



Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pelatih Taekwondo Di Lingkungan Pengcab TI Kabupaten Bandung Barat

Seftia Alrifni^{1*}, Deri Apriadi²

¹⁻² Universitas Kebangsaan Republik Indonesia, Indonesia

Korespondensi Penulis; alrifniseftia@gmail.com

Abstract; *Analyzing the impact of both internal and external motivation on the performance of Taekwondo instructors at the Pengcab TI (Taekwondo Indonesia Branch Board) in West Bandung Regency is the goal of this study. Athletes' technical proficiency, self-control, and performance are all greatly enhanced by their coaches. The success of a coach is thought to be significantly influenced by motivation, which can be both extrinsic (such as rewards from outside sources and organizational support) and intrinsic (such as self-satisfaction and a sense of duty). Thirty Taekwondo instructors in the area participated in the survey, which was used in this quantitative study. Every item on the questionnaire is valid and reliable, according to the findings of validity and reliability testing. Although the association was negative, correlation and regression analysis revealed that neither intrinsic nor extrinsic motivation had a significant impact on coach performance. This implies that coach performance may be more heavily influenced by other outside variables. It is anticipated that the results will aid in the creation of sports management techniques, specifically in improving taekwondo coaching effectiveness.*

Keywords: *Intrinsic Motivation; Extrinsic Motivation; Coach Performance*

Abstrak; Menganalisis pengaruh motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja instruktur Taekwondo pada Pengcab TI (Pengurus Cabang Taekwondo Indonesia) Kabupaten Bandung Barat menjadi tujuan penelitian ini. Kemahiran teknis, pengendalian diri, dan kinerja atlet semuanya ditingkatkan secara signifikan oleh pelatih mereka. Keberhasilan seorang Pembina diperkirakan sangat dipengaruhi oleh motivasi, yang dapat bersifat ekstrinsik (seperti imbalan dari sumber luar dan dukungan organisasi) dan intrinsik (seperti kepuasan diri dan rasa tanggung jawab). Tiga puluh instruktur Taekwondo di wilayah tersebut berpartisipasi dalam survei yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini. Setiap item pada kuesioner valid dan reliabel, sesuai dengan temuan uji validitas dan reliabilitas. Meskipun hubungannya negatif, analisis korelasi dan regresi mengungkapkan bahwa baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik tidak mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja pelatih. Hal ini menyiratkan bahwa kinerja pelatih mungkin lebih banyak dipengaruhi oleh variabel luar lainnya. Hasil yang diperoleh diharapkan dapat membantu terciptanya teknik manajemen olahraga, khususnya dalam meningkatkan efektivitas pembinaan taekwondo.

Kata kunci: Motivasi Intrinsik; Motivasi Ekstrinsik; Kinerja Pelatih

1. LATAR BELAKANG

Salah satu seni bela diri seniyang berasal dari Korea Selatan adalah taekwondo, yang menggunakan kaki dan tangan kosong sebagai alatnya .yang berasal dari Korea Selatan adalah taekwondo, yang menggunakan kaki dan tangan kosong sebagai alatnya . Kata "Kata "tae" berarti "memukul " atau "menghancurkan , " sementara "kwon" berarti " memukul" atau " menghancurkan ." tangan dan "do " yang menyampaikan gagasan ide filsafat dari jalan .filsafat atau jalan. Taekwondo memiliki sejarah sejarah panjang kencana yang dimulai sejak kembali ke 37 , pada masa kediktatoran Goguryeo Korea .tahun 37 , selama kediktatoran Goguryeo Korea . Pada tahun 1973, Kim Un Yong mendirikan Federasi International Taekwondo Taekwondo untuk mempromosikan seni ini di seluruh

dunia (Cristiano, 2021). Federation to promote this art around the world (Cristiano, 2021).

Dalam Taekwondo, ada berbagai gaya, seperti Kukkiwon/WT dan ITF/Chang Hon. Gaya-gaya ini menggunakan kosa kata Korea yang biasa digunakan di sekolah. Selain unsur-unsur seni bela diri, Taekwondo sebagai olahraga juga memiliki efek. memberi manfaat untuk meningkatkan kekuatan, kecepatan, keseimbangan, fleksibilitas, dan stamina.

Selain itu, sistem tingkatan sabuk yang digunakan mencerminkan pengalaman dan kemampuan setiap praktisi. Selain itu, Taekwondo tidak hanya menjadi olahraga yang sangat disukai, tetapi juga digunakan sebagai program pertahanan resmi oleh penegak hukum dan militer di seluruh negara. Menurut Yuda (2023), Taekwondo, yang pertama kali muncul di Indonesia pada tahun 1975, sekarang menjadi salah satu olahraga paling populer di negara itu.

Menurut Deci dan Ryan (2000), motivasi intrinsik adalah dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu karena mereka merasa tertarik, senang, atau mendapatkan kepuasan pribadi tanpa tekanan dari sumber luar. Jika seorang pelatih memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, dia akan dengan semangat menjalankan tugas kepelatihannya karena dia merasa perannya bermakna dan sesuai dengan nilai-nilainya. Sebaliknya, motivasi yang berasal dari sumber luar, seperti insentif moneter, penghargaan, pengakuan sosial, atau tekanan dari organisasi, disebut sebagai motivasi ekstrinsik (Robbins & Judge, 2019). Tergantung pada situasi dan kondisi kerja setiap pelatih, kedua jenis motivasi ini dapat sangat berpengaruh dalam mendorong atau bahkan menghambat kinerja mereka.

Pelatih Taekwondo tidak hanya harus mahir dalam teknik dan strategi olahraga, tetapi mereka juga bertanggung jawab untuk membangun disiplin, semangat juang, dan sportivitas atlet mereka. Pengurus Cabang (Pengcab) TI telah membantu banyak cabang olahraga di Kabupaten Bandung Barat, termasuk Taekwondo. Namun, tingkat motivasi pelatih dalam melakukan tugasnya dapat dipengaruhi oleh dinamika organisasi, fasilitas, dan insentif yang tersedia. Ini menjadi alasan mengapa penelitian penelitian harus dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja pelatih di Pengcab TI Kabupaten Bandung Barat.

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi memengaruhi kinerja dalam berbagai konteks pekerjaan. Menurut Wijono (2012), semangat dan keinginan untuk menyelesaikan tugas akan meningkat dengan motivasi kerja yang tinggi. Dengan cara yang sama, penelitian yang dilakukan oleh Ranteallo dan Nursalam (2015) menemukan bahwa ada korelasi yang signifikan antara kinerja tenaga kerja dan kombinasi motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara bersamaan. Namun, penelitian yang secara khusus menyelidiki pengaruh kedua jenis motivasi tersebut terhadap kemampuan pelatih dalam olahraga bela diri, terutama Taekwondo, masih sangat sedikit.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana motivasi dari sumber dalam dan luar berdampak pada kinerja pelatih Taekwondo di Pengcab TI Kabupaten Bandung Barat. Diharapkan bahwa hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi teoritis untuk kemajuan ilmu manajemen olahraga dan juga menjadi bahan pertimbangan praktis bagi pihak-pihak terkait yang berusaha meningkatkan kualitas kepelatihan di tingkat daerah..

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi Intrinsik

Menurut Deci dan Ryan (2019), motivasi intrinsik adalah "kecenderungan untuk terlibat dalam aktivitas yang memberikan kepuasan atau rasa pencapaian." Dalam konteks pelatih taekwondo, motivasi ini bisa muncul dari kecintaan terhadap olahraga, keinginan untuk mengembangkan kemampuan diri, atau kepuasan dalam melihat kemajuan atlet yang dilatih.

Namun, Permana (2009) mengutip pernyataan Nawawi bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi untuk bekerja yang berasal dari dalam diri pekerja sendiri, yaitu kesadaran akan pentingnya pekerjaan yang mereka lakukan.

Motivasi Faktor Intrinsik Menurut ke Hasibuan (2007), (tahun 2007), beberapa motivator intrinsik seperti tango jawab, penghargaan, pekerjaan, dan kemajuan. Ada beberapa motivator intrinsik seperti tango jawab, penghargaan, pekerjaan, dan kemajuan

Faktor faktor internal yang mendorong yang mendorong seseorang untuk mandiri dikenal sebagai motivasi intrinsik. seseorang menjadi mandiri dikenal sebagai motivasi intrinsik. Menurut Herzberg (Luthans, 2016: 160), yang dianggap sebagai motivasi

termasuk: (1) keberhasilan (keberhasilan). Kesuksesan seorang pegawai dapat diukur berdasarkan hasil kerjanya. (2) Pengakuan (penghargaan/pengakuan). Pemimpin harus membuat pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan mereka sebagai bagian dari keberhasilan pelaksanaan. (3) Pekerjaan diri sendiri. Pemimpin berusaha secara nyata dan meyakinkan untuk membuat bawahan sadar akan pentingnya pekerjaan dan menghindari kebosanan. (4) Kewajiban (tanggung jawab). Pemimpin harus menghindari supervisi yang ketat dan membiarkan bawahan bekerja sendiri dan menerapkan prinsip partisipasi jika mereka ingin tanggung jawab benar menjadi motivasi. (5) Permulaan (pembangunan) Salah satu faktor yang memotivasi karyawan adalah pengembangan.

Motivasi Ekstrinsik

Menurut teori kebersihan, motivasi ekstrinsik adalah jenis motivasi yang berasal dari sesuatu di luar diri seseorang yang secara alami memengaruhi kinerja seseorang dalam kehidupan sehari-hari. Faktor-faktor berikut dianggap sebagai faktor kebersihan, menurut Herzberg (Luthans, 2016: 160): (1) Kebijakan dan administrasi (kebijakan dan penyelenggaraan). Kebijakan personalia menjadi fokus di sini. (2) Manajer kualitas (supervisi): Supervisi teknis yang mengecewakan berarti atasan tidak memiliki kemampuan untuk mengawasi pekerjaan teknis yang menjadi tanggung jawabnya atau atasan tidak memiliki kemampuan teknis yang diperlukan untuk posisinya. (3) Hubungan antar orang. Jika seorang bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasan mereka, itu disebut hubungan interpersonal.

Menurut kePermana (2009), Nawawi menyatakan bahwa motivasi intrinsik merupakan suatu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang berasal dari luar perusahaan sebagai individu dan merupakan suatu kondisi yang mengharuskan seseorang untuk berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang Permana ditetapkan. (2009), Nawawi menyatakan bahwa motivasi intrinsik merupakan suatu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang berasal dari luar perusahaan sebagai individu dan merupakan suatu kondisi yang mengharuskan seseorang untuk berusaha semaksimal mungkin guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Vansteenkiste et al. (2019) menunjukkan bahwa jika motivasi ekstrinsik terlalu dominan, hal ini dapat mengurangi motivasi intrinsik pelatih dan atlet. Contohnya, jika pelatih hanya fokus pada penghargaan atau hasil akhir, mereka mungkin mengabaikan aspek penting dari proses pelatihan, seperti pengembangan keterampilan dan hubungan antara pelatih dan atlet. Hennessey dan

Amabile (2020) menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik dapat memberikan dorongan tambahan bagi pelatih untuk meningkatkan kinerja mereka. Misalnya, pelatih yang mendapatkan bonus atau penghargaan berdasarkan kinerja atlet yang mereka latih cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan keterampilan dan strategi pelatihan mereka. Dalam hal ini, pengaruh motivasi ekstrinsik dapat dilihat sebagai faktor pendorong yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pelatih. Pengaruh dari luar seseorang dapat berupa ajakan, suruhan, atau paksaan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu, seperti belajar. Jenis motivasi ekstrinsik ini muncul dari sumber luar (Suwatno dan Priansa, 2011).

Kinerja Pelatih

Menurut (Busro, 2018) : “Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum”. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan maupun kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison et al., 2017). Menurut keMangkunegara 2015 : 75) , kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan petunjuk yang diberikan kepadanya .(2015 : 75) , Kinerja merupakan mutu dan kuantitas kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan petunjuk yang diberikan kepadanya . Ini meliputi kualitas, kuantitas, sikap, dan keandalan. Dalam setiap diberikankelompok bekerja, diharapkan kualitas dan kuantitas pekerjaan akan memuaskan .kelompok,diharapkan kualitas dan kuantitas pekerjaan akan memuaskan . hanya sebagai sarana pencapaian tujuan , tetapi juga sebagai sarana penilaian hasil kerja pada akhir periode dan untuk menilai prestasi kerja pegawai pada periode tersebut . Hal ini dilakukan dilakukanoleh karyawan perusahaan , karena perusahaan mengutamakan kedisiplinan kerja agar dapat mengikuti prosedur organisasi dan mencapai produktivitas karyawan semaksimal mungkin .oleh karyawan perusahaansejakPerusahaan menganjurkan disiplin kerja tertentu agar dapat mengikuti prosedur organisasi dan mencapai produktivitas karyawan semaksimal mungkin .

Menurut Chelladurai (2019), kinerja pelatih dapat diukur melalui beberapa aspek, termasuk kemampuan teknis, strategi pelatihan, dan hubungan interpersonal dengan atlet. Kinerja yang baik tidak hanya berdampak pada prestasi atlet, tetapi juga pada pengembangan karakter dan mentalitas mereka. Jowett dan Cockerill (2020) menunjukkan bahwa pelatih yang memiliki kinerja tinggi mampu menciptakan lingkungan latihan yang positif dan mendukung. Mereka dapat membangun hubungan yang kuat dengan atlet, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan komitmen atlet terhadap latihan. Kinerja pelatih sangat penting untuk memudahkan atlet melakukan yang terbaik. dalam hal ini karena pelatih harus dapat meningkatkan citra klub yang akan dibina selama proses pelatihan dan pembinaan atlet (Sugiani, 2017). Karena pelatih tidak hanya mengajarkan keterampilan taktik, teknik, fisik, dan mental kepada atlet, mereka juga harus membantu atlet berprestasi. Kinerja pelatih memiliki peran krusial dalam pencapaian prestasi karena mereka bertanggung jawab dalam proses pelatihan dan pembinaan (Cholid, 2015). Beberapa penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Zardoshtian et al. (2012), Narwal (2014), Zardoshtian et al. (2015), Rajabi (2012), dan Weathington et al. (2015), mengindikasikan bahwa kepemimpinan dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Studi lain oleh Barić dan Bucik (2016), Soleimani et al. (2014), Homayoni Izad et al. (2016), Olympiou et al. (2018), serta Soyer et al. (2014) menemukan bahwa tekanan dari teman sebaya turut memengaruhi motivasi siswa. Sedangkan, (Ratna & Siregar, 2022) menuliskan bahwa Kinerja merupakan tentang pelaksanaan pekerjaan serta hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Mengelola kinerja hendaknya dicoba secara kolaboratif serta kooperatif antara pegawai dan pemimpin organisasi, dan lewat uraian dan penjelasan kinerja dalam sesuatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar, serta kompetensi yang disetujui bersama. Kinerja karyawan diukur bersumber pada standar ataupun kriteria yang sudah diresmikan oleh perusahaan. Menurut Suryani dkk (2023), kinerja karyawan (termasuk pelatih) merupakan hasil kerja yang diinginkan dari para pelaku dan dapat dicapai baik secara individu maupun kelompok dalam organisasi, sesuai dengan tanggung.

3. METODE PENELITIAN

Untuk mengetahui bagaimana variabel yang digunakan berinteraksi satu sama lain, penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Studi ini melibatkan semua pelatih taekwondo yang ada di Pencab TI Bandung Barat. Purposive sampling adalah metode

pengambilan sampel. Sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang responden. Dalam penelitian ini, kuesioner dibagikan secara online kepada responden melalui media sosial menggunakan formulir Google Form, yang mengumpulkan tanggapan mereka. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa survei yang menggunakan alat kuesioner online. Hasil dari tanggapan responden diperoleh melalui kuesioner yang dibuat melalui Google Form dan dibagikan secara online melalui media sosial seperti WhatsApp. Skala likert digunakan untuk mengukur. Teknik analisa data pada penelitian data ini menggunakan Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen kuesioner benar dan konsisten. Analisis Regresi Linear Berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh harga dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian secara simultan dan parsial. Uji F menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan, dan uji t menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap dependen. Koefisien Determinasi (R^2) ini digunakan untuk menentukan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Soedibjo (2017:77) uji validitas dimaksudkan untuk melihat apakah kita telah mengukur sesuatu yang secara benar (konsep). Berikut adalah hasilnya:

Tabel 1. Uji Validitas Motivasi Intrisik

Variabel	Indikator	Nilai Koefesien		Kesimpulan
		r=hitung	r=tabel	
Motivasi Intrisik	X1.1	0,4553344	0,349	Item pernyataan valid
	X1.2	0,3751799	0,349	Item pernyataan valid
	X1.3	0,3680242	0,349	Item pernyataan valid
	X1.4	0,3725848	0,349	Item pernyataan valid

	X1.5	0,3678643	0,349	Item pernyataan valid
	X1.6	0,3676265	0,349	Item pernyataan valid
	X1.7	0,3691164	0,349	Item pernyataan valid
	X1.8	0,3703379	0,349	Item pernyataan valid
	X1.9	0,3580151	0,349	Item pernyataan valid
	X1.10	0,3538298	0,349	Item pernyataan valid

Sumber SPSS 25

Setiap item pernyataan yang berkaitan dengan variabel Motivasi Intrinsik (X1) dianggap valid, menurut hasil uji validitas yang disajikan dalam tabel. Nilai koefisien korelasi (r hitung) masing-masing indikator, yaitu dari X1.1 hingga X1.10, masing-masing memiliki nilai yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,349. Misalnya, item X1.1 memiliki nilai r hitung 0,4553, sementara item-item lainnya memiliki nilai r hitung yang cukup besar, seperti X1.2 0,3752, X1.4 0,3726, dan X1.10 0,3538. Semua item pernyataan adalah sah dan layak untuk digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini, karena semua nilai r hitung melebihi r tabel. Validitas yang baik ini menunjukkan bahwa item mampu mengukur dimensi yang dimaksud dalam variabel motivasi intrinsik dengan tepat.

Tabel 2. Uji Validitas Motivasi Ekstrisik

Variabel	Indikator	Nilai Koefesien		Kesimpulan
		r =hitung	r =tabel	
Motivasi Ekstrisik	X2.1	0,4722727	0,349	Item Pernyataan Valid
	X2.2	0,4083086	0,349	Item Pernyataan Valid

	X2.3	0,3681104	0,349	Item Pernyataan Valid
	X2.4	0,3669305	0,349	Item Pernyataan Valid
	X2.5	0,3506346	0,349	Item Pernyataan Valid
	X2.6	0,357594	0,349	Item Pernyataan Valid
	X2.7	0,3560154	0,349	Item Pernyataan Valid
	X2.8	0,3513143	0,349	Item Pernyataan Valid
	X2.9	0,3494972	0,349	Item Pernyataan Valid
	X2.10	0,3514009	0,349	Item Pernyataan Valid

Sumber SPSS 25

Semua item pernyataan dari X2.1 hingga X2.10 dinyatakan valid, menurut hasil uji validitas variabel Motivasi Ekstrinsik (X2). Semua item memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,349. Misalnya, nilai r hitung item X2.1 sebesar 0,4723, item X2.2 sebesar 0,4083, dan item X2.3 sebesar 0,3681. Nilai r hitung item-item ini terus meningkat dengan r hitung yang konsisten melebihi batas minimum, seperti yang ditunjukkan oleh nilai r hitung item X2.9 sebesar 0,3495 dan nilai r hitung item X2.10 sebesar 0,3514. Oleh karena itu, item-item ini layak digunakan dalam instrumen penelitian karena mereka memiliki kemampuan untuk mengukur elemen-elemen yang relevan dengan konstruk motivasi ekstrinsik secara akurat.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Pelatih

Variabel	Indikator	Nilai Koefesien		Kesimpulan
		r =hitung	r =tabel	
Kinerja Pelatih	Y1	0,4176345	0,349	Item Pernyataan Valid

	Y2	0,4041689	0,349	Item Pernyataan Valid
	Y3	0,5399272	0,349	Item Pernyataan Valid
	Y4	0,3508301	0,349	Item Pernyataan Valid
	Y5	0,4581546	0,349	Item Pernyataan Valid
	Y6	0,4229608	0,349	Item Pernyataan Valid
	Y7	0,5551361	0,349	Item Pernyataan Valid
	Y8	0,3528131	0,349	Item Pernyataan Valid
	Y9	0,4282831	0,349	Item Pernyataan Valid
	Y10	0,4955228	0,349	Item Pernyataan Valid

Sumber SPSS 25

Semua item pernyataan dari Y1 hingga Y10 menunjukkan hasil yang "valid" berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel "Kinerja Pelatih (Y)", yang ditunjukkan oleh nilai "r hitung" setiap item yang lebih besar daripada nilai "r tabel" sebesar 0,349. Misalnya, item Y1 memiliki nilai r hitung 0,4176, item Y3 memiliki nilai 0,5399, dan item Y7. Oleh karena itu, setiap item pernyataan dianggap memiliki kemampuan untuk mengukur variabel kinerja pelatih sesuai dengan konstruk teoritis yang dimaksud. Item-item ini memiliki validitas yang tinggi, yang meningkatkan keandalan alat penelitian dalam mengumpulkan informasi yang akurat dan relevan tentang kinerja pelatih.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat stabilitas dan konsistensi hasil pengukuran. Dalam uji reliabilitas yang dilihat adalah sifat alat ukurnya. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji alpha Cronbach's (α). Uji ini dilakukan untuk melihat konsistensi responden dalam menjawab semua butir pernyataan. Berikut hasil pengujian

reliabilitas (X1), Motivasi Intrinsik (X2) dan Ekstrinsik (Y) Terhadap Kinerja Pelatih yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Std	Keterangan
Intrinsik	0.75	0,60	Reliabel
Eksrinsik	0.70	0,60	Reliabel
Kinerja Pelatih	0,78	0,60	Reliabel

Sumber SPSS 25

Semua variabel dalam penelitian ini—"Motivasi Intrinsik", "Motivasi Ekstrinsik", dan "Kinerja Pelatih"—menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas nilai standar minimum "0,60", yang biasanya digunakan sebagai batas reliabilitas penelitian sosial. Variabel "Motivasi Ekstrinsik" memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar "0,75", dan variabel "Motivasi Intrinsi Karena tingkat konsistensi internal yang tinggi, instrumen penelitian ini dinilai layak untuk digunakan selama proses pengumpulan data.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	65.366	16.362		3.995	.000		
	X1	-.276	.273	-.195	-1.012	.321	.936	1.068
	X2	-.215	.194	-.213	-1.105	.279	.936	1.068
a. Dependent Variable: Kinerja Pelatih								

Sumber SPSS 25

Tabel di atas menunjukkan, hasil analisis regresi linear berganda maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 65.366 + -0,276 + -0,215$$

Output dari tabel koefisien regresi di atas menunjukkan bahwa analisis dilakukan untuk melihat bagaimana dua variabel independen—Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap variabel dependen, kinerja pelatih. Nilai konstanta (intercept) sebesar 65,366 menunjukkan bahwa nilai kinerja pelatih diperkirakan sebesar 65,366 jika nilai kedua variabel bebas sama sekali tidak ada. Selain itu, koefisien regresi untuk motivasi intrinsik sebesar 65,366

Selain itu, tidak ada masalah multikolinearitas karena kedua variabel memiliki nilai toleransi sebesar 0,936 dan VIF (Faktor Inflasi Variabel) sebesar 1,068. karena nilai VIF berada jauh di bawah angka kritis 10 dan tolerance berada di atas 0,1. Dengan demikian, meskipun variabel bebas tidak berpengaruh signifikan, model regresi ini bebas dari gangguan multikolinearitas dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji F

Tabel 6. ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.760	2	5.880	.897	.419 ^b
	Residual	176.940	27	6.553		
	Total	188.700	29			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber SPSS 25

Uji ANOVA (Analisa Variasi) digunakan untuk menentukan apakah model regresi menunjukkan pengaruh yang signifikan dari variabel independen, Motivasi Intrinsik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2), terhadap variabel dependen, Kinerja Pelatih (Y). Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai hitung F sebesar 0,897 dan nilai signifikansi 0,419. Dengan kata lain, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak dapat secara meyakinkan menjelaskan perbedaan dalam kinerja pelatih. Hasil ini juga menunjukkan bahwa ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja pelatih selain motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

Uji T

Tabel 7. Hasil Uji Parsial dan Korelasi Variabel Intrinsik

Correlations				
		Kinerja Pelatih	Intrinsik	Ekstrinsik
Pearson Correlation	Kinerja Pelatih	1.000	-.141	-.164
	Intrinsik	-.141	1.000	-.252
	Ekstrinsik	-.164	-.252	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pelatih	.	.228	.194
	Intrinsik	.228	.	.089
	Ekstrinsik	.194	.089	.
N	Kinerja Pelatih	30	30	30
	Intrinsik	30	30	30
	Ekstrinsik	30	30	30

Sumber SPSS 25

Hubungan antara variabel "Kinerja Pelatih" dengan "Motivasi Intrinsik" dan "Motivasi Ekstrinsik" bersifat negatif dan lemah, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji "korelasi Pearson". Jumlah koefisien korelasi antara Kinerja Pelatih dan Motivasi Intrinsik adalah -0,141 dengan signifikansi 0,228, sedangkan jumlah koefisien korelasi antara Kinerja Pelatih dan Motivasi Ekstrinsik adalah -0,164 dengan signifikansi 0,194. Hubungan ini dianggap "tidak signifikan" karena nilai signifikansi keduanya lebih besar dari 0,05. Artinya, tidak ada korelasi yang signifikan antara perubahan kinerja pelatih dan tingkat motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Selain itu, ditemukan bahwa korelasi antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik juga menunjukkan hubungan negatif sebesar 0,252 dengan signifikansi 0,089. Meskipun hubungan ini hampir mendekati batas signifikansi, namun tetap tidak signifikan pada taraf 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diteliti tidak memiliki hubungan yang signifikan satu sama lain, dan bahwa masing-masing dari mereka memiliki kecenderungan untuk berdiri sendiri tanpa mempengaruhi satu sama lain secara statistik.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial dan Korelasi Variabel Ekstrinsik

Correlations			
	Kinerja Pelatih	Intrinsik	Ekstrinsik

Pearson Correlation	Kinerja Pelatih	1.000	-.141	-.164
	Intrinsik	-.141	1.000	-.252
	Ekstrinsik	-.164	-.252	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pelatih	.	.228	.194
	Intrinsik	.228	.	.089
	Ekstrinsik	.194	.089	.
N	Kinerja Pelatih	30	30	30
	Intrinsik	30	30	30
	Ekstrinsik	30	30	30

Menurut hasil analisis korelasi Pearson yang ditunjukkan pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Pelatih berhubungan dengan dua variabel independen, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik. Nilai korelasi antara Kinerja Pelatih dan Motivasi Intrinsik adalah -0,141 dengan nilai signifikansi 0,228, dan nilai korelasi antara Kinerja Pelatih dan Motivasi Ekstrinsik adalah -0,164 dengan nilai signifikansi 0,194 Selain itu, ada nilai korelasi -0,252 untuk hubungan antara Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik, dengan signifikansi 0,089. Meskipun korelasi ini tampak sedikit lebih kuat daripada korelasi lain, nilai signifikansinya tetap lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa itu juga tidak signifikan. Oleh karena itu, secara keseluruhan, temuan korelasi ini menunjukkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini tidak memiliki korelasi statistik; hubungan negatif yang ditunjukkan juga lemah.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam penelitian ini, hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan bahwa tidak ada hub; hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja pelatih memiliki nilai koefisien -0,141 dengan nilai signifikansi 0,228. Sementara itu, hubungan antara motivasi ekstrinsik dan kinerja pelatih memiliki nilai koefisien -0,164 dengan nilai signifikansi 0,194, keduanya lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Sangat menarik bahwa arah hubungan yang muncul bersifat negatif, meskipun tidak kuat, yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi cenderung diikuti dengan penurunan kinerja pelatih. Namun, hubungan ini tidak signifikan secara statistik.

Selain itu, penelitian telah menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki nilai koefisien korelasi sebesar -0,252 dengan signifikansi 0,089, yang menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik. Nilai korelasi ini sedikit lebih besar dari kedua hubungan sebelumnya, tetapi tetap di atas ambang signifikansi, yang menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak signifikan.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa motivasi pelatih, baik dari sumber internal maupun eksternal, mungkin bukan faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja pelatih dalam lingkungan yang diteliti. Faktor lain yang mungkin lebih penting, seperti lingkungan kerja, beban tugas, hubungan interpersonal, atau dukungan organisasi, mungkin lebih dominan daripada yang ditentukan oleh model penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mempelajari faktor-faktor tambahan yang mungkin memengaruhi kinerja pelatih secara lebih signifikan.

DAFTAR REFERENSI

- Tirtawirya, D. *PERKEMBANGAN DAN PERANAN TAEKWONDO DALAM PEMBINAAN MANUSIA INDONESIA*.
- Potu, J., Lengkong, V. P. K. & Trang, I. THE INFLUENCE OF INTRINSIC MOTIVATION, AND EXTRINSIC MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. AIR MANADO. 387 *Jurnal EMBA* 9, 387–394 (2021).
- Worthington, M. *Differences between Phenomenological Research and a Basic Qualitative Research Design*.
- Mcmahon, M. & Patton, W. *Using Qualitative Assessment in Career Counselling*. vol. 2 (2002).
- Purnomo, E. et al. *The Coach's Role in Understanding the Athletes' Condition: Maximizing Communication Functions El Papel Del Entrenador En La Comprensión de La Condición de Los Deportistas: Maximizar Las Funciones de Comunicación. Retos* vol. 55 <https://recyt.fecyt.es/index.php/retos/index> (2024).
- Vansteenkiste, M., Aelterman, N., Haerens, L. & Soenens, B. Seeking stability in stormy educational times: A need-based perspective on (de)motivating teaching grounded in self-determination theory. in *Advances in Motivation and Achievement* vol. 20 53–80 (Emerald Group Publishing Ltd., 2019).
- Aeni, N., Kusumaningrum, R. & Widya Budhiarti, T. Gaya Komunikasi Pelatih Dalam Meningkatkan Prestasi Atlet Club Karate Universitas Singaperbangsa Karawang. *Jurnal Speed (Sport, Physical Education and Empowerment)* 7, (2024).
- Yogi Fernando, Popi Andriani & Hidayani Syam. Pentingnya Motivasi Belajar Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa. *ALFIHRIS: Jurnal Inspirasi Pendidikan* 2, 61–68 (2024).

- Yolanda Putri Program Studi Manajemen, D., Ekonomi, F. & Novi, S. *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN PT AURORA WORLD CIANJUR. MANNERS* vol. II (2019).
- Adiyanti, S. A. & Nugraha, E. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *remik* 7, 166–176 (2023).
- Suryani, R. S., Agustina, G., Priatna, D. K. & Yulianti, M. L. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung. doi:10.38035/jpsn.v1i1.