

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Olahraga merupakan salah satu bagian dari kehidupan manusia sebagai upaya meraih kehidupan yang lebih baik. Berbagai aktivitas olahraga dilakukan oleh manusia dengan tujuan untuk mengisi waktu senggang atau rekreasi, untuk meningkatkan derajat kesehatannya, untuk tujuan pendidikan dan melakukan olahraga untuk meraih prestasi. Perkembangan berbagai bidang olahraga yang semakin hari semakin memperlihatkan kemajuannya dengan penemuan-penemuan yang berhubungan dengan ilmu pengetahuan dan teknologi, seperti ditemukannya galah fibre glas menyebabkan terjadinya revolusi pada teknik lompat tinggi galah, kemudian pelatih Rusia Yuri Veroshanki melatih Valery Borzov dengan metode *pliometrik* menghasilkan manusia tercepat lari 100 meter dengan 10.00 detik. Lubis (2006) mengatakan "Melatih dengan iptek olahraga berarti melatih dengan dasar ilmu pengetahuan dan teknologi olahraga". Iptek olahraga berakibat pada perubahan-perubahan terhadap latihan, sehinggadapat mempermudah manusia untuk melakukan aktivitas kegiatan olahraga sesuai dengan tujuannya. Dikatakan oleh Rusli Lutan (2005:9) "Olahraga tumbuh dan berkembang dalam berbagai bentuk dengan cara pelaksanaan, pengorganisasian, dan tujuan yang berbeda-beda sesuai dengan penekanannya masing-masing".

Olahraga pada dasarnya merupakan suatu sektor penting bagi upaya pembentukan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Bangsa yang

menghendaki kemajuan pesat pada berbagai bidang, sudah semestinya tidak sekedar menganggap olahraga sebagai sesuatu yang penting, melainkan harus dimanifestasikan melalui perencanaan pembangunan yang berpihak pada kemajuan olahraga secara menyeluruh . Olahraga memiliki berbagai potensi yang berisikan suatu semangat bersatu untuk membangun dari suatu proses yang panjang pembangunan itu sendiri. Pembangunan olahraga merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang mengarah pada peningkatan kesehatan jasmani masyarakat, kualitas mental ruhani masyarakat, pembentukan watak dan kepribadian bangsa, disiplin dan sportivitas, serta peningkatan prestasi yang dapat meningkatkan rasa kebanggaan nasional. Proses pembangunan olahraga berarti harus melibatkan seluruh warga sebagai pelaku atau aktor pembangunan olahraga.

Pembangunan olahraga hakikatnya adalah suatu proses yang membuat manusia memiliki banyak akses untuk melakukan aktivitas fisik. Melalui olahraga setiap orang diharapkan mampu memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, baik mengenai fisik, intelektual, emosi, sosial maupun spiritualnya secara paripurna. Sesuai dengan hasil Konferensi Internasional mengenai Olahraga dan Pembangunan (*sport and development*) yang digelar pada Februari 2003 di Switzerland, dibicarakan bagaimana olahraga memiliki kontribusi terhadap pembangunan ekonomi, politik, sosial dan kesehatan. Hasil konferensi tersebut salah satu butirnya adalah, *partnership between the sports world, media, and development workers will boost understanding of the contribution sport can make to sustainable development*. Ditinjau dari substansinya bahwa olahraga

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

merupakan salah satu untuk menciptakan tatanan yang lebih baik. Keberhasilan-keberhasilan yang telah diraih pada bidang keolahragaan untuk terus dipertahankan bahkan lebih dikembangkan lagi.

Di Indonesia upaya pengembangan yang terwujud pada kekuatan sinergis yang dimiliki adalah suatu modal untuk menjalankan pembangunan dalam segala bidang, termasuk di dalamnya pembangunan bidang keolahragaan. Kegiatan olahraga merupakan salah satu yang ditempuh oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan kualitas manusia Indonesia untuk membantu pencapaian tujuan pembangunan bangsa. Potensi-potensi yang dimiliki untuk dimanfaatkan semaksimal mungkin dalam usaha mendukung pembangunan olahraga di Tanah Air.

Prestasi olahraga di Indonesia dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir ini mengalami kemunduran. Hampir diberbagai event olahraga internasional, Indonesia senantiasa mengalami kegagalan dengan tidak tercapainya target. Bahkan untuk ajang kompetisi olahraga regional Indonesia sudah terlewat negara-negara yang sebelumnya sejajar. Sejak Sea Games XXI tahun 2001 di Malaysia, Indonesia menduduki peringkat ke tiga, kemudian pada SEA Games XXII tahun 2003 di Vietnam, Indonesia tetap menduduki peringkat ke tiga, namun kemudian turun menjadi peringkat ke lima pada SEA Games XXIII tahun 2005 di Philipina, dan mengalami peningkatan satu peringkat menjadi ke empat pada SEA Games XXIV tahun 2007 di Thailand. Lebih jelasnya perolehan medali dan peringkat Indonesi pada Sea Games 2001 sampai dengan 2007 pada tabel di bawah ini,

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatkan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

Tabel 1.1
Peringkat Indonesia Dalam SEA Games
(Sumber : Kemenegpora, 2008)

N O	Negara	SG XXI 2001 MALASYIA				SG XXII 2003 VIETNAM				SG XXIII 2005 PHILIPINA				SG XXIV 2007 THAILAND			
		E	P	P	R	E	P	P	R	E	P	P	R	E	P	P	R
1	Indonesia	72	74	80	3	56	68	96	3	49	79	89	5	56	64	83	4
2	Thailand	103	86	89	2	90	93	98	2	87	78	118	2	183	123	103	1
3	Malaysia	111	75	85	1	44	42	59	5	61	50	64	4	68	52	96	2
4	Myanmar	19	14	53	7	16	43	50	7	17	34	48	7	14	26	47	7
5	Singapura	22	31	42	6	30	30	50	6	42	32	56	6	43	43	41	5
6	Philipina	30	66	67	5	48	54	75	4	113	84	94	1	41	91	96	6
7	Brunai	0	5	5	1 0	1	1	8	10	1	2	2	9	1	1	4	9
8	Kamboja	1	1	5	9	1	5	15	9	0	3	9	10	2	5	11	9
9	Vietnam	33	35	64	4	158	97	91	1	71	68	89	3	64	58	82	3
10	Laos	1	3	7	8	1	5	15	8	3	4	12	8	5	7	32	8
11	Timor Leste					0	0	0	11	0	0	3	11	0	0	0	11

Tingkat Asian Games, Indonesia berada di bawah negara-negara tetangga seperti Thailand, Malaysia, Vietnam, Singapura dan Philipina yaitu pada Asian Games tahun 2006 di Qatar menduduki peringkat 21, sedangkan pada Asian Games 2010 di China, Indonesia naik menjadi peringkat 15 berada di posisi tiga besar Asia Tenggara. Mungkin menjadi pertanyaan semua, mengapa olahraga prestasi di Indonesia mengalami penurunan ? jawabannya akan bermacam-macam. Mungkin ada yang menilai bahwa salah satunya adalah setiap daerah tidak mendukung keberadaan dalam pembinaan atlet-atlet daerahnya yang dampaknya berpengaruh terhadap prestasi olahraga nasional.

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
 Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

Arah pembangunan olahraga di daerah-daerah selama ini lebih mengarah pada upaya meraih kemajuan prestasi secara instant. Prestasi tersebut kemudian diperkuat dengan perolehan simbol-simbol kemenangan dalam bentuk medali kemenangan. Kerangka pemikiran yang digunakan selalu berujung pada upaya pencapaian memperoleh medali kemenangan sebanyak-banyaknya. Semakin banyak medali yang dapat diraih, maka akan menjadi tolok ukur martabat daerah dalam pembangunan olahraga. Setiap daerah akan berusaha untuk mengungguli daerah lainnya dengan menunjukkan jumlah medali pada setiap penyelenggaraan olahraga multi event seperti pada Pekan Olahraga Nasional dan Pekan Olahraga Propinsi, walaupun perolehan medali tersebut keluar dari hakikat olahraga itu sendiri, seperti membeli atlet dari daerah lain.

Masyarakat bahkan sudah terlanjur memberikan image bahwa olahraga itu identik dengan perlombaan dan pertandingan untuk meraih kemenangan yang diwujudkan dalam bentuk medali atau penghargaan dalam bentuk lain. Image tersebut memang tidak sepenuhnya salah namun ketika proses penyederhanaan pandangan mengenai olahraga tersebut tidak dibarengi dengan wawasan tentang bagaimana seharusnya olahraga itu dibangun, maka nilai olahraga tidak akan membaik di masa yang akan datang.

Rusli Lutan (2005:30) menjelaskan tentang ketimpangan sumber daya manusia dalam pembinaan olahraga yaitu:

Beberapa ciri masalah pokok dalam pembinaan olahraga di Indonesia ialah ketimpangan sumber daya yang dialokasi untuk kegiatan olahraga pendidikan dan olahraga prestasi, kurangnya investasi ilmiah, lemahnya manajemen dan pendekatan parsial. Sama sekali tidak sesuai dengan tuntutan olahraga modern seperti sikap menerabas atau potong kompas, rendah motif berprestasi, agresif

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

tapi kurang fair, dan kurang bersedia untuk bekerja keras.

Hakikat yang sebenarnya dari pembangunan olahraga tidak terletak pada hal-hal yang simbolik, melainkan pada aspek lain yang terkait dengan upaya menyeluruh dan berkesinambungan atas segenap potensi daerah dalam mewujudkan arah pembangunan keolahragaan nasional, maka indikator keberhasilan pembangunan olahraga yang menyeluruh dan mendasar perlu lebih dikedepankan, terutama indikator keberhasilan pembangunan olahraga yang berhubungan dengan sumber daya manusia untuk terus dikembangkan. Rusli Lutan (2005:16) menjelaskan “Peningkatan Kualitas sumber daya manusia Indonesia merupakan dasar bagi peningkatan prestasi dan pengembangan potensi yang ada mau tidak mau harus dibina melalui metode ilmiah agar mampu bersaing di tingkat dunia”.

Orientasi pembangunan olahraga bangsa ini lebih memilih memacu prestasi tanpa memperhatikan struktur bangunan yang mendukung prestasi itu sendiri. Prestasi seharusnya dianggap sebagai konsekuensi dari adanya struktur bangunan olahraga yang kokoh, yang salah satu pilar utamanya adalah budaya berolahraga dari masyarakat. Pembangunan olahragamemang selalu dihadapkan pada persoalan yang tidak mudah, antara kepentingan sesaat untuk mendapatkan target medali dan kepentingan yang lebih dalam untuk meningkatkan kebugaran dan kesehatan masyarakat yang berujung pada peningkatan kualitas hidup. Bagaimanapun harus memunculkan kesadaran baru bahwa pembangunan manusia yang bugar dan sehat harus berjalan seiring dengan pembentukan prestasi olahraga. Bahkan jika harus memilih jauh lebih bermanfaat membangun

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

manusia Indonesia yang sehat terlebih dahulu, baru kemudian dibentuk prestasi olahraganya. Oleh karena itu untuk memajukan olahraga segala yang mendukung harus dibangun secara bersama-sama seperti kualitas pelatih, potensi atlet, sarana dan prasarana yang tersedia, dukungan iptek olahraga, dukungan kepada atlet, dukungan keuangan, dukungan administrasi/manajemen, koordinasi antar pelaku dan Pembina olahraga termasuk organisasinya, kompetisi, kebijakan pola pembinaan olahraga serta dukungan pemerintah dan masyarakat.

Banyak faktor yang mendukung untuk keberhasilan pembinaan olahraga prestasi tinggi seperti yang dikemukakan Yusup (2009) dalam Seminar Evaluasi dan Analisis Hasil Kontingen PON XVII Jawa Barat diantaranya:

Kualitas pelatih, potensi atlet, sarana dan prasarana yang tersedia, dukungan kepada atlet, dukungan keuangan, dukungan administrasi/manajemen, koordinasi antar pelaku dan Pembina olahraga serta termasuk organisasinya, kompetisi, kebijakan pola pembinaan olahraga serta dukungan pemerintah dan masyarakat.

Lebih lanjut Roder (Rusli Lutan, 2005:15) menjelaskan bahwa 'Untuk mendukung dan memungkinkan tercapainya prestasi pesat yaitu berkat pengelolaan organisasi olahraga yang bekerja sama dengan lembaga-lembaga lainnya'.

Dari penjelasan di atas jelaslah bahwa, apabila olahraga prestasi ini tidak ditanggapi serius oleh segenap unsur yang terkait dengan pembinaan olahraga, maka akan sulit berkembang bahkan sulit untuk mencapai prestasi dengan baik. Oleh karena itu dalam pembinaan olahraga dibutuhkan sumber daya manusia yang profesional. Dengan demikian perlu meningkatkan mutu sumber daya manusia pada setiap pengurus cabang olahraga untuk mengelola kegiatan pembinaan

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

olahraga yang mengarah kepada peningkatan prestasi. Melalui pemberdayaan sumber daya manusia yang ada pada setiap pengurus cabang olahraga diharapkan dapat memanfaatkan keterbatasan-keterbatasan yang ada dalam mendukung pencapaian prestasi olahraga yang diharapkan.

Faktor yang diperhitungkan dapat meningkatkan gairah kerja pengurus cabang olahraga adalah kualitas kemampuan, motivasi kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap pengurus cabang olahraga. Hal ini cukup beralasan sebab kemampuan, motivasi kerja dan komitmen organisasi merupakan faktor yang bisa mencerminkan sikap dan karakter seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Kemampuan, motivasi kerja dan komitmen organisasi merupakan nilai-nilai yang harus dimiliki oleh setiap pengurus cabang olahraga agar mereka menyadari bahwa mereka mempunyai peran yang penting dalam mendukung peningkatan prestasi atlet. Dengan kemampuan, motivasi kerja dan komitmen organisasi yang tinggi maka diharapkan setiap pengurus dapat secara maksimal melaksanakan tugasnya dengan baik.

Salah satu indikator yang mendukung keberhasilan suatu olahraga di Kabupaten/Kota adalah adanya keberadaan Pengurus cabang olahraga yang membidangi masing-masing olahraga yang secara organisasi berada di bawah binaan KONI Kabupaten/Kota. Pengurus cabang olahraga kabupaten/kota berperan sebagai pengelola dan fasilitator kegiatan atlet. Organisasi olahraga ini sebagai penunjang terhadap klub-klub olahraga yang ada di bawah binaannya di

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

dalam meningkatkan perkembangan olahraga maupun prestasi atlet. Untuk itu dalam sebuah organisasi untuk menunjang supaya kegiatan olahraga berjalan sesuai dengan apa yang ingin dicapai diperlukan perilaku individu organisasi yang baik dari mulai atasan sampai bawahan. Dikatakan oleh Sopiah (2008:1)

bahwa:

Memahami perilaku individu-individu dalam organisasi bukan pekerjaan yang mudah bagi seorang pemimpin. Setiap individu adalah unik, setiap individu menuntut perlakuan, sikap dan tindakan yang berbeda dari yang lainnya. Disamping individu di dalam organisasi juga ada kelompok. Untuk memahami perilaku kelompok jauh lebih sulit lagi karena di dalam kelompok itu terdapat banyak individu yang masing-masing individu adalah berbeda.

Jadi jelaslah yang dimaksud dengan perilaku dalam perilaku organisasi adalah perilaku manusia atau tindakan, sikap manusia yang dapat diukur atau diamati. Faktor lain yang diperhitungkan yang dapat meningkatkan suatu prestasi olahraga adalah kemampuan, motivasi kerja dan komitmen organisasi pengurus cabang olahraga. Tripomo dan Udan (2005:222) mengatakan kemampuan adalah “Segala aspek dalam diri manusia yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan atau suatu tujuan tertentu dengan benar dan efektif sehingga dapat memberikan kontribusi positif bagi suatu organisasi”.

Hasibuan (2007:219) mengatakan “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sopiah (2008:157) mengatakan:

Komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Dengan memiliki sumber daya manusia yang teruji kemampuannya dan dengan semangat yang tinggi serta dengan komitmen organisasi yang jelas, dalam menjalankan tugasnya, niscaya prestasi olahraga akan terlihat hasilnya.

Bermunculannya klub-klub suatu cabang olahraga, perlu difasilitasi dan dukungan yang kuat dari pengurus cabang olahraga sebagai organisasi supaya klub-klub ini bisa berjalan serta bertahan dalam mengembangkan serta meningkatkan prestasi atletnya yang secara tidak langsung akan membawa prestasi kemajuan olahraga di daerahnya. Untuk itu dalam organisasi olahraga dibutuhkan sumber daya manusia yang professional, loyal, dan berdedikasi tinggi untuk menggerakkan roda organisasi olahraga tersebut. Oleh karena itu sumber daya manusia di tempatkan pada urutan tertinggi.

Pemekaran wilayah provinsi di Indonesia yang terjadi pada era reformasi, memberikan warna tersendiri bagi usaha-usaha pembangunan olahraga pada tiap-tiap daerah. Pemekaran provinsi jelas merubah peta potensi pembangunan olahraga, terutama provinsi yang dimekarkan tersebut. Provinsi Banten merupakan provinsi baru yang terlahir pada era reformasi yang merupakan pemekaran dari wilayah yang dulunya wilayah Jawa Barat. Sebagai provinsi baru, tentunya Banten juga memiliki potensi tersendiri terutama dalam hal pembangunan potensi olahraga. Kemajuan-kemajuan pembangunan olahraga di Provinsi Banten bisa jadi merupakan kelanjutan dari apa yang telah dilakukan

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatkan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

oleh Provinsi Jawa Barat. Meskipun dalam perhitungan waktu belum banyak yang telah dilakukan oleh Provinsi Banten dalam hal pembangunan di bidang olahraga. Prestasi yang diraih dari dua kali ikut PON belum memperlihatkan keberhasilan, walaupun dalam rancangan program Banten Keh PON XVII Kaltim target telah ditetapkan mencapai 10 besar, dalam kenyataannya masih jauh apa yang diharapkan, terpuruk pada urutan 25. Penyelenggaraan Olahraga multi event seperti PORPROV, Banten telah dua kali penyelenggaraannya, ternyata belum bisa mendukung untuk meraih perolehan medali pada PON. Kenyataan tersebut, bahwa pembinaan olahraga yang ada di daerah-daerah Provinsi Banten belum berjalan sebagaimana mestinya. Potensi yang berada di setiap daerah belum dimanfaatkan secara maksimal, termasuk potensi sumber daya manusianya.

Perkembangan olahraga di Kabupaten Serang secara kuantitas cukup menggembirakan, terutama dalam kegiatan olahraga rekreasi dan olahraga yang menuju kearah kebugaran jasmani, dengan maraknya kesadaran masyarakat untuk melakukan aktivitas olahraga. Akan tetapi di sisi lain perkembangan olahraga prestasi seperti yang dikemukakan dalam evaluasi program KONI Kabupaten Serang tahun 2006 dikatakan hasil belum memuaskan, ini dapat dilihat pada Porprov I dan II Banten. Kabupaten Serang berada pada urutan ke tiga pada Porprov I tahun 2002 di Serang, dengan perolehan medali emas berjumlah 77, medali perak berjumlah 133 dan medali perunggu berjumlah 113, dari 553 atlet yang bertanding pada porprov tersebut. Kemudian Porprov II tahun 2006 di Cilegon berada pada urutan 4 dari 6 daerah Kabupaten/Kota yang ikut pada olahraga multi event tingkat Provinsi Banten dengan perolehan medali emas

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatkan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

berjumlah 88, medali perak berjumlah 125 dan perunggu berjumlah 182, dari jumlah atlet 819 orang dengan mengikuti 34 cabang olahraga. Dari hasil evaluasi laporan kegiatan tersebut rancangan program untuk tahun 2007-2010 ditetapkan beberapa kebijakan untuk menghadapi PORPROV 3 Banten di Kabupaten Lebak dalam rangka meningkatkan prestasi, salah satunya adalah penataan organisasi di tingkat pengurus cabang olahraga untuk dapat menjalankan fungsi manajemen pembinaan terhadap atlet secara maksimal.

Melihat potensi yang ada tersebut terutama keberadaan jumlah atlet yang begitu banyak, apalagi kalau ditambah dengan jumlah atlet yang tercoret pada saat pelaksanaan pelatcab, dan menurut data, peserta Pekan Olahraga Kabupaten (PORKAB) VI tahun 2005, jumlah atlet putra sebanyak 1997 dan atlet putri sebanyak 583, serta official berjumlah 505 orang. Sebenarnya kalau di lihat dari jumlah atlet yang berada di Kabupaten Serang sangat mendukung keberadaannya dalam pengembangan olahraga prestasi. Laporan KONI hasil Musorkab Serang tahun 2007, dikatakan masih adanya kendala dan permasalahan yang dihadapi dalam program pembinaan olahraga prestasi di Kabupaten Serang, diantaranya :

1. Kurangnya keterpaduan lembaga yang terkait dalam proses pembinaan Olahraga.
2. Terbatasnya sumber daya manusia pembina olahraga yang berkualitas
(Pengurus, pelatih, wasit, dan tenaga ahli)
3. Kurangnya kualitas dan kuantitas sumber daya pendukung dalam pembinaan prestasi olahraga seperti sarana dan prasarana olahraga.

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatkan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

4. Terbatasnya dana pendukung untuk pelaksanaan kebijakan program dan kegiatan olahraga.

Secara struktur organisasi semua kepengurusan cabang olahraga yang ada di Kabupaten Serang menunjukkan kepengurusan yang lengkap, adanya ketua, wakil ketua, sekretaris, bendahara dan dibantu oleh bidang-bidang kerja lainnya. Kepengurusan tersebut ditempati dari berbagai macam profesi, seperti pegawai negeri, ABRI, Kepolisian, karyawan swasta, pengusaha, politik, pedagang, mantan atlet, guru-guru penjas dan lain-lain. Untuk ketua pengurus cabang olahraga dari 29 cabang olahragaberpendidikan sarjana, dan untuk pengurus yang lainnya berpendidikan sarjana dan SLTA.

Sedangkan untuk kesekretariatan, hanya 12 cabang olahraga yang sudah mempunyai tempat yang tetap, sisanya 26 cabang olahraga masih menggunakan rumah ketua atau pengurus lainnya sebagai sekretariat, atau menggunakan kantor KONI untuk melaksanakan koordinasi kerja organisasi. Menurut data yang terdapat di KONI Kabupaten Serang, semua induk cabang olahraga mempunyai program kerja untuk melaksanakan kegiatannya, hanya dalam pelaksanaannya belum semua cabang olahraga dapat melaksanakan sesuai dengan program kerja yang telah dibuat, dikarenakan situasi dan kondisi yang belum mendukung, terutama dalam segi pendanaan, yang sebagian besar dana kegiatan masih mengandalkan kucuran dari pemerintah daerah.

Untuk sarana prasarana latihan atlet, dari 34 cabang olahraga yang sudah mempunyai tempat latihan tetap dan permanen berjumlah 23 cabang olahraga, dan 19 cabang olahraga masih menggunakan tempat yang berpindah-pindah atau dapat

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

dikatakan belum mempunyai tempat latihan secara khusus. Sedangkan untuk faktor pendukung lainnya seperti pelatih, sebagian besar dari mantan atlet.

Melihat data di atas, sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap organisasi pengurus cabang olahraga di Kabupaten Serang dengan segala keterbatasannya, merupakan potensi yang masih bisa dimaksimalkan keberadaannya untuk mendukung dalam meningkatkan prestasi atlet.

Tidak mudah untuk menemukan penyebab ketidakberhasilan olahraga suatu daerah, banyak variable yang mempengaruhinya, untuk itu perlu pengkajian yang lebih mendalam untuk pembuktiannya. Berdasarkan pengamatan penulis secara umum, dan pengalaman penulis sebagai salah satu pengurus cabang olahraga dan masih banyaknya kesan dari para pemerhati olahraga maupun pelaku olahraga serta para atlet, bahwa salah satu faktor penghambat prestasi olahraga di Kabupaten Serang adalah belum maksimal organisasinya terutama pengurus cabang olahraga memanfaatkan potensi yang ada dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pengelola kegiatan pembinaan olahraga.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, sebenarnya bagaimana tentang keberadaan pengurus cabang olahraga dalam upaya mendukung peningkatan prestasi atlet di Kabupaten Serang. Melihat kenyataan ini penulis mencoba untuk mengangkat masalah tentang hubungan kemampuan, motivasi kerja dan komitmen organisasi pengurus cabang olahraga dengan peningkatan prestasi atlet di Kabupaten Serang.

B. Rumusan Masalah

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka masalah-masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada hubungan antara kemampuan pengurus cabang olahraga dengan peningkatan prestasi atlet di Kabupaten Serang?
2. Apakah ada hubungan antara motivasi kerja pengurus cabang olahraga dengan peningkatan prestasi atlet di Kabupaten Serang?
3. Apakah ada hubungan antara komitmen organisasi pengurus cabang olahraga dengan peningkatan prestasi atlet di Kabupaten Serang?
4. Apakah ada hubungan antara kemampuan, motivasi kerja dan komitmen organisasi pengurus cabang olahraga secara bersama-sama dengan peningkatan prestasi atlet di Kabupaten Serang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan antara kemampuan pengurus cabang olahraga dengan peningkatan prestasi atlet di Kabupaten Serang.
2. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja pengurus cabang olahraga dengan peningkatan prestasi atlet di Kabupaten Serang.
3. Untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi pengurus cabang olahraga dengan peningkatan prestasi atlet di Kabupaten Serang.
4. Untuk mengetahui hubungan antara kemampuan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi pengurus cabang olahraga secara bersama-sama dengan peningkatan prestasi atlet di Kabupaten Serang.

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

D. Metode Penelitian

Untuk keperluan penelitian yang terarah diperlukan suatu metode penelitian yang cukup matang, agar penelitian dapat dilaksanakan sesuai dengan sasaran yang akan dicapai. Metode penelitian sebagai cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode survey. Metode survey digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan data, dengan cara mengedarkan kuesioner. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya. Dalam penelitian ini variabel yang dimaksud adalah kemampuan, motivasi kerja, komitmen organisasi pengurus cabang olahraga dan prestasi atlet.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memusatkan pada pembahasan masalah sumber daya manusia tentang kemampuan, motivasi kerja dan komitmen organisasi pengurus pada setiap cabang olahraga yang ada di Kabupaten Serang. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak terutama untuk setiap pengurus cabang olahraga yang ada di Kabupaten Serang dalam rangka meningkatkan prestasi atlet binaannya.

1. Manfaat teoritis :

- a. Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian manajemen dalam mengelola organisasi olahraga.

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

b. Memberikan manfaat untuk mengembangkan wawasan disiplin ilmu pengembangan sumber daya manusia dilihat dari kemampuan, motivasi kerja dan komitmen organisasi dalam mengelola organisasi olahraga.

2. Manfaat Praktis :

- a. Informasi sebagai bahan evaluasi bagi para praktisi olahraga, khususnya bagi setiap organisasi pengurus cabang olahraga di Kab Serang.
- b. Diharapkan dapat menjadi masukan dan rekomendasi kebijakan, khususnya bagi KONI dan pemerintah Kabupaten Serang dalam rangka mengembangkan kinerja organisasi olahraga prestasi.
- c. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tolak ukur kinerja para pengurus dalam meningkatkan kemampuan, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Dengan demikian dapat merencanakan dan menentukan prioritas kerja dalam rangka mengembangkan olahraga prestasi.

F. Struktur Organisasi Tesis

Struktur organisasi tesis tentang urutan penulisan antara lain :

Bab I : Pendahuluan

Berisi tentang latar belakang masalah. Rumusan masalah. Tujuan penelitian.

Metode penelitian. Manfaat penelitian. Struktur organisasi tesis

Bab II : Kajian Pustaka

Berisi tentang teori manajemen sumber daya manusia. Pengertian organisasi

terdiri dari struktur organisasi, proses organisasi, perilaku organisasi. Manajemen

dan organisasi olahraga terdiri dari manfaat manajemen olahraga dan peranan

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

organisasi olahraga terhadap prestasi atlet. Pengertian kemampuan terdiri dari ciri-ciri yang memiliki kemampuan, faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan, kemampuan kerja, hubungan kemampuan pengurus cabang olahraga dengan peningkatan prestasi atlet. Pengertian motivasi kerja terdiri dari motif pengurus cabang olahraga, harapan untuk mendapatkan hasil, insentif penunjang semangat kerja, hubungan motivasi kerja pengurus cabang olahraga dengan peningkatan prestasi atlet. Komitmen organisasi terdiri dari pengertian komitmen organisasi, bentuk komitmen organisasi, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, hubungan komitmen organisasi pengurus cabang olahraga dengan peningkatan prestasi atlet. Prestasi atlet. Kerangka pemikiran, Asumsi, dan hipotesis.

Bab III : Metode Penelitian

Berisi tentang Lokasi, populasi dan sampel penelitian. Desain penelitian, Metode penelitian. Definisi operasional variable. Instrument penelitian. Teknik pengumpulan data. Pengujian instrument penelitian. Teknik analisis data.

Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berisi tentang hasil penelitian terdiri dari pemantapan angket uji validitas dan uji reliabilitas. Gambaran umum hasil penelitian terdiri dari kemampuan pengurus, motivasi kerja pengurus, komitmen organisasi pengurus serta prestasi atlet. Analisis data hasil penelitian terdiri dari uji normalitas data, hasil estimasi regresi sederhana serta hasil estimasi regresi berganda. Pembahasan terdiri dari : Hubungan kemampuan pengurus cabang olahraga dengan peningkatan prestasi atlet, Hubungan motivasi kerja pengurus cabang olahraga dengan peningkatan

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatkan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

prestasi atlet, hubungan komitmen organisasi pengurus cabang olahraga dengan peningkatan prestasi atlet serta hubungan kemampuan, motivasi kerja dan komitmen organisasi pengurus cabang olahraga dengan peningkatan prestasi atlet.

Bab V : Kesimpulan dan Rekomendasi

Berisi tentang kesimpulan serta rekomendasi.



Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatkan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | [Repository.Upi.Edu](https://repository.upi.edu)



G. Lokasi, Populasi dan Sampel Penelitian

1. Lokasi Penelitian.

Penelitian dilaksanakan di Kabupaten Serang, terhadap setiap penguruscabang cabang olahraga yang berada di bawah binaan KONI KabupatenSerang.

2. Populasi Penelitian

Populasi penelitian adalah Totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitaif maupun kualitatif mengenai

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatkan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Populasi dalam penelitian meliputi segala sesuatu yang akan dijadikan subjek atau objek

penelitian yang mempunyai kaitan dengan masalah yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah pengurus cabang olahraga yang diambil dari 34 cabang olahraga yang berada di bawah binaan KONI Kabupaten Serang.

3. Sampel Penelitian

Sebagian yang diambil dari populasi disebut sampel. Sampel yang baik yaitu sampel yang memiliki populasi atau yang representatif artinya sampel tersebut menggambarkan keadaan populasi atau mencerminkan populasi secara maksimal. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa atau jabatan tertentu, orang yang mempunyai pendidikan tertentu, atau mempunyai usia tertentu yang pernah aktif dalam kegiatan masyarakat tertentu, sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek/situasi sosial yang diteliti. Subjek yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diambil dua orang dari setiap pengurus cabang olahraga yang menjabat sebagai ketua dan bidang pembinaan prestasi dari 34 organisasi cabang olahraga yang ada di Kabupaten Serang. Keseluruhan sampel berjumlah 68 orang yang meliputi ketua cabang olahraga sebanyak 34 orang

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

dan dari bidang pembinaan prestasi sebanyak 34 orang. Pengambilan sampel tersebut dengan pertimbangan :

- a. Mereka sebagai pengurus cabang olahraga.
- b. Mereka mempunyai kemampuan dalam jabatannya.
- c. Mereka menguasai atau memahami pengetahuan dalam bidang kerjanya.
- d. Mereka masih sedang berkecimpung atau aktif pada kegiatan pembinaan organisasi olahraga.
- e. Mereka dapat menyampaikan informasi yang diketahuinya sesuai dengan keadaan organisasinya.
- f. Mereka mempunyai waktu untuk dimintai informasinya.



E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memusatkan pada pembahasan masalah sumber daya manusia tentang kemampuan, motivasi kerja dan komitmen organisasi pengurus pada setiap cabang olahraga yang ada di Kabupaten Serang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan penting dalam memperluas wawasan bagi kajian manajemen sebuah organisasi olahraga dan manfaat dalam mengembangkan wawasan disiplin ilmu pengembangan sumber daya manusia dilihat dari kemampuan, motivasi kerja dan komitmen organisasi dalam

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatkan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

mengelola sebuah organisasi olahraga. Informasi ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak terutama untuk setiap pengurus cabang olahraga yang ada di Kabupaten Serang dalam rangka meningkatkan prestasi atlet binaannya.

D. Asumsi

Telah dijelaskan sebelumnya bahwa penelitian ini mengarah kepada masalah tentang kemampuan, motivasi kerja dan komitmen organisasi pengurus cabang olahraga dalam upaya mendukung peningkatan prestasi atlet. Dalam penelitian ini diperlukan anggapan dasar sebagai titik tolak dalam kegiatan penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti. Tiap penelitian memerlukan asumsi-asumsi, yang diterima sebagai suatu yang benar tanpa pembuktian. Oleh karena itu peneliti dipandang perlu merumuskan asumsi-asumsi penelitian dengan maksud : (1) agar terdapat landasan berpijak yang kokoh bagi masalah yang sedang diteliti; (2) untuk mempertegas variable-variabel yang menjadi fokus penelitian; dan (3) berguna untuk kepentingan menentukan dan merumuskan hipotesis.

Adapun yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini ditempuh melalui telaahan berbagai konsep dan teori yang berkaitan dengan kemampuan, motivasi kerja dan komitmen organisasi pengurus cabang olahraga dalam sebuah organisasi. Dalam kaitannya dengan kepentingan penelitian ini dapat dirumuskan anggapan dasar sebagai berikut :

1. Menurut Aryanto (digilib.petra. ac.id, 2004) Kemampuan (*ability*) adalah ”kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktek dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya. Dahlan 1989 (id.shvoong.com, 2011) mengatakan, "Kemampuan adalah mampu melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan baik berupa barang atau jasa yang merupakan kebutuhan masyarakat". Sedangkan . Hasibuan (1994:105) mengatakan, "kemampuan sebagai suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupannya". Berdasarkan pengertian kemampuan tersebut, terlihat bahwa penekanannya pada aspek kesanggupan untuk menghasilkan sesuatu pekerjaan sehingga memuaskan pihak lain, sedangkan kemampuan itu sendiri adalah sifat manusia yang hakiki yang tidak pasif melainkan dapat dikembangkan lebih lebih besar lagi tergantung keinginan manusia itu sendiri. Dalam hal ini, kemampuan berarti setiap pengurus cabang olahraga yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya dalam mendukung peningkatan prestasi atlet.

2. Menurut Yulk G, (Ridwan, 2009:360) 'Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dimana kuat lemahnya motivasi akan ikut menentukan tinggi rendahnya prestasi kinerjanya'. Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia, yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia. Dalam hal ini motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan pengurus cabang olahraga agar mampu mencapai tujuan atau kondisi yang mampu membangkitkan, mengarahkan

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

dan memelihara perilaku berkaitan dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Semakin baik motivasi kerja pengurus cabang olahraga, maka termotivasi juga pengurus cabang olahraga tersebut dalam melaksanakan kinerjanya dengan baik, kemudian diimplementasikan kepada orang lain untuk memberikan pelayanan yang baik, dalam mendukung peningkatan prestasi atlet.

3. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu anggotanya. Menurut Rachmawati (etd.eprints.ums.ac.id, 2011) "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi". Keterkaitan anggota terhadap organisasi dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja anggotanya. Pengertian komitmen organisasi menurut Riggio, 2000 (sdm.blogspot.com, 2010) "*Organizational commitment is a worker's feeling and attitudes about the entire work organization*". Artinya komitmen organisasi adalah semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana mereka bekerja. Sedangkan menurut Grant, 1994 (Sopiah, 2008:165) Komitmen organisasi adalah "Sebagai keinginan karyawan untuk tetap bertahan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi".

Berdasarkan definisi di atas, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Seseorang yang bergabung dalam

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

sebuah organisasi dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Menurut Angel dan Perry, 1981 (www.scribd.com, 2010) "Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi". Komitmen organisasi yang tinggi perlu dimiliki pada setiap pengurus cabang olahraga dalam upaya mendukung peningkatan prestasi atlet.

E. Hipotesis

Berdasarkan anggapan dasar dan permasalahan penelitian ini, maka hipotesis dapat diajukan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan pengurus cabang olahraga dengan peningkatan prestasi atlet di Kabupaten Serang.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja pengurus cabang olahraga dengan peningkatan prestasi atlet di Kabupaten Serang.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi pengurus cabang olahraga dengan peningkatan prestasi atlet di Kabupaten Serang.
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan, motivasi kerja dan komitmen organisasi pengurus cabang olahraga secara bersama-sama dengan peningkatan prestasi atlet di Kabupaten Serang.

F. Metode Penelitian

Untuk keperluan penelitian yang terarah diperlukan suatu metode penelitian yang cukup matang, agar penelitian dapat dilaksanakan sesuai dengan

sasaran yang akan dicapai. Metode penelitian sebagai cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode survey. Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya". Menurut tingkat eksplanasinya, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lainnya. Dalam penelitian ini variabel yang dimaksud adalah kemampuan, motivasi kerja, komitmen organisasi pengurus cabang olahraga dan prestasi atlet.

G. Lokasi, Populasi dan Sampel Penelitian

1. Lokasi Penelitian.

Penelitian dilaksanakan di Kabupaten Serang, terhadap pengurus cabang cabang olahragayang berada di bawah binaan KONI Kabupaten Serang.

2. Populasi Penelitian

Populasi adalah Totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggotakumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Populasi dalam penelitian meliputi segala sesuatu yang akan dijadikan subjek atau objek penelitian yang mempunyai kaitan

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

dengan masalah yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah pengurus cabang olahraga yang diambil dari 34 cabang olahraga yang berada di bawah binaan KONI Kabupaten Serang.

3. Sampel Penelitian

Sebagian yang diambil dari populasi disebut sampel. Sampel yang baik yaitu sampel yang memiliki populasi atau yang representatif artinya sampel tersebut menggambarkan keadaan populasi atau mencerminkan populasi secara maksimal. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling purposive*. *Sampling purposive* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa atau jabatan tertentu, orang yang mempunyai pendidikan tertentu, atau mempunyai usia tertentu yang pernah aktif dalam kegiatan masyarakat tertentu, sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek/situasi sosial yang diteliti.

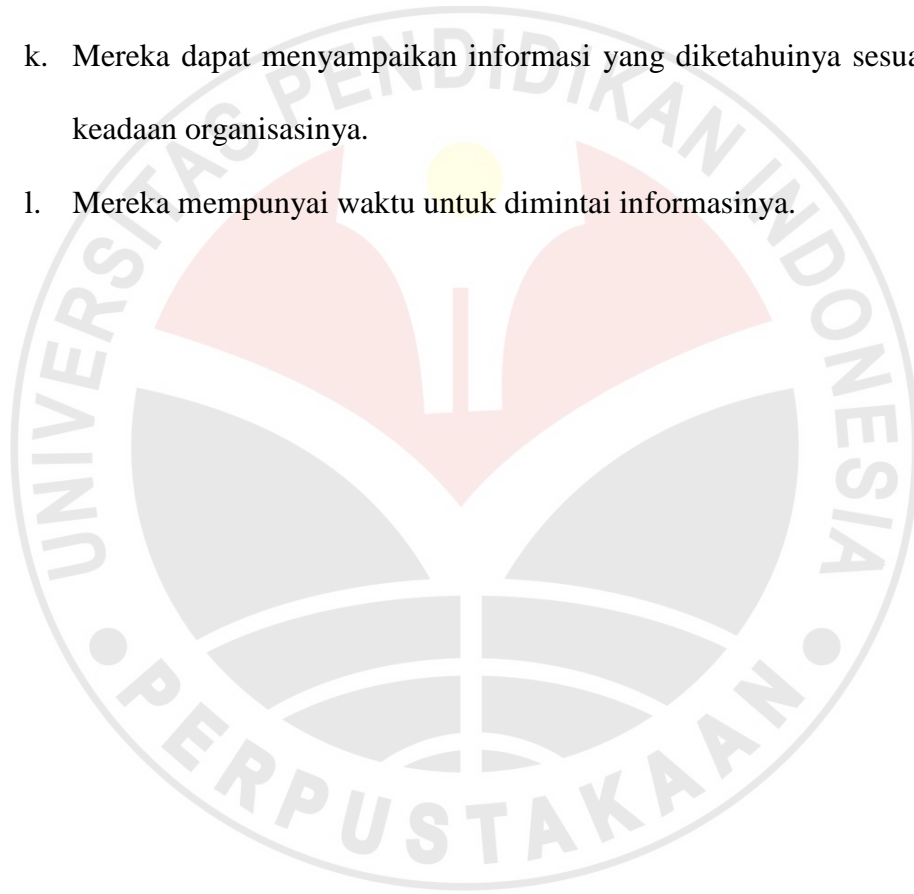
Subjek yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diambil dua orang dari setiap pengurus cabang olahraga yang menjabat sebagai ketua dan bidang pembinaan prestasi dari 34 organisasi cabang olahraga yang ada di Kabupaten Serang. Keseluruhan sampel berjumlah 68 orang yang meliputi ketua pencabolahtraga sebanyak 34 orang dan dari bidang pembinaan prestasi sebanyak 34 orang.

Pengambilan sampel tersebut dengan pertimbangan :

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

- g. Mereka sebagai pengurus cabang olahraga.
- h. Mereka mempunyai kemampuan dalam jabatannya.
- i. Mereka menguasai atau memahami pengetahuan dalam bidang kerjanya.
- j. Mereka masih sedang berkecimpung atau aktif pada kegiatan pembinaan organisasi olahraga.
- k. Mereka dapat menyampaikan informasi yang diketahuinya sesuai dengan keadaan organisasinya.
- l. Mereka mempunyai waktu untuk dimintai informasinya.





4. Instrumen Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dan gambaran yang komprehensif dalam penelitian ini diperlukan suatu alat pengumpul data. “Data tersebut dikumpulkan dengan teknik tertentu yang disebut teknik pengumpulan data” (Usman dan Setiady Akbar, 2006:54). Data yang akan dikumpulkan dapat berupa angka-angka keterangan tertulis, informasi lisan dan beragam fakta yang berhubungan dengan fokus penelitian yang diteliti. Pengembangan alat pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan mengacu kepada variable yang diteliti. Adapun variabel yang diteliti mencakup kemampuan, motivasi kerja dan komitmen organisasi pengurus cabang olahraga pada sebuah organisasi olahraga. Maka data yang perlu dikembangkan adalah data tentang kemampuan , motivasi kerja dan

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatkan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

komitmen organisasi pada pengurus cabang olahraga dalam meningkatkan prestasi atlet. Oleh karena itu ditetapkan alat pengumpul data yang relevan dengan fokus permasalahannya.

Alat pengumpul data dikembangkan berupa angket dengan alternatif jawaban untuk masing-masing variable. Sedangkan katagori jawaban terdiri atas 5 tingkatan. Untuk analisis kuantitatif maka alternatif jawaban tersebut dapat diberi skor dari 1 sampai 5. Responden dipersilahkan untuk menjawab pertanyaan dan pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Adapun 5 alternatif jawaban untuk setiap variabel adalah sebagai berikut :

- 5 = Selalu atau Sangat Setujui
- 4 = Sering atau Setuju
- 3 = Kadang-kadang atau Tidak Tahu
- 2 = Jarang atau Kurang Setuju
- 1 = Tidak Pernah atau Sangat Tidak Setuju

Tabel 1. Kisi-kisi variabel kemampuan (X_1)

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR-INDIKATOR
Kemampuan (X_1)	Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan mental berpikir dari segala arah b. Kemampuan mental berpikir ke segala arah. c. Fleksibel konsep d. Latar belakang yang merangsang e. Kecakapan f. Bekerja keras g. Pantang menyerah h. Mampu berkomunikasi i. Rasa ingin tahu tentang pengetahuan

		j. Terbuka dan menerima informasi atau gagasan baru k. Arah hidupnya mantap dan mandiri
	Keterampilan	a. Menjalankan tugas b. Mengadakan variasi

Sumber : Dikembangkan dari David Campbell yang disadur oleh Mangunharjana (1987)

Tabel 2. Kisi-kisi variabel motivasi

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR-INDIKATOR
Motivasi Kerja (X ₂)	Motif	a. Kebutuhan ekonomis b. Rasa aman dalam bekerja c. Kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan d. Mengembangkan diri untuk berkarir dan memperoleh kemajuan e. Rasa ingin tahu pekerjaan f. Menggunakan cara-cara baru g. Melaksanakan suatu pekerjaan dengan rekan-rekan.
	Harapan	a. Adanya kebijakan atasan b. Adil dalam segala bidang c. Rasa aman dalam bekerja d. Adanya penghargaan prestasi kerja
	Insentif	a. Honor yang sepadan b. Pemberian bonus

Sumber : Dikembangkan dari Mc. Clelland's Achievement

Tabel 3. Kisi-kisi variabel komitmen organisasi

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR-INDIKATOR
Komitmen Organisasi (X ₃)	Komitmen Afektif	a. Merasa bahagia dalam organisasi b. Loyalitas terhadap organisasi
	Komitmen Kontinyu	a. Tetap bertahan menjadi anggota organisasi b. Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi
	Komitmen Normatif	a. Memiliki kewajiban untuk menjalankan pekerjaan

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

		b. Tanggung jawab untuk memajukan organisasi
--	--	--

Sumber : Dikembangkan dari Meyer (1993)

Tabel 4. Kisi-kisi variabel Prestasi atlet

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR-INDIKATOR
Prestasi Atlet (Y)	Prestasi latihan	a. Pelaksanaan program kerja latihan b. Pencapaian sasaran latihan
	Prestasi Pertandingan	a. Juara dalam suatu pertandingan b. Menjadi tim unggulan c. Dominan dalam membentuk tim daerah

5. Deskripsi Operasional Variabel.

Secara operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian. Singarimbun (1987:23) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberikan petunjuk bagaimana variabel itu diukur. Variabel penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Yang termasuk variabel bebas adalah kemampuan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi, sedangkan variabel terikat adalah prestasi atlet. Adapun definisi operasional adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan kerja (X_1) yaitu unsur-unsur yang berfungsi membentuk kinerja seorang pengurus cabang olahraga dalam menjalankan tugasnya yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya dalam meningkatkan prestasi atlet.

- b. Motivasi kerja (X₂) yaitu suatu kondisi yang berpengaruh dan membangkitkan motivasi dari dalam diri setiap pengurus cabang olahraga untuk mengelola organisasi dalam upaya mendukung peningkatan prestasi atlet.
- c. Komitmen Organisasi (X₃) yaitu keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan sebagai keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi untuk meningkatkan prestasi atlet.
- d. Prestasi atlet (Y) yaitu segala usaha dan dukungan yang dilakukan oleh setiap pengurus cabang olahraga dalam membantu meningkatkan prestasi atlet.

DAFTAR PUSTAKA

- Bucher, Krotee M. (2002). *Managemen Of Physical Education And Sport*. New York : Published by McGraw-Hill.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hasibuan. (2007). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Narbuko, S. Achmadi A. (2008). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nasution, S. (2008) *Metode Research*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nazir, Moh. (2003). *Metode Penelitian*, Ghalia Jakarta.
- Riduwan. (2008). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Bandung: CV Alfabeta.
- Rusli, Lutan. (2005). *Teori Belajar Keterampilan Motorik : Konsep dan Penerapannya*. Program Pascasarjana Unipersitas Pendidikan Indonesia.
- Singarimbun, dan Efendi, Sofian. (1987). *Metode Penelitian Survay*, Jakarta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sudjana, (2005), *Metode Statistika*, Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta.
- Supriadi, Dedi. (1996). *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Tripomo, T. Udan. (2005). *Manajemen Strategi*. Bandung : Rekayasa Sains.
- Usman, H. Setiady Akbar P. (2006). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatkan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

H. Landasan Teori

1. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Fenomena sosial pada masa kini dan masa depan dalam era globalisasi ini, yang sangat menentukan adalah manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu.

Abdurrahmat Fathoni (2006:8) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. Selanjutnya dikatakan beberapa prinsip pendekatan terhadap manajemen sumber daya manusia, yaitu :

- a. Sumber daya manusia adalah merupakan kekayaan yang paling penting, yang dimiliki organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi.

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatkan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

- b. Keberhasilan sangat mungkin dicapai manakala peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur, serta mekanisme kerja, yang bertalian dengan manusia saling berhubungan dalam memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan dan pencapaian strategis.
- c. Suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian terbaik.
- d. Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan integrasi semua anggota organisasi yang terlibat untuk mencapai tujuan.

Dari penjelasan tersebut jelaslah bahwa sebagai faktor pertama dan utama untuk mencapai suatu keberhasilan dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Baik buruknya organisasi sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Manakala kualitas sumber daya yang dimiliki baik, maka proses administrasi akan berjalan baik serta tujuan dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan.

Berbicara tentang pentingnya sumber daya manusia, maka tidak bisa lepas upaya kita untuk mengembangkan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peran serta sumber daya manusia dalam mengelola suatu organisasi bukan saja hanya aktif melainkan mempunyai kesadaran yang dimilikinya, artinya bukan karena dipaksa, dan itulah sebenarnya hakikat peran serta sumber daya manusia yang diharapkan dalam sebuah organisasi.

Kemampuan pengurus cabang olahraga sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting arti dan keberadaannya, dilingkungan organisasinya. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting yang

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

menentukan berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuan dalam mengembangkan misinya. Oleh karena itu sumber daya manusia yang berkualitas sangat menunjang organisasi untuk dapat lebih maju dan berkembang.

2. Organisasi

Organisasi dapat diartikan bermacam-macam tergantung dari arah mana kita memandangnya. Telah banyak definisi tentang organisasi yang dikemukakan para ahli diantaranya menurut Siagian (1987:7) menjelaskan yang dimaksud organisasi adalah bentuk persekutuan antara dua orang lebih yang bekerja sama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian sesuatu tujuan yang telah ditentukan dimana terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau kelompok orang yang disebut bawahan.

Menurut sarwoto (1988:15) mengatakan organisasi adalah wadah serta proses kerja sama sejumlah manusia yang terikat dalam hubungan formal dalam rangkaian hirarki untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Abdurrahmat Fathoni (2006:21) menjelaskan organisasi adalah kerja sama orang-orang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Lebih lanjut dikatakan oleh Sopiah (2008:2) dapat disimpulkan bahwa sekumpulan orang dapat dikatakan sebagai organisasi apabila organisasi itu merupakan suatu sistem, adanya suatu pola aktivitas, adanya sekelompok orang, serta adanya tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat pengertian organisasi yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud organisasi adalah suatu wadah

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

dari himpunan orang-orang yang terdiri dari dua orang atau lebih yang terikat secara formal yang bekerja sama guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

3. Perilaku organisasi

Pengertian perilaku organisasi telah banyak dikemukakan oleh para ahli diantaranya, Sopiah (2008:3) menjelaskan bahwa perilaku manusia atau tindakan, sikap manusia yang dapat diukur atau diamati. Kemudian pendapat Johns (1983) yang dikutip oleh sopiah mengatakan “organizational behavior is a rather general term that refers to the attitudes and behaviors of individuals and groups in organization. The dicipline or field organizational behavior involves the systimatic personal and interpersonal assues in an organization context”.

Menurut Gitosudarmo (1977) yang dikutip oleh sopiah, menjelaskan perilaku organisai sebagai suatu bidang ilmu yang mempelajari interaksi manusia dalam organisasi yang meliputi studi yang sistematis tentang perilaku, struktur dan proses di dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, kesemuanya mempunyai arah tujuan yang praktis yaitu untuk mengarahkan perilaku manusia kepada upaya pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian kerangka dasar teori perilaku organisasi ini didukung oleh dua kelompok pokok, yaitu individu yang berperilaku dan organisasi formal sebagai wadah dari perilaku tersebut. Perilaku organisasi berkaitan dengan seperangkat konsep dasar tentang hakikat manusia dan organisasi. Dalam kaitannya dengan manusia terdapat empat asumsi dasar

yaitu : perbedaan individu, manusia seutuhnya, perilaku yang termotivasi, dan nilai manusia atau martabat manusia. Dalam kaitannya dengan organisasi, asumsi yang penting adalah bahwa organisasi merupakan sistem sosial dan dibentuk atas dasar kepentingan bersama. Dengan adanya interaksi yang kompleks yang saling mempengaruhi diantara perilaku organisasi, maka penelaahan terhadap perilaku organisasi harus dilakukan melalui pendekatan sumber daya manusia, pendekatan kontingensi, pendekatan produktivitas serta pendekatan sistem.

Pendekatan sumber daya manusia dimaksudkan untuk membantu pengurus organisasi mempunyai prestasi lebih baik, menjadi orang yang bertanggung jawab, dan berusaha menciptakan suasana di mana mereka dapat menyumbang sampai batas kemampuan yang dimilikinya, sehingga mengarah kepada peningkatan keefektifan pelaksanaan tugas dan fungsinya. Pendekatan ini mengandung pengertian bahwa orang yang lebih baik akan mencapai hasil yang lebih baik pula, sehingga pendekatan ini disebut dengan pendekatan suportif.

Pendekatan kontingensi mengandung pengertian bahwa adanya lingkungan yang berbeda menghendaki praktek yang berbeda pula untuk mencapai keefektifan. Pandangan lama menyatakan bahwa prinsip manajemen bersifat universal dan perilaku dapat berlaku dalam situasi apapun, tidak dapat diterima sepenuhnya.

Pendekatan produktivitas dimaksudkan sebagai ukuran sejauh mana efisiensi suatu organisasi dapat menghasilkan keluaran yang diinginkan. Apabila perilaku organisasi yang lebih baik dapat mempertinggi keputusan kerja, maka akan dihasilkan keluaran manusia yang lebih baik pula.

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

Pendekatan sistem, terutama diterapkan dalam sistem sosial, di mana di dalamnya terdapat seperangkat hubungan manusia yang rumit yang berinteraksi dalam banyak cara. Satu hal yang pasti dalam kajian dalam perilaku organisasi adalah bahwa perilaku organisasi pada persepektif masa depan harus menghasilkan kualitas kehidupan organisasi yang lebih tinggi, di mana terdapat peningkatan harmoni dalam diri setiap orang dan dikalangan organisasi masa depan.

4. Perilaku individu dalam organisasi

Pemahaman atas perilaku individu sangatlah penting. Dengan memahami perilaku individu yang lain, seperti rekan kerja, atasan, bawahan pada lingkungan suatu organisasi maka kita akan berpikir, bersikap dan bertindak dengan tepat, dengan demikian maka komunikasi akan berlangsung secara efektif dan efisien, dengan begitu maka tujuan suatu organisasi akan dapat tercapai.

Menurut Sopiah (2008:15) mengatakan, setiap individu adalah unik, yang berbeda antara individu yang satu dengan yang lain. Dengan demikian perilakunya juga akan unik. Oleh karena itu jika pimpinan memahami hal ini dengan baik maka ia akan mampu menggerakkan bawahannya dengan lebih arif dan bijak yang ujungnya adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Untuk dapat memahami perilaku individu dengan baik, maka kita perlu memahami karakteristik yang melekat pada individu, yaitu :

- a. ciri-ciri biografis, ciri-ciri yang melekat pada individu anatara lain, umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja.

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatkan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

- b. Ciri-ciri kepribadian. Adapun karakteristik kepribadian yang populer, adalah agresif, malu, pasrah, malas, ambisius, setia dan jujur.
- c. Persepsi. Memahami persepsi individu ataupun kelompok merupakan sesuatu yang penting sebab dalam kehidupan sehari-hari dalam suatu organisasi, perilaku individu/kelompok dituntut atau didasari oleh bagaimana dia mempersepsikan semua stimulus yang datang dari lingkungan, yang kadang-kadang bahkan persepsi seseorang/kelompok tersebut seringkali sama sekali tidak menunjukkan situasi dan kondisi yang sebenarnya. Perbedaan persepsi tiap individu dalam memaknai suatu tugas dalam suatu organisasi adalah hal biasa. Ada sejumlah faktor yang mempengaruhi persepsi, diantaranya ukuran, intensitas, frekuensi, kontras, gerakan, perubahan, baru dan unik.
- d. Sikap. Dapat dipandang sebagai predisposisi untuk bereaksi dengan cara yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap objek, orang, konsep atau apa saja. Ada beberapa asumsi yang mendasari pernyataan tersebut, yaitu sikap berhubungan dengan perilaku, sikap berkaitan erat dengan perasaan seseorang terhadap objek dan sikap adalah konstruksi yang bersifat hipotesis. Sikap merupakan salah satu faktor yang penting harus dipahami agar kita dapat memahami perilaku orang lain. Dengan saling memahami sikap individu maka organisasi akan dapat dikelola dengan baik.

5. Pengertian Kemampuan

Kamus besar bahasa Indonesia (1996:623) pengertian mampu adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan identik dengan pengertian

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatkan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

kegiatan, telah banyak dikemukakan para ahli berdasarkan pandangan yang berbeda. Supriadi (1996:16) menyatakan, “setiap orang memiliki kemampuan kreatif dengan tingkat yang berbeda-beda”. Tidak ada orang yang sama sekali tidak memiliki kemampuan atau kreativitas, dan yang diperlukan bagaimanakah mengembangkan kreativitas.

Semiawan (1984:8) mengatakan “kreativitas adalah kemampuan untuk membuat kombinasi-kombinasi baru antar unsur atau hal-hal yang sudah ada sebelumnya”. Dengan demikian secara operasional kreativitas dapat dirumuskan sebagai kemampuan yang mencerminkan kelancaran, keluwesan atau fleksibel dan orisinalitas serta kemampuan mengelaborasi suatu gagasan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan tindakan atau perwujudan untuk melakukan sesuatu dengan dilandasi oleh kreativitas kerja yang optimal. Sebab kemampuan sebagai ungkapan dan perwujudan diri individu termasuk kebutuhan pokok manusia yang bila terwujud dapat memberikan rasa kepuasan. Pada akhirnya kemampuan dapat menentukan dan meningkatkan makna hidup manusia dengan segala kompleksitasnya.

6. Ciri-Ciri Seseorang Yang Memiliki Kemampuan

Seseorang dikatakan kreatif apabila memiliki kemampuan yang bisa dipertanggung jawabkan. Hal ini perlu diketahui ciri-ciri orang yang memiliki kemampuan. Beberapa pendapat ahli tentang ciri-ciri pegawai yang mampu.

David Campbell yang dikutip oleh Mangunhardjana (1987:27-45) menggolongkan ciri-ciri pegawai yang mampu, yaitu ciri-ciri pokok dan yang

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

tergolong kepada ciri-ciri yang memungkinkan. Adapun yang termasuk ke dalam ciri-ciri pokok adalah :

- a. Kelincahan mental berpikir dari segala arah. Kelincahan mental adalah kemampuan untuk bermain-main dengan ide-ide atau gagasan-gagasan, konsep, kata-kata dan sebagainya. Berpikir dari segala arah adalah kemampuan untuk melihat masalah atau perkara dari berbagai arah, segi dan mengumpulkan berbagai fakta yang penting dan mengarahkan fakta itu pada masalah atau perkara ke segala arah.
- b. Kelincahan mental berpikir ke segala arah. Berpikir ke segala arah adalah kemampuan untuk berpikir dari ide atau gagasan, menyebar ke segala arah.
- c. Fleksibilitas konsep. Fleksibilitas konsep adalah kemampuan untuk secara spontan mengganti cara memandang, pendekatan, kerja yang tidak jalan.
- d. Orisinalitas. Adalah kemampuan untuk menelorkan ide, gagasan, pemecahan, cara kerja yang tidak lazim, (meski tidak selalu baik), yang jarang, bahkan mengejutkan.
- e. Lebih menyukai kompleksitas dari pada simplisitas. Orang yang kreatif dan mampu itu lebih menyukai kerumitan dari pada kemudahan, dengan maksud untuk memperkaya dan memperluas cakrawala berpikir.
- f. Latar belakang yang merangsang. Adalah lingkungan dan suasana yang ingin selalu mendorong untuk mempelajari pengetahuan, melatih kecakapan baru untuk memiliki sifat-sifat khas mereka: usaha, tenang dalam kegagalan, tidak putus asa, disiplin, mencari-cari terus, berprestasi dan gairah dalam hidup.
- g. Kecakapan dalam banyak hal. Umumnya orang yang memiliki kemampuan

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

mempunyai banyak minat dan kecakapan dalam berbagai bidang.

Sedangkan ciri-ciri yang memungkinkan, yang perlu untuk mempertahankan gagasan-gagasan kreatif yang sudah dihasilkan, meliputi (1) kekuatan mental atau fisik untuk bekerja keras (2) berpikir mandiri (3) pantang menyerah (4) mampu berkomunikasi dengan baik (5) lebih tertarik pada konsep dari pada segi-segi kecil (6) keingintahuan intelektual (7) kaya humor fantasi (8) tidak segera menolak ide atau gagasan baru dan (9) arah hidup yang mantap.

Hendrik (1989:52) mengutip pendapat Jack Halloran mengemukakan bahwa ciri-ciri orang yang memiliki kemampuan dan kreatif adalah :

- a. Orang yang kreatif memanager ingin tahunya secara baik. Intelektualnya giat bekerja dan dinamis.
- b. Orang yang selalu berani berpikir dan berprasangka terhadap masalah yang menantanginya.
- c. Orang yang terbuka dan menerima informasi, misalnya menerima informasi dari rekannya untuk keperluan memecahkan masalah.
- d. Orang yang matang konseptual melalui penelitian dalam menghadapi masalah.
- e. Orang yang mandiri. Bekerja sendiri tanpa menggantungkan dari pada orang orang lain.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa orang yang mampu yaitu orang yang memiliki suatu motivasi yang tinggi dalam mengenal masalah-masalah yang bernilai. Jadi orang yang memiliki kemampuan adalah orang yang memiliki rasa ingin tahu yang dimanfaatkan semaksimal mungkin, mau bekerja keras, berani mengambil keputusan, pengetahuan dan kecakapan intelektualnya

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

dimanfaatkan semaksimal mungkin , mandiri, dinamis, penuh inovasi dan daya cipta, bersedia menerima informasi, menghubungkan ide dengan pengalaman yang diperoleh dari berbagai sumber yang berbeda.

7. Motivasi kerja

Motivasi berasal dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam diri untuk melaksanakan sesuatu, sedangkan motivasi artinya sesuatu yang membuat orang untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu yang didasarkan dari motif. Sedangkan motif sumber daya manusia menunjukkan arah dan tujuan tertentu yang dilakukan oleh manusia untuk berperan memastikan bahwa manusia tersebut menuju dan bergerak ke arah yang telah ditentukan.

Menurut Abdurrahmat Fathoni (2006:132) menjelaskan, motivasi adalah sebagai proses menggerakkan manusia, dan memberikan motivasi artinya proses untuk menggerakkan orang lain agar maju melakukan sesuatu sebagaimana yang diharapkan oleh penggeraknya atau yang menggerakannya.

Sedangkan menurut Sopiah (2008:170) motivasi adalah sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu.

Dengan demikian motivasi merupakan daya dorong untuk bergerak dan motivasi yang berasal dari kata motif berarti penggerak. Sehingga pengertian motivasi dapat dikatakan suatu keadaan yang menggerakkan atau mengarahkan seseorang untuk melaksanakan suatu tindakan tersebut. Keberhasilan dari hasil motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki.

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

Dalam kehidupan sehari-hari istilah motivasi memiliki pengertian yang beragam, baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia, yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia.

Dasar utama pelaksanaan motivasi oleh seseorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi yang memandang manusia sebagai faktor penentu keberhasilan yang berarti pula menuntut adanya perhatian serius pada semua permasalahan kebutuhan. Seorang pemimpin yang berhasil dalam melaksanakan fungsi motivasi adalah pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk merealisasikan adanya sinkronisasi antara tujuan pribadi para anggota organisasi dengan tujuan organisasi itu sendiri.

Pelaksanaan motivasi memerlukan penerapan prinsip-prinsip motivasi yaitu : (a) Prinsip mengikutsertakan bawahan, (b) Prinsip komunikasi, (c) Prinsip pengakuan, (d) Prinsip wewenang yang didelegasikan, (e) Prinsip timbal balik. Pelaksanaan prinsip-prinsip motivasi ini adalah upaya untuk membantu menggerakkan, supaya dapat menjalankan organisasi dengan menggunakan tenaga untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Prinsip-prinsip motivasi ini sebagai panduan agar dalam pelaksanaannya diperoleh hasil yang optimal dan dengan pelaksanaan prinsip-prinsip kecenderungan dapat berhasil.



Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatkan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | [Repository.Upi.Edu](https://repository.upi.edu)

PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI PENGURUS CABANG OLAHRAGA
DALAM MENINGKATKAN PRESTASI ATLET
DI KABUPATEN SERANG

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian dari syarat
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan
Program Studi Pendidikan Olahraga

Oleh

MOHAMAD APIP
0809370

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga
Dengan Peningkatkan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN OLAHRAGA
2011

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan baik bagi pihak peneliti maupun bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan. Kegunaan penelitian dapat dibagi atas dua bagian yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis (Usman dan Setiady, 2006:31). Secara lebih rinci kegunaan penelitian dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis :

- a. Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian manajemen dalam mengelola organisasi olahraga.
- b. Memberikan manfaat untuk mengembangkan wawasan disiplin ilmu
Pengembangan sumber daya manusia dilihat dari kemampuan, motivasi kerja dan komitmen organisasi dalam mengelola organisasi olahraga.

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

2. Kegunaan Praktis :

- d. Informasi sebagai bahan evaluasi bagi para praktisi olahraga, khususnya bagi setiap pengurus organisasi cabang olahraga di Kab Serang.
- e. Diharapkan dapat menjadi masukan dan rekomendasi kebijakan, khususnya bagi KONI dan pemerintah Kabupaten Serang dalam rangka mengembangkan kinerja organisasi olahraga prestasi.
- f. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tolak ukur kinerja para pengurus dalam meningkatkan kemampuan, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Dengan demikian dapat merencanakan dan menentukan prioritas kerja dalam rangka mengembangkan olahraga prestasi.

G. Landasan Teori dan Kerangka Berpikir.

Dalam penelitian ini membahas tentang pengaruh kemampuan, motivasi kerja dan komitmen organisasi pengurus cabang olahraga terhadap organisasi dalam upaya mendukung meningkatkan prestasi atlet di Kabupaten Serang. Tidak mudah kita menilai suatu daerah dikatakan telah maju dalam bidang olahraganya Di Indonesia ada sejumlah ukuran yang umumnya digunakan untuk menilai kemajuan olahraga suatu daerah, misalnya perolehan medali dalam PON dan kontribusi daerah mensuplai atlet nasional. Akan tetapi penilaian tersebut sulit dipertanggung jawabkan, karena rawan manipulasi dengan berbagai kasus yang

terjadi baik pada atlet maupun pada pelaku organisasinya pada setiap pelaksanaan olahraga multi event tersebut.

Banyak faktor yang mempengaruhi kemajuan dibidang olahraga, baik yang berpengaruh langsung maupun tidak langsung. Salah satu yang berpengaruh terhadap perkembangan olahraga adalah pengurus cabang olahraga dan organisasinya. Robbins, S.P.,(1986, yang dikutip oleh Sopiah, 2008:2) menyatakan bahwa “Organization is a consciously coordinated social unit, composed of two or more people, that function on a relatively continuous basis to achieve a common goal or set of goal”. Sedangkan Hasibuan, (2007:120) mengatakan “Organisasi adalah suatu sistem perserikatan normal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Jadi suatu kegiatan olahraga apabila ingin mencapai tujuan maka perlu adanya organisasi, yang merupakan tempat kegiatan dari para pengurus organisasi dalam mengelola kegiatan olahraga untuk kepentingan para atletnya. Untuk itu diperlukan suatu manajemen organisasi yang baik dalam mengelola kegiatan olahraga tersebut supaya prestasi yang baik dapat dicapai oleh para atletnya. Daft dan Marcic (1988, yang dikutip Brucher dan Krotee, 2002:3) mengatakan “Refer to managemen as the attainment of organizational goals in an effective and efficient manner through planning, organizing, leading, and controlling organizational resources”. Bahwa manajemen adalah sebagai tindakan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efesien sesuai dengan yang direncanakan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan sumber organisasi.

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatkan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

Setiap organisasi mempunyai cara yang berbeda-beda dalam menjalankan keorganisasiannya. Perbedaan tersebut tergantung kepada situasi dan kondisi pada organisasinya itu sendiri. Organisasi sebagai proses sistem terdiri-dari faktor-faktor luar dan faktor dalam yang berhubungan atau berinteraksi satu sama lain, saling pengaruh mempengaruhi sehingga merupakan suatu kebulatan. Fathoni (2006:24-25) menjelaskan,

organisasi terdiri dari faktor luar dan faktor dalam. Faktor luar organisasi adalah lingkungan di mana organisasi itu berada seperti faktor politik, ekonomi, sosial dan budaya, teknologi, hukum demografi, sumber-sumber alam. Faktor dalam organisasi adalah orang-orang yang bekerja sama dan tanggung jawab hubungan kerja, dana dan alat-alat, peraturan dan prosedur kerja dan lain-lain.

Suatu organisasi hanya akan dicapai bila mendapat dukungan penuh dari setiap komponen sistem yang mendukungnya. Diantara sekian banyak komponen dari sistem organisasi, pengurus atau perilaku individu organisasi merupakan aspek utama yang memberikan andil cukup besar dalam menentukan proses dan keberhasilannya suatu organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia yang dimiliki organisasi sangatlah penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Fathoni (2006:97) menjelaskan,

Bahwa benang merah yang selalu tampak dalam pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia adalah karena manusia merupakan unsur terpenting organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, serta

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatkan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

kemampuannya menghadapi berbagai tantangan baik yang bersifat eksternal maupun internal.

Sumber daya manusia merupakan dasar bagi penyusunan program kerja dan satuan kerja pada suatu organisasi. Setiap organisasi pasti menghadapi tantangan

yang menyangkut banyak segi kehidupan organisasinya.

Tantangan yang kaitannya dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka kita akan tertuju pada kemampuan kerja, motivasi kerja individu-individu dan komitmen organisasionalnya dalam organisasi tersebut. Kemampuan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan yang muncul. Menurut Fathoni (2006:103) mengatakan, “

Tantangan di bidang sumber daya manusia pada gilirannya tercermin pada pentingnya perencanaan, dapat dikategorikan pada tiga jenis utama, yaitu (1) tantangan yang bersifat eksternal yang meskipun tidak langsung menyangkut sumber daya manusia tetapi mempunyai dampak yang kuat, (2) tantangan yang bersifat internal, dan (3) situasi kinerja dalam organisasi tersebut.

Untuk itu kemampuan, motivasi kerja dan komitmen organisasi pengurus dalam suatu organisasi tersebut harus bisa mengatasi tantangan-tantangan yang ada dalam memajukan organisasinya. Dengan demikian, maka dapat dikatakan kemampuan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi adalah unsur-unsur yang berfungsi membentuk kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya atau tugasnya. Supriadi (1996:16) menyatakan, “Setiap orang memiliki

Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

kemampuan kreatif dengan tingkat yang berbeda-beda. Tidak ada orang yang sama sekali tidak memiliki kemampuan dan kreativitas, dan yang diperlukan bagaimanakah mengembangkan kreativitas”.

Berdasarkan pengertian di atas, bahwa kemampuan merupakan tindakan atau perwujudan untuk melakukan sesuatu dengan dilandasi oleh kreativitas kerja yang optimal. Oleh karena itu setiap orang memiliki ciri-ciri kemampuan yang berbeda-beda.

Sedangkan motivasi artinya sesuatu yang membuat orang untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu yang didasarkan dari motif. Diterangkan oleh Sopiah (2008:170) bahwa “motivasi adalah sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu”. Sedangkan Koontz (1972, yang dikutip Hasibuan, 2007:219) mengatakan, “Motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan”.

Dengan demikian motivasi dapat dikatakan suatu keadaan yang menggerakkan atau mengarahkan seseorang untuk melaksanakan suatu tindakan. Keberhasilan dari hasil motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki.

Untuk mencapai tujuan dalam organisasi diperlukan komitmen organisasi para anggotanya. O’Reilly (1989, yang dikutip Sopiah, 2008:156) mengatakan, “Komitmen organisasi adalah sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya

terhadap nilai-nilai organisasi”. Dengan adanya komitmen organisasi diharapkan berdampak terhadap kinerja organisasi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi dalam arti kemampuankerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi pengurus cabang olahraga dalam suatu organisasi akan membentuk profesionalisme kerja yang menunjukkan suatu tindakan pekerjaan yang berdampak positif bagi proses kerja pengurus pada masing-masing unit bagiannya. Dengan demikian kemampuan, motivasi kerja dan komitmen organisasi dapat mendukung dalam peningkatan prestasi atlet.

Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah ialah suatu tahap permulaan dari penguasaan masalah di mana suatu objek tertentu dalam situasi tertentu dapat kita kenali sebagai suatu masalah (Usman dan Setiady, 2006:17). Dari uraian pada latar belakang penelitian tersebut, jelaslah bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi untuk mencapai prestasi tingkat tinggi suatu cabang olahraga antara lain : kualitas pelatih, potensi atlet, sarana dan prasarana yang tersedia, dukungan kepada atlet, dukungan keuangan, dukungan administrasi/manajemen, koordinasi antar pelaku dan Pembina olahraga termasuk organisasinya, kompetisi, kebijakan pola pembinaan olahraga dan dukungan pemerintah serta masyarakat. Dari beberapa faktor tersebut salah satu yang mempengaruhi prestasi tinggi suatu cabang olahraga yaitu kemampuan, motivasi kerja dan komitmen organisasi pengurus cabang olahraga terhadap peningkatan prestasi atlet.

C. Batasan masalah

Agar penelitian ini dapat mengenai sarasanya dan untuk memperoleh

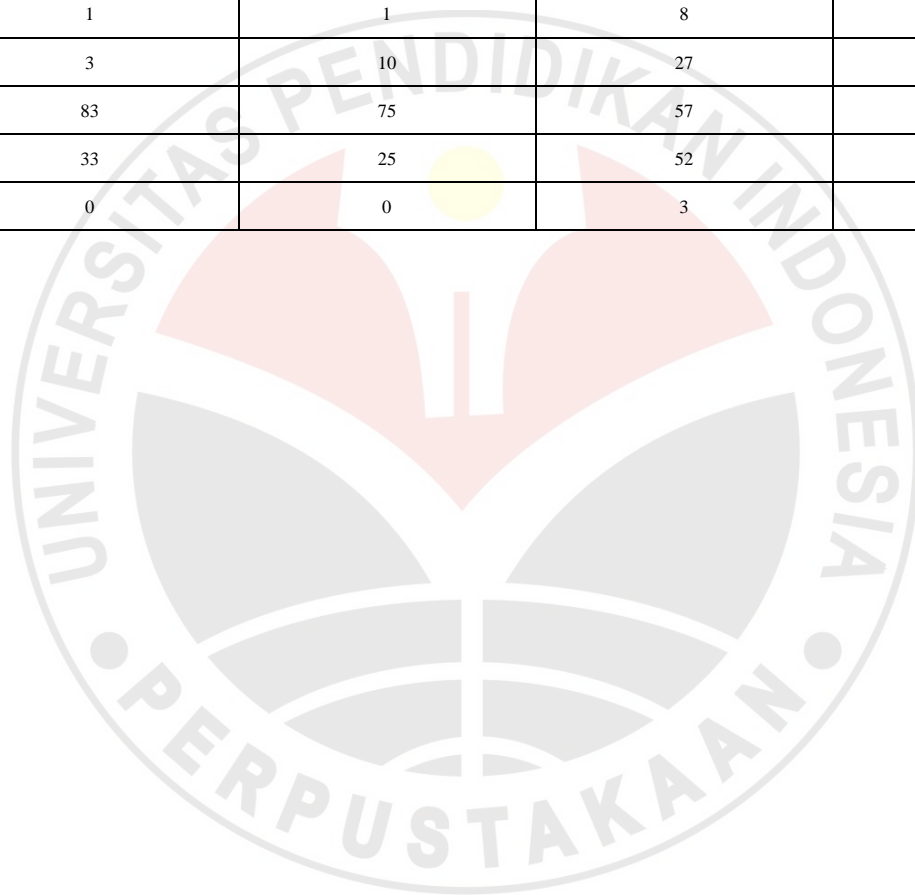
Mohamad Apip, 2012
Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatkan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

gambaran yang lebih jelas, maka perlu adanya pembatasan penelitian, seperti yang dikemukakan Nasution (2008:20) yaitu “ Analisis masalah juga membatasi ruang lingkup masalah. Di samping itu masih perlu dinyatakan secara khusus batas-batas masalah agar penelitian lebih terarah. Lebih lanjut Riduwan (2009:10) mengatakan “Pembatasan masalah dilakukan agar penelitian lebih terarah, terfokus, dan tidak melenceng ke mana-mana”. Dijelaskan pula oleh Usman dan Setiady (2006:23) mengatakan “Masalah yang diteliti sangat kompleks dan luas, baik konsep teoritisnya maupun faktanya, sehingga terdapat peluang yang hampir tak terbatas untuk menelitinya. Oleh sebab itu masalah yang akan diteliti perlu dibatasi”.

Mengingat banyak faktor yang mempengaruhi tercapainya prestasi suatu cabang olahraga, maka masalah utama yang akan dikaji dalam penelitian ini, bahwa masih kurang berhasilnya prestasi atlet pada setiap cabang olahraga yang ada di Kabupaten Serang, diduga antara lain dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi kerja dan komitmen organisasi pengurus cabang olahraga yang masih rendah pengelolaan organisasinya dalam menjalankan fungsinya. Berdasarkan pernyataan masalah tersebut maka masalah tersebut perlu dibatasi, yaitu bagaimana pengaruh kemampuan, motivasi kerja dan komitmen organisasi pengurus cabang olahraga dalam meningkatkan prestasi atlet.

SG XXV 2009 LAOS

E	P	P	R
43	53	74	3
86	83	97	1
40	40	59	4
12	22	37	8
33	30	35	6
38	35	51	5
1	1	8	10
3	10	27	9
83	75	57	2
33	25	52	7
0	0	3	11



Mohamad Apip, 2012

Hubungan Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengurus Cabang Olahraga Dengan Peningkatan Prestasi Atlet Di Kabupaten Serang
 Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu