

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP FINANCIAL REWARD DENGAN KOMITMEN KERJA PADA ATLET

Anindra Guspa, Tuti Rahmi

Program Studi Psikologi, Jurusan Bimbingan dan Konseling
Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang
e-mail: anindra.guspa@yahoo.co.id

ABSTRACT: *The relationship between perceptions of financial reward with work commitments in athletes. This research measure relationship perception of financial reward with a work commitment of athletes. Population in this study are all of the athletes, and the sample in this study are the athletes who represent the 23 sports that 63 people used proportional random sampling method. Data collecting tool using perception of Financial Reward scale and work Commitment scale. This research got correlation coefficients $r_{xy} = 0,286$ and $p = 0.023$ ($p < 0.05$). It's means there is a relationship between perception of Financial Reward With a work Commitment of athletes in Kerinci Regency.*

Keywords: *perception of financial reward, work commitmen, corelatinal*

ABSTRAK: **Hubungan antara persepsi terhadap financial reward dengan komitmen kerja pada atlet.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara persepsi terhadap *Financial Reward* dengan komitmen kerja pada atlet. Populasi dalam penelitian ini adalah semua atlet dan sampel dalam penelitian ini adalah atlet yang mewakili 23 bidang olahraga dengan menggunakan metode sampling proporsional random sebanyak 63 orang. Alat pengumpul datanya menggunakan skala persepsi terhadap *Financial Reward* dan skala komitmen kerja. Penelitian ini mendapatkan koefisien kolerasi $r_{xy} = 0.286$ dan $p = 0.023$ ($p < 0.05$). Hal tersebut berarti terdapat hubungan antara persepsi terhadap *Financial reward* dengan komitmen kerja pada atlet di Kabupaten Kerinci.

Kata kunci: persepsi terhadap *Financial Reward*, komitmen kerja, korelasional

PENDAHULUAN

Olahraga merupakan sebuah kegiatan yang banyak sekali di gemari oleh seluruh

penduduk dunia. Olahraga memiliki berbagai macam manfaat selain menjadikan tubuh sehat, olahraga juga memberikan

manfaat sebagai ajang untuk berprestasi (Sutisna, 2004). Dalam dunia olahraga tidak lepas dari peran atlet. Atlet merupakan sebuah profesi yang tujuannya adalah untuk mencapai target dan prestasi di bidang olahraga. Menurut Setiadarma (2000) atlet adalah individu yang memiliki keunikan tersendiri. Atlet memiliki bakat tersendiri, pola perilaku dan kepribadian tersendiri dan latar belakang kehidupan yang mempengaruhi secara spesifik pada dirinya.

Hal ini menunjukkan bahwa seorang atlet dituntut untuk terus berkomitmen dengan profesinya sebagai individu yang di percaya membela negara, pemerintah maupun organisasi lainnya. Didalam setiap profesi yang digeluti oleh individu maka individu tersebut harus memiliki komitmen kerja. Menurut Meyer, Allen dan Smith (1993) Komitmen kerja sebagai sebuah keadaan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan pekerjaan, dan keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan pekerjaan tersebut. Jadi jika atlet memiliki komitmen kerja maka ia akan tetap bertahan dan tetap terus menjalani tugas menjadi atlet yang terus berprestasi.

Di dalam komitmen kerja memiliki faktor yang akan mempengaruhi atlet dalam meningkatkan komitmen. Faktor tersebut adalah faktor situasional yaitu dukungan organisasi yang menyatakan bahwa jika

pemerintah dalam hal ini peduli dengan kesejahteraan karyawannya maka karyawannya akan lebih komit (Van Dyne dan Graham dalam Alfinur, 2006).

Untuk itu hal yang dilakukan pemerintah salah satunya dengan mengeluarkan *Financial reward* seperti: mengeluarkan anggaran yang besar, baik itu bonus, barang, gaji, uang pembinaan dan sebagainya semata-mata untuk meningkatkan komitmen dan memperoleh prestasi. Dapat diambil sebuah fenomena di Kabupaten Kerinci bahwa didalam menunjang meningkatkan komitmen atlet pemerintah menggelontorkan dana besar agar atlet bertahan dan tetap latihan untuk prestasi. Untuk itu bagaimana seorang atlet mempersepsikan *Financial reward* akan membuat mereka tetap berkomitmen sebagai seorang atlet. Melihat dari hal tersebut, maka bagaimana persepsi atlet terhadap *financial reward* akan mempengaruhi komitmen kerja seorang atlet.

Menurut Meyer, Allen dan Smith (1993) komitmen terhadap pekerjaan sebagai sebuah keadaan psikologis yang mengelompokkan hubungan karyawan dengan pekerjaan, dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan pekerjaan tersebut. Berdasarkan pengertian tersebut maka disimpulkan bahwa komitmen kerja sebagai keterikatan secara efektif karyawan dengan

pekerjaannya sehingga bersedia untuk bertahan terhadap pekerjaannya tersebut.

Meyer, Allen & Smith (1993), mengemukakan tiga komponen komitmen kerja yaitu, sebagai berikut: 1) Komitmen kerja afektif (*affective occupational commitment*), yaitu komitmen sebagai keterikatan afektif / psikologis karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka menginginkannya; 2) Komitmen kerja kontinuans (*continuance occupational commitment*), mengarah pada perhitungan untung rugi dalam diri karyawan sehubungan dengan keinginannya untuk tetap mempertahankan atau meninggalkan pekerjaannya. Artinya, komitmen kerja di sini dianggap sebagai persepsi harga yang harus dibayar jika karyawan meninggalkan pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka membutuhkannya; dan 3) Komitmen kerja normatif (*normative occupational commitment*), yaitu komitmen sebagai kewajiban untuk bertahan dalam pekerjaan.

Menurut Van Dyne dan Graham (dalam Alfinur, 2006) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen adalah: 1) Karakteristik Personal. Ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu, teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit; 2)

Situasional terdiri dari beberapa hal yaitu; *pertama*, Nilai dari tempat kerja. *Kedua*, keadilan organisasi yang meliputi keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya (*distributive justice*), keadilan dalam proses pengambilan keputusan (*procedural justice*), serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi (*interactional justice*). *Ketiga*, karakteristik pekerjaan yang meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal; dan 3) Positional terdiri dari beberapa hal yaitu; *pertama*, Masa kerja. *Kedua*, Tingkat pekerjaan. Rahmat (2007) mengemukakan persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan-pesan atau memberikan makna pada stimulus indrawi.

Krech dan Duncan (dalam A.S Munandar, 2001) berpendapat bahwa persepsi adalah suatu proses kognitif yang kompleks dan menghasilkan suatu gambar yang unik tentang kenyataan dan mungkin saja berbeda dengan kenyataan. Menurut Walgito (1997), persepsi merupakan suatu proses yang dilakukan oleh penginderaan yang merupakan proses diterimanya stimulasi oleh individu melalui responnya. Stimulasi dilanjutkan kesusunan saraf otak

dan terjadilah proses kognitif sehingga individu mengalami persepsi.

Dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah pandangan seseorang terhadap suatu objek stimulasi yang kemudian terjadi didalam proses kognisi sehingga menimbulkan kesimpulan dari objek tersebut. Persepsi ditentukan oleh faktor personal dan faktor situasional yang ada pada hakekatnya merupakan proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penginderaan, penghayatan dan perasaan.

Persepsi memiliki beberapa aspek (Walgito, 1997) yaitu: 1) Kognisi, menyangkut komponen pengetahuan, pandangan, pengharapan, cara berpikir/mendapatkan pengetahuan, dan pengalaman masa lalu, serta segala sesuatu yang diperoleh dari hasil pikiran individu.; 2) Afeksi, Aspek ini menyangkut komponen perasaan dan keadaan emosi individu terhadap objek tertentu serta segala sesuatu yang menyangkut evaluasi baik buruk berdasarkan faktor emosional seseorang; dan 3) Konasi, Aspek konasi menyangkut motivasi, sikap, perilaku atau aktivitas individu sesuai dengan persepsinya terhadap suatu objek atau keadaan tertentu.

Persepsi pada dasarnya adalah proses penafsiran manusia, yang dialami oleh setiap orang didalam memahami informasi

tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman. Sedangkan *Financial reward* adalah mencakup semua pengeluaran yang dilakukan oleh perusahaan untuk pekerja dan diterima atau dinikmati oleh pekerja baik secara langsung, rutin atau tidak langsung. Gibson, Ivancevich, Donnelly (1996) mengutarakan pendapat mereka bahwa sistem penghargaan penting untuk meningkatkan komitmen pegawai (atlit).

Jika pemerintah dapat memenuhi kebutuhan atlit dengan memberi peluang berprestasi dan mengakui adanya prestasi akan mempunyai dampak nyata terhadap komitmen kerja seorang (Curry et al dalam Sudaryana, 2008).

Menurut Amy and Whan dalam Sudaryana (2008) menyatakan bahwa komitmen pegawai mampu meninggikan moral kehidupan organisasi dan peningkatan produktifitas pegawai.

Komitmen merupakan salah satu faktor yang penting dan sangat berguna dalam upaya memahami dan menjelaskan keterkaitannya dengan perilaku kerja pegawai dalam suatu organisasi (Sudaryana, 2008). Mowday (Steers & Porter, 1983) mengemukakan beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen kerja dalam diri karyawan. *Pertama*, semakin

tinggi komitmen karyawan semakin tinggi pula usaha yang dikeluarkan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. *Kedua*, semakin tinggi komitmen karyawan semakin lama individu ingin tetap berada dalam organisasi dan semakin tinggi pula produktivitasnya kepada organisasi.

Untuk membangun komitmen seorang atlet ada beberapa variabel yang berpengaruh antara lain kepuasan kerja dan persepsi keadilan. Kepuasan kerja dan persepsi terhadap imbalan adalah variabel yang penting bagi perilaku komitmen. (KyungHo dan Seok Wan dalam Sudaryana, 2008). Persepsi dalam sistem penghargaan akan menjadi variabel penguat dalam kepuasan kerja (Wood et al dalam Sudaryana, 2008) dan kepuasan kerja akan menentukan komitmen bagi seorang pegawai (Feinnstein and Vondrasek dalam Sudaryana, 2008).

METODE

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian korelasional dengan mengklasifikasikan variabel penelitian ke dalam dua kelompok, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Sampel yang akan digunakan adalah sesuai dengan karakteristik yang ditentukan. Populasi-nya adalah seluruh atlet kabupaten kerinci yang terdaftar di induk masing-

masing cabang olahraga. Jumlah populasi adalah 332 menggunakan proporsional random sampling 63 sampel atlet.

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini berbentuk skala. Skala ini terdiri dari 4 alternatif jawaban, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hipotesis dalam penelitian ini berbunyi “terdapat korelasi antara Persepsi terhadap *financial reward* dengan komitmen kerja pada atlet di Kabupaten Kerinci”. Berdasarkan hasil analisis korelasi tentang hubungan antara Persepsi terhadap *financial reward* dengan komitmen kerja diperoleh koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0.286$, $p = 0.023$ ($p < 0.05$). Berdasarkan hasil besarnya koefisien korelasi yang diperoleh maka terdapat korelasi yang signifikan antara Persepsi terhadap *financial reward* dengan komitmen kerja. Artinya semakin tinggi Persepsi terhadap *financial reward* maka semakin tinggi komitmen kerja atlet. Sebaliknya semakin rendah Persepsi terhadap *financial reward* maka semakin rendah pula komitmen kerja. Berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Skor rerata pada masing-masing aspek persepsi terhadap *financial reward*. Dimana aspek *Konasi* memperoleh nilai rerata tertinggi dengan nilai 25. Selanjutnya aspek *Kognisi dan Afeksi* dengan nilai sama yaitu 22.5.

Skor erat pada masing-masing aspek Komitmen kerja. Dimana aspek Kontinuans memperoleh nilai rerata tertinggi dengan nilai 27.5. Selanjutnya aspek Normatif dengan nilai 15, kemudian aspek Afektif dengan nilai 12.5 yang merupakan rerata terendah.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini, ditemukan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap *financial reward* dengan komitmen kerja atlet di Kabupaten Kerinci. Berdasarkan tabel interpretasi angka indeks korelasi product moment, diketahui 0,286 tergolong korelasi rendah. Hal ini sesuai dengan penjelasan bahwa Persepsi dalam sistem penghargaan akan menjadi variabel penguat dalam kepuasan kerja (Wood et al dalam Sudaryana, 2008) dan kepuasan kerja akan menentukan komitmen bagi seorang pegawai (Feinnstein and Vondrasek dalam Sudaryana, 2008).

Dalam membangun komitmen banyak sekali upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan komitmen

atlet dengan pemberian *reward*. Seorang atlet juga harus dapat memandang bahwa *reward* itu memang berguna sehingga perlu sebuah pandangan yang baik agar dapat membuat komitmen mereka tinggi dengan profesinya tersebut.

Persepsi terhadap *financial reward* yang dimiliki atlet di Kabupaten Kerinci rata-rata memiliki skor sedang sampai sangat tinggi. Hal ini sesuai observasi yang dilakukan pada saat pelepasan atlet PORPROV 2012 bahwa para atlet memang terlihat antusias ketika bupati mengumumkan jumlah bonus dan hadiah lainnya.

Hal ini sesuai dengan tingkah laku yang di tunjukkan bahwa interpretasi dan persepsi akan diterjemahkan dalam tingkah laku (Hamka, 2002). Dan atlet di Kabupaten Kerinci menunjukkan tingkah laku yang antusias yang menandakan bahwa persepsi mereka baik.

Atlet dengan persepsi yang tinggi terhadap *financial reward* akan selalu menunjukkan perilaku menerima apapun yang diberikan oleh pemerintah. Dengan adanya persepsi yang baik tersebut akan mengarahkan seorang atlet lebih termotivasi untuk mengejar prestasi dan selalu akan menjadi seorang atlet yang berprestasi dan selalu senang dengan profesinya sebagai atlet.

Jika dilihat dari skor rerata pada masing-masing aspek persepsi terhadap *financial reward*. Dimana aspek *Konasi* memperoleh nilai rerata tertinggi dengan nilai 25. Selanjutnya aspek Kognisi dan Afeksi dengan nilai sama yaitu 22.5.

Dari skor ini dapat terlihat bahwa nilai tertinggi ada pada aspek konasi, hal ini berarti para atlet di Kabupaten Kerinci dapat memunculkan sikap, motivasi atau aktivitas diri sesuai dengan adanya persepsi terhadap *financial reward* tersebut. Hal ini sesuai dengan wawancara pada 23 maret 2013 dengan seorang pelatih salah satu cabang olahraga renang di Kabupaten Kerinci bahwa para atlet tersebut memang memandang sebuah persepsi tersebut sebagai sebuah motivasi. Motivasi tersebut diberikan pemerintah untuk menjaga para atlet agar tetap berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai sebuah prestasi.

Sementara itu nilai yang rendah berada pada aspek kognisi dan afeksi ini menunjukkan bahwa para atlet tidak memandang sebuah pemberian *financial reward* berdasarkan sebuah pengetahuan dan sebuah faktor emosional yang terjadi dalam diri mereka. Hal ini tidak terlalu berpengaruh karena sebagian besar atlet memiliki persepsi yang tinggi dan hanya 3 orang memiliki persepsi yang sangat rendah dan 9 orang memiliki persepsi yang rendah

karena mungkin banyak hal yang mempengaruhi persepsi mereka karena beberapa faktor (Ginting, 2008) yakni, Perhatian yaitu proses mental, kemudian faktor fungsional yakni pengalaman diri sendiri, motivasi dan kepribadian dan faktor struktural yaitu sifat stimulus itu sendiri atau *financial reward*. Walaupun ada persepsi yang rendah namun hal ini berarti tidak ada masalah dengan persepsi terhadap *financial reward* atlet di Kabupaten Kerinci.

Komitmen terhadap pekerjaan menurut Meyer, Allen dan Smith (1993) sebagai sebuah keadaan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan karya wan dengan pekerjaan, dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan pekerjaan tersebut. Komitmen kerja ini melibatkan perilaku bertahan dan tetap menjadi seorang atlet dan terus meningkatkan prestasi sebagai seorang atlet. Hal tersebut seharusnya didasari sebuah sikap dimana seseorang atlet akan tetap menjadi atlet apapun yang terjadi padanya dan halhal di sekitarnya.

Jika dilihat dari hasil penelitian komitmen atlet di Kabupaten Kerinci memiliki komitmen yang tinggi dan sangat tinggi hal ini bisa di sebabkan karena karakteristik personal yaitu ciri kepribadian bahwa orang yang ekstrover lebih cenderung komit, kemudian faktor situasional yaitu

tempat latihan dan keadilan dalam memperlakukan para atlet tersebut, dan yang terakhir faktor positional yaitu masa kerja, bahwa semakin lama berada di pekerjaan tersebut maka seseorang akan cenderung lebih komit (Meyer, Allen dan Smith, 1993).

Hal ini sesuai dengan observasi dan wawancara pada pelatih dan atlet pada 24 juni 2013 yang dapat disimpulkan bahwa tempat latihan itu tidak membedakan atlet dalam porsi latihan ataupun atlet tersebut di bedakan sesuai kemampuan bertanding, dan kebanyakan karena kebanyakan para atlet tidak dibatasi usia, jadi para pelatih kebanyakan memilih atlet yang sudah lama dan sudah pernah membela daerah dan diikuti oleh atlet baru dan itupun sesuai standar dari atlet tersebut.

Jika dilihat skor rerata pada masing-masing aspek Komitmen kerja. Dimana aspek Kontinuans memperoleh nilai rerata tertinggi dengan nilai 27.5. Selanjutnya aspek Normatif dengan nilai 15, kemudian aspek Afektif dengan nilai 12.5 yang merupakan rerata terendah. Dari skor diatas nilai tertinggi adalah aspek kontinuans, berdasarkan hal ini berarti atlet di Kabupaten Kerinci umumnya memiliki alasan untuk bertahan menjadi atlet karena mereka memang membutuhkan profesi tersebut hanya karena mereka akan merasa mendapat kerugian jika meninggalkannya. Berdasarkan wawancara dengan atlet basket

13 Maret 2013 mereka mengaku bahwa atlet adalah profesi bergengsi jika di tinggalkan akan menampakkan bahwa kita tidak dibutuhkan lagi, banyak yang lebih hebat dari kita atau kalah saing sehingga akan membuat mereka merasa rugi dan malu.

Dari skor hasil komitmen yang telah dijabarkan diatas dapat di tarik sebuah pembahasan bahwa para atlet tersebut banyak yang memiliki komitmen kontinuans (untung rugi). Komitmen atlet semata-mata tidak atas dasar motivasi dalam dirinya sendiri, malah kebanyakan para atlet menganggap jika mereka keluar dari pekerjaan ini dapat membuat mereka rugi, jadi mereka tetap bertahan karena menghindari kerugian tersebut. Hal ini yang membuat korelasi penelitian ini rendah walupun komitmen memiliki tinggi.

Sementara itu nilai terendah berada pada aspek afektif yang menunjukkan bahwa para atlet di Kabupaten Kerinci tidak memiliki terkaitan secara psikologis atau karena mereka semata-mata menginginkannya. Hal ni juga didukung oleh hasil wawancara 23 maret 2013 kepada seorang atlet kempo yang mengatakan bahwa atlet itu bukan satu-satunya profesi dia dan ini merupakan profesi karena kebetulan olahraga itu adalah hobi saja dan tuntutan dari pelatih sendiri untuk tetap membela daerah dikarenakan kemampuan dan tak ada pilihan atlet lain.

Hasil penelitian yang ada sebelumnya oleh Gibson, Ivancevich, Donnelly (1996) menunjukkan bahwa sistem penghargaan penting untuk meningkatkan komitmen pegawai (atlit). Ini menunjukkan bahwa *financial reward* itu sangat penting untuk meningkatkan komitmen. Pemerintah menggelontorkan dana yang besar tidak akan menjadi percuma jika persepsi atlet terhadap *financial reward* tersebut di persepsikan baik oleh atlet.

Komitmen merupakan salah satu faktor yang penting dan sangat berguna dalam upaya memahami dan menjelaskan keterkaitannya dengan perilaku kerja pegawai dalam suatu organisasi (Sudaryana, 2008). Dengan adanya pendapat diatas ini menunjukkan bahwa persepsi memang hal yang sangat berguna dalam upaya agar membuat individu itu terikat dengan pekerjaannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Secara umum persepsi terhadap *financial reward* pada atlet di Kabupaten Kerinci berada pada kategori tinggi dan sedang yaitu 46.03% atau 29 atlet dengan persepsi tinggi dan 39.68% atau 25 orang atlet yang memperoleh skor sedang dan secara umum tingkat komitmen kerja atlet di

kabupaten kerinci berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi yakni di angka 58.73% dengan kategori tinggi dan 30.15% dengan skor sangat tinggi. Terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap *financial reward* dengan komitmen kerja pada atlet di kabupaten kerinci dengan koefisien korelasi sebesar 0.286 dan $p = 0.023$ ($p < 0.05$). Hal ini berarti semakin tinggi persepsi terhadap *reward* maka akan semakin tinggi komitmen kerja atlet.

Saran

Penelitian ini bersifat korelasional, disarankan peneliti lain yang hendak mengambil topik yang sama dengan menggunakan metode pengumpulan data yang sesuai dengan atlet tersebut sehingga akan lebih tergali komitmen kerja mereka. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya ketika menyebarkan skala penelitian tidak dilakukan pada saat jam atlet latihan karena akan mengganggu fokus latihan dan fokus pengisian skala. Bagi peneliti yang ingin melanjutkan penelitian dengan tema yang sama sebagai tema penelitian ini disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang berhubungan dengan Komitmen kerja atlet sehingga di temukan faktor lain yang mempengaruhi komitmen atlet.

Dari hasil penelitian didapat bahwa terdapat hubungan antara persepsi terhadap

financial reward dengan komitmen kerja atlet di kabupaten kerinci. Dari penelitian yang diperoleh bahwa rata-rata persepsi atlet terhadap *financial reward* termasuk tinggi dan sedang. Oleh karena itu disarankan pada pemerintah daerah terutama atlet itu sendiri untuk dapat mempertahankan persepsi yang baik terhadap *financial reward* dengan cara pemberian *reward* yang tepat sesuai dengan kebutuhan para atlet tersebut dan dengan adanya pandangan yang baik nantinya akan berimplikasi terhadap komitmen kerja para atlet untuk selalu menjadi atlet dan terus berprestasi di masa datang.

Bagi para pelatih hal ini memungkinkan untuk para pelatih lebih memaksimalkan kegiatan latihan karena dengan adanya komitmen tersebut akan memudahkan mereka dalam kegiatan latihan dan menjadi lebih semangat untuk mencapai prestasi

Dengan hasil yang menyatakan bahwa komitmen kerja atlet di kabupaten kerinci tinggi tanpa ada masalah. Dengan hasil tersebut perlu di pertahankan oleh atlet tersebut sehingga akan berdampak pada usaha yang kuat untuk mencapai prestasi dan itu juga akan mengharumkan nama daerah

DAFTAR PUSTAKA

A.S Munandar. (2001). *Psikologi Industri*. Jakarta: Universitas Indonesia.

Alfinur. (2006). *Manajemen SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Gibson, Ivancevich, Donnelly. (1996). *Organisasi: Perilaku, struktur, Proses*. Surabaya: Bina Rupa Aksara.

Ginting, E D. (2008). *Hubungan Persepsi Terhadap Program Pengembangan Karir dengan Kompetensi Kerja*. www.library.usu.ac.id.

Hamka, Muhammad. (2002). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Pengawasan Kerja dengan Motivasi Berprestasi*. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Fakultas Psikologi. Tidak diterbitkan.

Meyer, J.P, Allen, N.J & Smith, C.A. (1993). *Commitment to Organizations and Occupation: Extension and Test of a Three Component Conceptualization*. *Journal of Applied Psychology*, 78.538-551

Rahmat. Jalaludin. (2007). *Persepsi dalam proses belajar mengajar*. Jakarta : rajawali press

Setiadarma, M. P. (2000) *Dasar-dasar Psikologi Olahraga*. Jakarta : Pustaka Sinar harapan.

Steers, J.P. & Porter, L.W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. Singapore : Mc.Graw Hill Book In.

Sutisna. A, dkk. (2004). *Pendidikan Jasmani*. Jakarta : Yudhistira.

Sudaryana, Arif. (2008). *Analisis Pengaruh Sistem Imbalan Terhadap Komitmen*

organisasional pada dosen perguruan tinggi swasta di lingkungan Kopertis Wilayah V Yogyakarta : Telaah Bisni. Vol.9. no. 1, juli 2008.

Walgito, Bimo. (1997). *Pengantar psikologi umum*. Yogyakarta: Andi Offset.