggi terdapat pada dimensi motif berprestasi, khususnya pada pernyataan "Saya memiliki dorongan pribadi untuk terus meningkatkan kemampuan sebagai atlet" dengan persentase tanggapan sebesar 95,5% dan termasuk dalam kategori sangat baik. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas atlet memiliki keinginan kuat untuk berkembang serta mencapai prestasi yang lebih tinggi. Sementara itu, dimensi dengan persentase terendah berada pada dimensi ketekunan, terutama pada pernyataan yang berkaitan dengan kemampuan mempertahankan usaha dalam kondisi lelah atau latihan berat, yang memperoleh persentase sebesar 88,9% atau kategori baik. Meskipun termasuk kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa sebagian atlet masih memerlukan penguatan motivasi pada aspek ketahanan mental dan konsistensi latihan. Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan bahwa motivasi kerja atlet sudah sangat tinggi, namun tetap diperlukan strategi pembinaan lanjutan seperti peningkatan variasi latihan, pendampingan psikologis olahraga, serta pemberian penghargaan berbasis prestasi untuk menjaga motivasi tetap stabil dalam jangka panjang.

3. Variabel Kinerja Atlet

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kinerja atlet secara keseluruhan berada dalam kategori sangat baik. Hal ini ditunjukkan oleh perolehan nilai rata-rata sebesar 74,56 yang menunjukkan bahwa atlet mampu menampilkan performa yang optimal dalam latihan maupun kompetisi. Dimensi yang memperoleh skor tertinggi terdapat pada dimensi kesiapan fisik, khususnya pada pernyataan "Saya mampu menjaga kondisi fisik agar tetap stabil selama latihan" yang memperoleh nilai persentase sebesar 92,25% dan tergolong kategori sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar atlet mampu menjaga daya tahan tubuh, kebugaran fisik, dan kondisi kesehatan sehingga mendukung peningkatan performa secara konsisten. Sementara itu, dimensi dengan persentase terendah terdapat pada dimensi strategi permainan, khususnya pada pernyataan yang berkaitan dengan kemampuan menerapkan strategi yang diberikan pelatih pada situasi pertandingan, yang memperoleh persentase sebesar 89,38% dan masuk dalam kategori baik. Meskipun sudah tergolong baik, hasil ini menunjukkan bahwa beberapa atlet masih memerlukan peningkatan dalam memahami dinamika permainan, membaca situasi, dan beradaptasi terhadap perubahan strategi lawan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja atlet NPC Indonesia telah berada pada tingkat yang sangat baik, namun pengembangan secara berkelanjutan tetap diperlukan melalui peningkatan program latihan teknik, penguatan aspek taktis, dan pembinaan mental agar atlet mampu tampil lebih konsisten serta mencapai performa puncak dalam berbagai kompetisi.

4. Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Atlet

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja atlet, yang dibuktikan melalui hasil uji parsial (uji t) dengan nilai t hitung sebesar 3,769, lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,991, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Kondisi ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja atlet NPC Indonesia. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi atlet, baik dalam aspek pengetahuan (knowledge), keterampilan teknis (skill), karakter personal (trait), konsep diri (self-concept), maupun motif internal, secara langsung berdampak pada peningkatan performa latihan dan kualitas penampilan saat bertanding. Hasil ini sejalan dengan teori Spencer & Spencer yang menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang secara langsung memengaruhi efektivitas kinerja dalam suatu pekerjaan atau aktivitas. Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Firmansyah (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi teknis dan nonteknis memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan kesiapan fisik, ketepatan teknik, dan konsistensi performa atlet. Penelitian serupa oleh Wicaksono & Ariyanto (2022) menunjukkan bahwa atlet dengan kompetensi yang kuat cenderung memiliki stabilitas mental yang baik, kemampuan membaca permainan, serta kemampuan adaptasi yang tinggi dalam berbagai situasi pertandingan. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa kompetensi merupakan faktor fundamental yang menentukan keberhasilan atlet dalam mencapai prestasi, sehingga peningkatannya perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui program latihan terstruktur, penguatan teknik dan strategi, serta pembinaan mental yang konsisten agar kinerja atlet semakin optimal.

5. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Atlet

Hasil penelitian menunjukkan bahwa "motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja atlet, yang dibuktikan melalui hasil uji parsial (uji t) dengan nilai t hitung sebesar 8,002, lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,991, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja atlet NPC Indonesia." Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi dorongan internal dan eksternal yang dimiliki atlet, seperti semangat berlatih, keinginan untuk mencapai prestasi, komitmen meningkatkan kemampuan, dan dukungan lingkungan, maka semakin baik pula performa latihan dan pertandingan yang dapat mereka tunjukkan. Temuan penelitian ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg yang menegaskan bahwa motivator intrinsik seperti pencapaian dan pengembangan diri mampu meningkatkan performa kerja secara signifikan. Selain itu, penelitian Pratama (2021) juga menunjukkan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja atlet, di mana atlet yang termotivasi cenderung menunjukkan kedisiplinan tinggi, konsistensi latihan, serta daya juang yang kuat dalam menghadapi tekanan kompetisi. Penelitian lain oleh Hidayat & Lestari (2022) menguatkan bahwa motivasi berhubungan erat dengan kesiapan fisik, ketekunan, serta fokus mental atlet selama proses latihan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam mendorong peningkatan kinerja atlet, sehingga upaya pembinaan yang bersifat membangkitkan motivasi seperti dukungan pelatih, apresiasi terhadap prestasi, serta lingkungan latihan yang kondusif perlu terus diperkuat agar performa atlet tetap optimal.

6. Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Atlet

Hasil uji simultan melalui analisis ANOVA menunjukkan bahwa "kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja atlet. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 137,879, yang jauh melampaui F tabel sebesar 3,11, dengan tingkat signifikansi 0,000, sehingga menegaskan bahwa model regresi diterima dan kedua variabel bebas secara simultan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja atlet." Temuan ini memberikan gambaran bahwa kualitas kinerja atlet tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis atau pengetahuan yang mereka miliki, tetapi juga oleh tingkat motivasi kerja yang mendorong atlet untuk berlatih lebih giat, fokus pada target, serta

mampu mempertahankan disiplin dan konsistensi selama proses latihan. Secara teoretis, hasil ini mendukung pandangan Robbins dan Judge yang menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi, sehingga keduanya harus berjalan seimbang agar hasil yang dicapai optimal. Selain itu, penelitian Pratama (2021) dan Wicaksono (2022) turut menunjukkan bahwa kombinasi kompetensi yang baik dan motivasi tinggi mampu menghasilkan performa terbaik pada atlet dalam berbagai fase persiapan hingga menghadapi kompetisi. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa peningkatan kinerja atlet NPC Indonesia menuntut perbaikan yang tidak hanya berfokus pada pembinaan kompetensi teknis, tetapi juga upaya penguatan aspek motivasional, seperti pemberian dukungan, penghargaan, serta lingkungan latihan yang mampu mempertahankan semangat dan komitmen atlet secara berkelanjutan

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja atlet pada National Paralympic Committee (NPC) Indonesia, dapat disimpulkan bahwa kompetensi atlet berada pada kategori sangat baik, yang tercermin dari tingginya pencapaian pada dimensi motif, trait, self concept, knowledge, dan skill. Hal ini menunjukkan bahwa atlet memiliki kemampuan teknis, pemahaman strategi, serta kesiapan fisik dan mental yang memadai dalam menunjang performa selama latihan maupun pertandingan. Selain itu, motivasi kerja atlet juga berada pada kategori sangat baik, yang ditandai dengan tingginya kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi, sehingga atlet memiliki dorongan kuat untuk meraih prestasi, menjalin hubungan sosial yang positif, serta berkontribusi aktif terhadap keberhasilan tim. Kinerja atlet pun berada pada kategori sangat baik, yang ditunjukkan melalui kondisi fisik yang prima, keterampilan teknik yang baik, kemampuan strategi, kesiapan mental, disiplin dalam latihan, serta kerja sama tim yang solid. Secara keseluruhan, kompetensi dan motivasi kerja terbukti memberikan kontribusi yang kuat terhadap kinerja atlet, di mana semakin baik kompetensi dan motivasi kerja yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kinerja atlet yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan beberapa saran yang ditujukan kepada National Paralympic Committee (NPC) Indonesia dan peneliti selanjutnya. Bagi organisasi, disarankan untuk terus meningkatkan program pengembangan kompetensi atlet melalui pelatihan teknik lanjutan, pemantapan strategi pertandingan, serta peningkatan kekuatan fisik guna mendukung performa optimal. Selain itu, organisasi perlu memberikan dukungan motivasional melalui penghargaan, pembinaan mental, penyediaan fasilitas latihan yang memadai, serta penciptaan lingkungan sosial yang harmonis agar motivasi atlet tetap tinggi. Penguatan kerja sama tim juga perlu dilakukan melalui aktivitas team building, peningkatan koordinasi latihan, komunikasi dua arah antara pelatih dan atlet, serta suasana latihan yang kolaboratif. Di samping itu, penting untuk menjaga sistem disiplin yang konsisten melalui ketepatan jadwal latihan, penerapan aturan yang tegas, serta evaluasi rutin terhadap kehadiran dan komitmen atlet. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengkaji variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja atlet, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan pelatih, fasilitas pelatihan, dan stres kerja, serta menggunakan pendekatan penelitian yang berbeda seperti kualitatif atau metode campuran. Penelitian dengan jumlah responden yang lebih besar, melibatkan berbagai cabang olahraga, atau melakukan perbandingan antar daerah dan lembaga olahraga juga dianjurkan agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan.

REFERENSI

Adisasmito, S. L. (2007). *Mental Juara Modal Atlet Berprestasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Andika, R. B. (2024). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dayamitra Telekomunikasi Tbk – Dalam Bentuk Buku Karya Ilmiah*. Universitas Telkom.

Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Revisi). Jakarta: PT Rineka Cipta.

Dessler, G. (2020). *Fundamentals of Human Resource Management* (Fifth). United Kingdom: Person Education Limited.

Gani, I., & Amalia, S. (2018). *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelituan Bidang Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Univ. Diponegoro Press.

Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hidayatullah, F. (2019). Pemetaan kompetensi pengetahuan pembina dan pelatih ekstrakurikuler bola basket di tingkat sekolah menengah kabupaten Bangkalan. *Multilateral: Jurnal Pendidikan Jasmani Dan Olahraga*, *17*(2), 67–76.

Höner, O., & Feichtinger, P. (2016). Psychological talent predictors in early adolescence and their empirical relationship with current and future performance in soccer. *Psychology of Sport and Exercise*, *25*, 17–26.

Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Pada Data Penelitian Kuantitatif. In *Analisis Regresi & Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Menggunakan SPSS 29.0 & SMART-PLS 4.0* (pp. 12–39). Eureka Media Aksara.

Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen Dan Bisnis: Konvergensi Teknologi Komunikasi Dan Informasi* (1st ed.). Bandung: PT Refika Aditama.

Juita, A., Hariono, A., Sukamti, E. R., Alim, A., & Prabowo, T. A. (2024). The effect of service quality and coach competency on the motivation and achievement of Riau basketball student-athletes. *SPORT TK-EuroAmerican Journal of Sport Sciences*, *13*(1), 12.

Juita, D. P., Priya, P., Azwardi, M., & Amra, A. (2024). Pentingnya pengembangan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, *5*(3), 3068–3077.

Kao, S.-F., Hsieh, M.-H., & Lee, P.-L. (2017). Coaching competency and trust in coach in sport teams. *International Journal of Sports Science & Coaching*, *12*(3), 319–327.
Kasiram, M. (2008). *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN-Malang Pers.
Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
Krasmik, Y., Aimaganbetova, O., Iancheva, T., Zhantikeyev, S., Lashkova, E., Makhmutov, A., & Rakhmalin, B. (2024). Motivational determinants of athletes' self-realisation depending on their professional qualification. *BMC Psychology*, *12*(1), 416.
Lochbaum, M., Kazak Çetinkalp, Z., Graham, K.-A., Wright, T., & Zazo, R. (2024). Task and ego goal orientations in competitive sport: A quantitative review of the literature from 1989 to 2016. *Kinesiology*, *48*(1), 3–29.
Luturlean, B. S., & Rahmadani, A. N. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu. *Economics and Digital Business Review*, *4*(2), 45–51.
Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
Marani, I. N., Subarkah, A., & Widyaningsih, H. (2024). Sosialisasi Sertifikasi Kompetensi Profesi Pelatih Dan Asisten Pelatih Olahraga Di Kabupaten Indramayu Jawa Barat. *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat*, *5*(1), 96–104.
Mas'Ud, M. (2008). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi struktur modal dan hubungannya terhadap nilai perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *7*(1), 82–99.
McClelland, D. C. (2017). *A Theory of Human Motives*. New York: Wiley.
Mu'ammal, I., Muzakki, A., Fakhri, E. A., & Setiawan, E. (2022). The competence of a coach in sports: How does it correlate with athlete motivation? *Journal Sport Area*, *7*(3), 396–404.
Mustafidah, H., & Suwarsito. (2020). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Purwokerto: UM Purwokerto Press.
Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia. Retrieved from https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/205811/metode-penelitian
Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
Pawoko, G., Wibowo, W., & Hamidah, H. (2020). The Influence of Work-life Balance and Achieve-ment Motivation on Athlete Satisfaction. *Proceedings of the 1st International Conference on Business, Law And Pedagogy, ICBLP 2019*. European Alliance for Innovation (EAI).
Perkasa, B. T. (2017). *Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Batuwangi Putera Sejahtera*. Universitas Telkom.
Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666–670.
Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
Purnomo, J. (2008). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja Terhadap kinerja pegawai negeri sipil Pada dinas kehutanan dan perkebunan kabupaten jepara. *Jurnal Daya Saing*, *5*(1), 25–41.
Rahayu, E., & Mulyana, O. P. (2015). Hubungan antara goal-setting dan motivasi berprestasi dengan prestasi atlet renang. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, *3*(3), 1–5.
Rahmi, A. U., & Wulansari, P. (2017). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kuningan. *E-Proceeding of Management*, *4*(2), 1359–1365.
Rayiki, D. J., & Madiawati, P. N. (2016). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Bidan Iis Joni Jakarta Timur. *EProceedings of Management*, *3*(2).
Retningjati, A., Yunita, L., & Sitorus, M. (2018). Effect of Competence And Work Motivation on Employee Performance PT. Rotella Mandiri Persada Perbaungan. *Journal of Management Science (JMAS)*, *1*(2, April), 36–40.
Riduwan. (2012). *Skala Pengukuran Variabel - Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
Risna, D. Z. (2013). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen IAIN Walisongo Semarang (Studi Kasus Pada Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam Tahun 2013)*. Universitas Telkom.
Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior* (9th ed.). New Jersey: Prentice Hall Inc.
Rodin, R. (2015). Sertifikasi uji kompetensi sebagai upaya peningkatan profesionalitas dan eksistensi pustakawan. *Jupiter*, *14*(2).
Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work Models for Superior Performance*. New York: Wiley.Stevens, S. S. (1946). On the theory of scales of measurement. *Science*, *103*(2684), 677–680.
Subijana, C. L. de, Martin, L. J., McGuire, C. S., & Côté, J. (2023). Moderators of the coach leadership and athlete motivation relationship. *European Journal of Sport Science*, *23*(3), 404–414.
Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
Sujarweni, V. W. (2025). *Metodologi Penelitian : Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
Trivena, T., Akbar, A., Sahabuddin, R., Burhanuddin, B., & Natsir, U. D. (2023). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan

Kompetensi terhadap Prestasi Atlet Pencak Silat di Kantor KONI Sulawesi Selatan. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *2*(1), 430–440.
Umar, H. (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
Wardhana, A., Ristandi, B., & Syahputra. (2015). *Metode Riset Bisnis*. Bandung: Karya Manunggal Lithomas.
Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
Willermark, S., & Islind, A. S. (2023). Adopting to the virtual workplace: identifying leadership affordances in virtual schools. *Journal of Workplace Learning*, *35*(9), 22–37.