

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Mangkunegara (2011) mengatakan bahwa prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan (Manurung, 2011 dalam Graig Yansen Patty (2017).

Riva'i (2009) menambahkan bahwa: "Prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan serta hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya", dengan demikian maka prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja seorang pemain bola merupakan hasil kerja seseorang atau seorang pemain sepakbola dalam melaksanakan tugas yang dibebarkannya sesuai dengan tanggung jawab dan peranannya yang berdasarkan pada kecakapan,

pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang disertai kualitas dan kuantitas menurut aturan yang berlaku.

2. Indikator-Indikator Prestasi Kerja

Berdasarkan konsep ranupandojo (2000) aspek prestasi kerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat tidaknya diandalkan, sikapkonsep Manurung (2011) dalam Graig Yansen Patty (2017) prestasi kerja karyawan dapat diukur dengan tiga dimensi yang terdiri dari (1) ciri; (2) Perilaku dan (3) Manajerial.

1. Ciri

- a. Pekerjaan terselesaikan tepat waktu.
- b. Pengetahuan
- c. Bersikap tenang
- d. Percaya diri
- e. Pulang kerja jika kerjaan sudah selesai
- f. Menyelesaikan tugas pekerjaan secara mandiri
- g. Terampil dalam memberikan gagasan
- h. Aktif dalam memberikan gagasan
- i. Penampilan
- j. Tegas
- k. Tidak mudah menyerah
- l. Berusaha sekuat tenaga sesuai intelektualitas
- m. Selalu berinisiatif

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Perilaku

- a. Hubungan komunikasi antara saya dan atasan terbina
- b. Hubungan komunikasi saya dengan rekan kerja berlangsung baik
- c. Tidak merasa canggung atau risih saat komunikasi dengan atasan
- d. Saran yang diberikan kepada pimpinan di terapkan dalam pekerjaan
- e. Saran yang diberikan kepada atasan diterapkan dalam pekerjaan
- f. Saran yang disampaikan kepada rekan kerja di terapkan dalam pekerjaan
- g. Mengetahui seluruh kebijakan yang berlaku di perusahaan
- h. Mengetahui sanksi yang diberikan perusahaan
- i. Berinisiatif menyampaikan gagasan
- j. Berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan secara mandiri
- k. Siap menanggung risiko terhadap inisiatif
- l. Siap bertanggung jawab kepada pekerjaan
- m. Selalu penuh semangat dalam bekerja
- n. Selalu semangat dalam menghadapi tantangan
- o. Tidak pernah melanggar disiplin kerja

3. Manajerial

- a. Hasil kerja lebih baik dari adanya kerjasama tim
- b. Kebijakan kerja
- c. dirumuskan secara bersama tim kerja
- d. Bersedia berbagi pengetahuan kepada sesama rekan kerja
- e. Gagasan pendapat selalu diterima dengan senang hati oleh teman.
- f. Arahan dari Atasan langsung dikerjakan bawahan

Menurut Simamora (2003) penilaian prestasi kerja ialah suatu alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para pegawai, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi organisasi kalangan pegawai.

Mangkunegara (2009) menyebutkan indikator-indikator dalam prestasi kerja adalah:

1. Kuantitas kerja, adalah jumlah kerja yang harus dilakukan dalam suatu periode yang telah ditentukan, dengan indikator ketepatan, ketelitian, keterampilan.
2. Kualitas kerja, adalah seberapa jauh keberhasilan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya, dengan indicator *Output*/hasil dan Kecepatan kerja.

Indikator prestasi kerja menurut Riduwan (2010) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
 - a. Penguasaan iptek
 - b. Memahami lingkungan kerja
 - c. Memahami tanggung jawab
 - d. Ketepatan
 - e. Ketelitian
 - f. Keterampilan
2. Kuantitas kerja
 - a. Keluaran hasil
 - b. Kecepatan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Konsistensi
 - a. Selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri
 - b. Memiliki kesehatan dan daya tahan
 - c. Mengikuti instruksi
 - d. Inisiatif
 - e. Hati-hati
 - f. Rajin waktu penyelesaian
4. Sikap
 - a. Sikap terhadap instansi
 - b. Pribadi yang tangguh

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa indikator prestasi kerja dapat merujuk pada kualitas dan kuantitas kerja, sikap dan konsistensi. Selain itu pendapat lain menjelaskan prestasi kerja dapat diukur berdasarkan ciri, perilaku dan manajerial.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Mangkunegara (2009) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pemain terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam

mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh karena ini, pemain perlu ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pemain dalam menghadapi situasi (*situation*). Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pemain yang terarah untuk mencapai tujuan klub (tujuan bermain).

As'ad (2004) menjelaskan bahwa karyawan yang berkualitas dan memiliki prestasi kerja tinggi ditandai oleh perilaku produktif yang merupakan perpaduan dari semua faktor yang dapat mempengaruhi tercapainya prestasi kerja yang tinggi yang berasal dari faktor intern dan faktor ekstern. Adanya perbedaan prestasi kerja yang tinggi juga disebabkan oleh perbedaan di dalam ciri-ciri pribadi individu. Perbedaan itu antara lain meliputi: bakat, motivasi, minat, pendidikan, kemampuan intelektual, pengetahuan mengenai pekerjaan, bentuk fisik, kepribadian dan lain-lain.

Berdasarkan uraian maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada berbagai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain adalah faktor kemampuan dan motivasi. Selain itu juga ada faktor lain yang dikemukakan

As'ad yaitu faktor intern dan faktor ekstern.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Insentif

1. Pengertian Insentif

Mangkunegara (2009) menjelaskan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Riva'i (2008) menjelaskan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

Rivai (2008) menjelaskan salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Proram insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa

sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.

Sistem pembagian insentif yang dimaksud adalah:

- a. Bonus tahunan
- b. Insentif langsung
- c. Insentif individu
- d. Insentif tim
- e. Pembagian keuntungan
- f. Bagi hasil

Berdasarkan uraian maka dapat diambil kesimpulan bahwa insentif adalah kompensasi sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja. Artinya insentif adalah bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja.

2 Tujuan Insentif

Rivai (2008) menjelaskan tujuan utama insentif adalah memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, di mana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nilai Yuniar (2017) menjelaskan bahwa insentif material dapat diberikan dalam bentuk uang seperti bonus, komisi, profit sharing dan kompensasi dan dalam bentuk jaminan sosial seperti rumah, pengobatan, fasilitas hiburan, cuti, tugas belajar dan fasilitas jaminan pembiayaan tertentu. Insentif non material dapat diberikan berbagai macam bentuk, yaitu pemberian gelar secara resmi, pemberian tanda jasa atau medali, pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian lisan maupun tertulis secara resmi (dimuka umum) ataupun secara pribadi, ucapan terima kasih secara formal ataupun informal, pemberian promosi, pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut jabatan dan pemberian perlengkapan untuk pemain.

Berdasarkan uraian maka dapat diambil kesimpulan bahwa insentif dapat diberikan dalam bentuk uang seperti bonus, komisi, profit sharing dan kompensasi dan dalam bentuk jaminan sosial seperti rumah, pengobatan, dan lain-lain. Tujuan utama insentif adalah memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya

3. Indikator Insentif

Insentif merupakan salah satu bentuk imbalan diluar gaji yang sengaja diberikan oleh organisasi kepada pegawai untuk mendorong semangat kerja para pegawai agar dapat bekerja lebih produktif lagi, dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi prestasinya dalam mencapai tujuan organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Insentif diukur berdasarkan teori dari Sarwoto (2010), dan mengadopsi kuesioner dari penelitian Safitri (2017) yaitu

Insentif material	Insentif non material.
>bonus	>pemberian piagam/sertifikat
>komisi/tunjangan	>pemberian fasilitas kerja
>jaminan sosial	>pemberian pujian
	>promosi jabatan

Berdasarkan uraian maka dapat diambil kesimpulan bahwa indikator yang diteliti dalam penelitian ini mengukur insentif berdasarkan 2 indikator yaitu insentif material yang terdiri dari bonus, komisi/ tunjangan, eqn jaminan sosial. Sedangkan insentif non material antara lain adalah pemberian piagam/ sertifikat, pemberian fasilitas kerja, pemberian pujian, dan promosi jabatan.

C. Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis

1. Kerangka Pemikiran

Permainan sepakbola tidak sekedar dilakukan untuk tujuan rekreasi dan pengisi waktu luang akan tetapi dituntut suatu prestasi yang optimal. Prestasi yang tinggi hanya dapat dicapai dengan latihan-latihan yang direncanakan dengan sistematis dan dilakukan secara terus-menerus, dengan demikian peran dari seorang pelatih sangat penting untuk mengawasi dan memberikan metode latihan yang tepat.

Pemain sepakbola dianggap berprestasi jika menunjukkan sikap yang positif terhadap profesinya, seperti: bersemangat dalam bermain, kurangnya absensi ketidakhadiran, tidak mengeluh dalam bermain, memiliki tanggungjawab dalam bermain, berani mengambil resiko yang dihadapi,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan klub yang dilakukannya, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Sebaliknya, pemain sepakbola yang memiliki prestasi olahraga yang rendah jika menunjukkan sikap negatif terhadap profesinya, seperti: bersikap apatis dan tidak percaya diri, tidak memiliki tanggungjawab pribadi dalam bekerja, bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas, ragu-ragu dalam mengambil keputusan, setiap tindakan tidak terarah dan menyimpang dari tujuan.

Mangkunegara (2000) menyebutkan faktor-faktor penentu yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah: kualitas kerja (*Quality*) menunjukkan hasil kerja yang dicapai di segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan. Kuantitas kerja (*Quantity of work*) menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri. Kerjasama (*Cooperation*) menyatakan kemampuan karyawan dalam berprestasi dan bekerjasama dengan orang lain menyelesaikan tugas. Tanggung jawab (*Responsibility*) menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.

Salah satu dari faktor yang membuat prestasi bermain sepakbola seseorang rendah adalah insentif. Insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda, bukan berdasarkan evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja. Dengan demikian, dua orang yang memiliki jabatan yang sama, misalnya pemain sepakbola pada penjaga

gawang, akan menerima insentif yang lebih besar karena prestasinya berbeda, meskipun upah dasarnya sama. Perbedaan upah tersebut merupakan tambahan upah (bonus) karena adanya prestasi kerja.

Teguh (2015) berdasarkan penelitiannya menyebutkan bahwa penerapan insentif dirasakan oleh pemain yang belum cukup memuaskan secara maksimal sehingga penting diperhatikan dengan lebih baik lagi oleh perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih giat dan antusias guna mencapai hasil yang optimal.

Desiana (2013) menjelaskan bahwa untuk menghasilkan prestasi pemain yang sesuai dengan keinginan klub, maka klub harus memberikan Insentif kepada pemainnya baik berupa Insentif Materiil maupun Insentif Non Materiil. Pemberian Insentif Materiil maupun Insentif Non Materiil kepada pemain diharapkan dapat meningkatkan prestasi pemain. Dengan begitu, produktivitas kerja dapat dicapai secara maksimal dan keberhasilan klub dapat tercapai. Penelitian Rien Anisa (2013) menjelaskan bahwa variabel Insentif Materiil dan variabel Insentif Nonmateriil memberikan kontribusi terhadap variabel Prestasi Kerja pemain.

Harli (2015) menyatakan bahwa perusahaan meyakini bahwa pemberian insentif di luar gaji utama akan mempengaruhi prestasi kerja pemainnya. Sedangkan Kastalani (2015) membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara insentif dengan prestasi kerja pada pemain.

Koko (2007) menjelaskan bahwa klub meyakini bahwa sistem imbalan pada umumnya dan sistem insentif pada khususnya mempengaruhi kinerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(prestasi kerja). Selain itu banyak pemain yang lebih menyukai bahwa bayaran mereka dikaitkan dengan prestasi kerja masing-masing.

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian sebagai berikut:
terdapat hubungan pemberian insentif dengan prestasi kerja pemain pada sepak bola PSPS Riau.

