

**Pengaruh Dukungan Organisasi dan Keyakinan diri pada Kinerja Atlet
Profesional di NBL dengan Dimediasi Keterikatan Kerja**

Christiani, J. D

5090873

Fakultas Psikologi

Universitas Surabaya

Abstract

Development of basketball today is very fast, it was marked by the birth of the NBL League, where the club compete to become the highest dikasta kuara today. But the players can not be as easy as it was to show their performance, many factors that cause the rise and fall of their performance. The study objective was to determine the existence of indirect effects between confidence in the performance of the attachment mediatori by labor and indirect influence on the performance of the organization's support in mediatori by work attachment. Data collection technique is the total study population with all professional athletes in the NBL. Data collection with the use of the enclosed questionnaire and calculation performance. Data were tested using regression analysis techniques SPSS19. The results showed no relationship between self-efficacy with the performance of the Work mediated by engagement with value t value = 1.775 (<1.96), and the absence of a relationship between organizational support on the performance of the Work Engagement mediated by the t value = -0.052 ($<1,96$). Results of this study do not support the JD-R models Demerouti & Bakker (2008). Suggestions in this study for the athletes to be able to feel himself capable of volition and will continue to practice to reach their peak performance.

Keywords: athlete, Basketball, Self-efficacy, Support Organization, Work Engagement, Performance

Abstrak

Perkembangan bola basket saat ini sangatlah pesat, hal itu ditandai dengan lahirnya Liga NBL, dimana para club bersaing untuk menjadi kuara dikasta tertinggi saat ini. Akan tetapi para pemain tidak dapat semudah itu untuk menampilkan performa mereka, Banyak faktor yang menyebabkan naik turunnya performa mereka. Tujuan Penelitian ini adalah mengetahui Adanya pengaruh secara tidak langsung antara kepercayaan diri terhadap performa dengan di mediasi oleh keterikatan kerja Dan pengaruh secara tidak langsung dukungan organisasi terhadap performa dengan di mediasi oleh keterikatan kerja. Teknik pengumpulan datanya adalah *total population study* yaitu dengan seluruh atlet profesional di NBL. Pengumpulan datanya dengan menggunakan angket tertutup dan perhitungan performa. Data diuji menggunakan teknik analisis regresi SPSS19. Hasil yang menunjukkan tidak adanya hubungan antar *Self-efficacy* dengan performa dengan dimediasi oleh Work engagement dengan nilai nilai t hitung = 1,775 ($<1,96$), serta tidak adanya hubungan antara dukungan organisasi terhadap performa dengan dimediasi oleh Work Engagement dengan nilai t hitung = -0,052 ($<1,96$). Hasil penelitian ini kurang mendukung model JD-R Demerouti & Bakker (2008). Saran dalam penelitian ini untuk para atlet lebih dapat untuk merasa dirinya mampu akan kemauannya dan terus berlatih untuk mencapai puncak performa mereka.

Kata kunci: Atlet, Bola basket, Self-efficacy, Dukungan Organisasi, Keterikatan Kerja, Performa

PENDAHULUAN

Olahraga bola basket saat ini sudah mulai berkembang yang ditandai dengan munculnya kompetisi-

kompetisi seperti *Deteksi basketball league* (DBL) pada tingkat SMP dan SMA, untuk tingkat mahasiswa ada LIBAMANas (Liga mahasiswa nasional) dan mulai tahun 2012

berubah nama menjadi LIMA (Liga mahasiswa), dan *National Basketball League* (NBL) untuk yang tingkat profesional. Semua dilakukan satu tahun sekali/ dapat dikatakan untuk tingkat NBL setiap musim.

Perkembangan bola basket di Indonesia saat ini mengalami perkembangan yang pesat. Sejak kompetisi bola basket profesional yang sebelumnya IBL dan setelah management PT.DBL mengambil alih liga profesional tersebut berubah menjadi NBL. Tanggapan yang diberikan masyarakat-pun sangat positif. Saya ingin melihat musim ini sebagai musim yang bakal dikenang karena kekuatan makin merata. Saya ingin NBL lebih baik dari IBL atau Kobatama-kobatama sebelumnya. Kalau memang ada yang perlu dibenahi kita akan lakukan nanti, tukas Azrul selaku comissioner DBL, NBL dan Jawa Pos ([www. nblindonesia. com](http://www.nblindonesia.com)). Para tim-tim NBL pun juga berlomba-lomba untuk menjadi juara dikasta tertinggi bola basket tersebut.

Gunarsa (2004) mengatakan bahwa performa yaitu bentuk hasil

yang ditunjukkan para atlet secara tim maupun individu dalam menghadapi suatu pertandingan. Dalam menunjukkan sebuah performa yang baik maka banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Gunarsa, ada 4 faktor yang memengaruhi penampilan atau performa atlet, salah satunya adalah faktor psikis. Faktor psikis dapat berupa munculnya rasa percaya diri. Pada diri atlet rasa percaya diri sangatlah dibutuhkan dalam menampilkan performa permainannya, karena menurut Bandura (1997) *Self-Efficacy* sendiri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan dalam mencapai hasil yang harus dicapai.

Terdapat pula pengaruh faktor dari luar diri juga memiliki peran dalam menunjang performa atlit. Pengaruh tersebut yaitu dukungan organisasi. Dukungan organisasi adalah keyakinan seseorang mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger,

Hungtinton dan Sowa, 1986). Organisasi juga dapat memberikan dukungan dengan cara organisasi berkomitmen untuk hanya memusatkan perhatiannya kepada tujuan organisasi melainkan juga memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan atlet. Adapula faktor lain yang dapat mempengaruhi performa, yaitu keterikatan kerja (*Work-engagement*). Hal tersebut dapat dilihat dari model JD-R (*JobDemand Resources*) yang dikemukakan oleh Demerouti dan Bakker (2008). Pada model ini performa memiliki peran yang menghubungkan antara performa dan *Job resources* juga *Personal Resources*. Pada konsep *work engagement* di tempat kerja didefinisikan pertama kali oleh Kahn (1990 dalam Schaufeli & Bakker, 2010) yaitu mempergunakan/memanfaatkan anggota-anggota organisasi pada peran kerjanya pada engagement, orang bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, emosional, dan mental saat bekerja sesuai perannya. Dengan kata lain, pekerja yang *engage* meletakkan

usahanya sebesar tertentu pada pekerjaannya karena mereka mengidentifikasi dirinya di dalamnya.

Schaufeli & Bakker (2010) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai kondisi mental yang positif, puas, dan berhubungan dengan pekerjaan yaitu kekuatan (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorbtion*).

Performa merupakan hal penting pada diri seorang atlet untuk dapat memberikan hasil yang terbaik. Berangkat pada model JD-R (*JobDemand Resources*) yang dapat menggambarkan sebuah dinamika performa pada seseorang dapat dimunculkan. performa dapat muncul apabila adanya hubungan positif antara *Job resources* yang didapat dari dukungan luar/ faktor eksternal,

Pada model JD-R ini performa tidak dipengaruhi secara langsung oleh dua faktor tersebut, terdapat aspek lain yang menjadi penghubung antara performa dengan *Job Resources* dan *Personal Resources* yaitu *Work Engagement*. Sehingga secara tidak langsung *Work Engagement*

merupakan faktor yang juga memiliki hubungan positif dengan performa.

Untuk mendapatkan performa yang positif maka performa harus memiliki hubungan yang positif juga antara *Job Resources*, *Personal Resources* dan juga *Work engagement*. Seperti yang dilihat oleh peneliti hal itu tidak terjadi pada lapangan. banyak atlet yang tidak memiliki hubungan yang positif pada dinamika tersebut. Para atlet memiliki sisi yang dianggapnya kurang dan membuat performa mereka tidak maksimal. Peneliti telah melakukan survey awal pada beberapa atlet basket dari berbagai club, berikut kutipan hasil wawancara:

“....ya aku sih rasa secara fisik kita sudah kalah, badan mereka udah lebih jadi (memiliki otot yang sudah atletik) dibanding kita yang kecil-kecil gini. Dari makanan kita juga kurang, kalau tim yang terjamin makanan, vitamin dan nutrisi kan pasti terpenuhi. Tetapi kalau kita juga sangat kurang. Jadi ya tidak bisa dipungkiri kita ya pasti sudah kalah start dengan mereka. Jadi kalau kalah dengan mereka ya kita udah biasa aja dan menurut kita udah pantas kalah. saya disini hanya mencari jam terbang saja kok. Dan apabila sudah matang dan tim yang lebih baik menawari saya, ya sapa

pasti akan ambil kesempatan itu. Dan tidak bisa dipungkiri kita juga akan mencari nasib yang lebih baik ya dengan mencari tim yang baik dan bisa membuat saya nyaman.”(HH , atlet club X, 22 tahun, bertempat di Hotel saat pre season).

Dari hasil survey yang dilakukan kepada HH maka dapat dilihat HH sudah merasa kurang yakin akan kemampuan dirinya dan merasa kalah fisik dengan lawan sehingga HH sudah merasa kalah sebelum bertanding. HH merasa kurang adanya dukungan dari club mereka, HH menyatakan kurang mendapat suplemen dari club tersebut yang sebenarnya itu sangat dibutuhkan pada tubuh atlet, HH juga tidak mendedikasikan dirinya terhadap club tersebut. HH menyatakan dirinya hanya mencari jam terbang saja pada club tersebut dan nantinya apabila ada club yang lebih baik menawarinya maka HH akan menerima tawaran tersebut.

“saya merasa dihargai kok disini, gaji ya cukup untuk kebutuhan saya selama ini. Fasilitas yang diberikan club kepada saya juga sudah sangat cukup kok. Saya nyaman disini. Tetapi ya

kalau ada club yang lebih baik ya saya juga akan mempertimbangkannya kok. Tidak dipungkiri saya juga mencari kemenangan biar saya ini tambah percaya diri. Saya kan sudah berlatih terus-terusan (menurut saya) tapi kok ya ndak menang-menang. Terkadang malah buat saya jadi mempertanyakan apa kemampuan saya udah turun dan tambah jelek. Makanya kadang saya bingung sendiri dan tidak yakin dengan kemampuan saya yang sekarang”(EY , atlet club Y, 25 tahun, bertempat di mess)

Dari hasil survey nampak EY dapat menikmati pekerjaannya saat ini, EY saat ini puas dengan apa yang sudah diberikan club mereka untuk kesejahteraan atlet, nampak dari EY merasa cukup fasilitas yang sudah diberikan. Tetapi EY masih merasa dirinya ada yang kurang, saat ini club EY masih sering mengalami kekalahan dengan club lawan. Oleh karena itu hal itu membuat EY merasa tidak yakin dengan kemampuannya saat ini dan EY akan berpikir untuk pindah ke club yang bisa membawa dirinya menjadi seorang juara.

Hal ini yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang performa atlet dilihat dari faktor dukungan organisasi dan *self-*

efficacy dengan berangkat dari model JD-R yang dikemukakan oleh Demerouti dan Bakker (2008). Dimana peneliti ingin meneliti apakah keterikatan kerja (*Work Engagement*) merupakan faktor yang juga menjadi pertimbangan untuk performa seorang atlet.

KAJIAN TEORITIK

Kinerja

Gunarsa (2004) mengatakan bahwa performa yaitu bentuk hasil yang ditunjukkan para atlet secara tim maupun individu dalam menghadapi suatu pertandingan.

Peneliti mengambil kesimpulan bahwa performa adalah hasil dari perilaku atau kegiatan yang ditunjukkan atlet secara tim maupun individu untuk memenangkan pertandingan.

Menurut Henry Simamora (1995), kinerja (*performance*) dipengaruhi 3 faktor yaitu faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi

Keyakinan Diri

Bandura (1997) mengartikan *self efficacy* sebagai keyakinan individu pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran terhadap pengendalian fungsi diri dan kejadian-kejadian di lingkungan. Bandura (dalam Satiadarma, 2000) menjelaskan secara singkat bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik.

Self-Efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan dalam mencapai hasil yang harus dicapai (Bandura, 1997).

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi adalah persepsi seseorang terhadap komitmen mereka pada organisasi tersebut dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka, yang dapat menimbulkan komitmen karyawan untuk tetap setia bekerja pada organisasi tersebut (Shore and Tetrik, 1990). Dukungan organisasi adalah keyakinan global seseorang mengenai

sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger, Hungtinton dan Sowa, 1986) Organisasi juga dapat memberikan dukungan dengan cara organisasi berkomitmen untuk hanya memusatkan perhatiannya kepada tujuan organisasi melainkan juga memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan karyawan.

Keterikatan Kerja

Berdasarkan Kahn (1990 dalam Schaufeli & Bakker, 2010), sebuah dinamika, hubungan dialektika yang muncul antara orang yang mengarahkan energi personalnya (secara fisik, kognitif, emosional, dan mental) pada peran pekerjaannya di satu sisi dan pada peran kerjanya yang memperbolehkan seseorang untuk mengekspresikan dirinya di sisi lain. Selanjutnya, Kahn (1992 dalam Schaufeli & Bakker, 2010) membedakan konsep *engagement* dari kehadiran psikologi atau pengalaman

“menjadi penuh di dalamnya”, dinamakan saat “orang merasakan dan penuh perhatian, terkoneksi, terintegrasi, dan fokus pada peran kerja mereka” (Schaufeli & Bakker, 2010). Atau secara berbeda, *engagement* sebagai perilaku – mengarahkan energi pada peran kerja seseorang – dipertimbangkan sebagai bentuk manifestasi kehadiran psikologi, sebuah kondisi mental khusus. Pada gilirannya, *engagement* diasumsikan untuk memproduksi keluaran positif, baik pada level individu (pertumbuhan dan perkembangan personal) maupun pada level organisasi (kualitas kinerja). Dengan demikian, berdasarkan pada definisi yang dikemukakan Kahn (1990, 1992, dalam Saks, 2006), *engagement* dapat diartikan sebagai keterlibatan psikologis seseorang ketika ia sedang bekerja.

METODE PENELITIAN

Subjek penelitian dan teknik pengambilan subjek

Subjek yang digunakan yaitu seluruh atlet di 12 Club NBL

Pengambilan subjek menggunakan *total population study*.

Metode pengumpulan dan analisis data

Pengambilan data menggunakan kuisisioner. Kuisisioner terbagi menjadi kuisisioner terbuka yang berisi identitas subjek dan kuisisioner tertutup terkait Keterikatan Kerja, Keyakinan diri, dukungan club. Pengujian validitas, reliabilitas, uji asumsi dan uji hipotesis menggunakan program analisis statistika *SPSS for Windows Version 19.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan keterikatan kerja tidak memediasi hubungan antara dukungan organisasi dan keyakinan diri dengan performa pada atlet bola basket profesional di NBL. Pada hasil statistika pada Tabel 18 yang menunjukkan keterikatan kerja tidak memediasi hubungan keyakinan diri dengan performa, Keterikatan kerja tidak memediasi

hubungan antara dukungan organisasi dengan performa.

Hal tersebut diduga karena masih ada faktor-faktor lain yang setara dengan *work engagement* namun memiliki perbedaan, yaitu *job involvement*, *organizational suport*, *flow*, dan *workaholism*. sehingga peneliti menduga faktor-faktor tersebut yang lebih dapat memediasi *self-efficacy* dan *organizational suport* terhadap performa atlet profesional di NBL.

peneliti melihat dukungan yang diberikan club kepada para atlet merupakan salah satu hal yang sangat positif dan memiliki dampak dalam performanya, sesuai dengan salah satu sumber kerja dalam *organization commitment* yang dimana adanya keadaan dari luar individu seperti investasi dan alternatif yang tersedia. Pada atlet merasa dirinya diperhatikan oleh club sehingga mereka perlu menunjukkan performa yang baik untuk dapat membawa timnya menang dan memenuhi target, hal tersebut salah satu bentuk timbal balik yang dilakukan pemain kepada club mereka

yang berdampak pada performa. *Organizational commitment* merupakan keterikatan secara emosional pada pekerja dengan organisasi berdasarkan nilai dan kepentingan yang diberikan (Meyer & Allen, 1997; Mowday 1998, dalam Hallberg & Schaufeli , 2006).

Sementara yang terkait dengan aspek dalam *work engagement* seperti *dedication*, di mana seseorang merasa dirinya didedikasikan untuk pekerjaan tersebut, beberapa atlet menghayati profesinya sebagai atlet saat ini bukan sebagai profesi yang tetap untuk jangka panjang

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan secara langsung yang signifikan antara keyakinan diri yang dimiliki oleh seorang atlet bola basket profesional dengan performa yang muncul. Hal itu dibuktikan dengan nilai $R = 0,633$ yang memberi arti bahwa semakin tinggi keyakinan diri maka performa yang muncul akan semakin tinggi pula.

Dalam bertanding atlet tidak hanya mengalahkan lawan yang ada

didepan mereka, atlet juga harus mampu untuk mengalahkan dirinya agar mampu merasa yakin akan kemampuannya.

keyakinan diri mampu menjadi pengaruh terhadap performa, ketika seorang atlet merasa tidak yakin maka hal tersebut membuat atlet melakukan kesalahan yang disebabkan oleh dirinya dan hal itu berdampak pada performa yang muncul. Penelitian ini mendukung model JD-R yang dikemukakan oleh Demerouti & Bakker (2008) yang menyatakan sumber pribadi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi performa. Keyakinan diri merupakan satu faktor yang berada dalam *personal resources* dan keyakinan diri penting dimiliki seorang atlet untuk dapat menampilkan performa yang dimilikinya. Hal ini juga didukung dengan hasil tabulasi silang keyakinan diri dengan performa (Tabel 19) yang menunjukkan sebagian besar atlet yang memiliki keyakinan diri yang cukup cenderung rendah maka performa yang dihasilkan juga cukup cenderung rendah dengan presentase 18,4% (25 atlet).

Pentingnya keyakinan diri sudah menjadi kesadaran bagi seluruh pemain dan juga pelatih. Baik dari pemain ataupun jajaran pelatih menyatakan keyakinan diri merupakan hal yang wajib dan perlu untuk dimiliki oleh seorang atlet. Baik buruknya kinerja atlet terlihat dari bagaimana performa mereka saat berada dilapangan dan bagaimana saat mereka berhadapan dengan lawan mereka, sehingga apabila atlet sudah merasa kurang yakin dengan kemampuan yang mereka miliki maka dalam bertanding dengan lawan mereka akan sering melakukan kesalahan yang seharusnya tidak perlu mereka lakukan dan mereka merasa gugup. Menurut Simamora (1995), kinerja (*performance*) dipengaruhi 3 faktor yaitu salah satunya adalah *personality* yang dalam aspek tersebut keyakinan diri merupakan didalamnya.

Keyakinan dalam diri mampu membuat kita menjadi lebih yakin akan kemampuan kita dan hal itu akan mempengaruhi motivasi yang kita miliki. Atlet juga menyadari pentingnya keyakinan diri dalam

dirinya dapat mempengaruhi bagaimana performa kita. Semakin kita merasa tidak yakin dan gugup maka akan membuat atlet melakukan kesalahan dan berdampak buruk pada performanya. Seperti menurut Bandura, Feltz, Short, Sullivan, Treasure, Monson & Lox dalam Williams (2010) berpendapat bahwa keyakinan keberhasilan kita memediasi pola-pola pikir berikutnya, respon afektif, dan tindakan, bahwa *self efficacy* berhubungan positif dengan pola motivasi yang positif.

Secara umum, penelitian bidang olahraga telah menunjukkan bahwa *self efficacy* adalah prediktor positif perolehan keterampilan motorik, pelaksanaan, dan kinerja olahraga kompetitif. Dalam aktivitas olah raga, banyak studi yang telah menunjukkan hubungan yang signifikan antara tingkat *efficacy* dan kinerja olahraga (Warnick & Warnick dalam Ortega, Olmedilla, Baranada, Gomez, 2009).

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terdapat beberapa kesimpulan, sebagai berikut :

1. Pada penelitian ini hanya mendukung secara parsial model JD-R Demerouti & Bakker (2008) karena hanya hubungan langsung antara keyakinan diri dan performa yang terbukti signifikan, sedangkan fungsi mediator keterikatan kerja tidak terbukti.
2. Hubungan langsung antara dukungan organisasi dan performa yang terbukti signifikan, sedangkan fungsi mediator keterikatan kerja tidak terbukti.
3. Keyakinan diri dan dukungan organisasi memiliki hubungan langsung yang signifikan dengan performa. Hal ini berarti semakin tinggi keyakinan diri dan dukungan organisasi maka semakin tinggi performa.
4. Keterikatan kerja tidak memediasi hubungan keyakinan diri dan performa serta hubungan dukungan organisasi dan performa. Hal tersebut diduga keyakinan diri dan dukungan organisasi lebih dapat dimediasi oleh *job involvement* dan *organizational commitment*.

Saran yang diberikan yaitu:

Saran praktis

1. Bagi Individu.

Sebaiknya atlet mampu untuk melepaskan diri dari tekanan-tekanan dan ulet dalam berlatih agar mampu membangkitkan keyakinan dalam diri sehingga mampu menghadapin lawan mereka sedang kemampuan yang sebenarnya dimiliki.

2. Bagi Organisasi

Dengan adanya hubungan antara performa yang ditampilkan oleh setiap atlet dan dukungan dari organisasi (club) dimana mereka berada. Pihak club untuk lebih lagi mengembangkan dan memberikan fasilitas yang diperlukan untuk kepentingan mereka selama hal itu masih diperlukan untuk kepentingan mereka sebagai seorang atlet. dengan adanya fasilitas yang mendukung maka atlet akan

mendapat memberikan timbal balik yang saling menguntungkan antara pemain dan juga club mereka.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, apabila meneliti variabel yang sama yaitu performa dapat digunakan rumus seperti yang peneliti lakukan. Menggunakan acuan John Hollinger.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmito.2007. *Mental Juara: Modal Atlet Berprestasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo persada.
- Azwar, S (2004). *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta: Andi Offset
- Ardiansyah, T. D. (2010). *Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasional dan Makna Kerja sebagai Panggillan dengan Keterikatan Kerja, dengan Kerja Emosional sebagai Variabel Moderator pada perawat*. Skripsi, tidak diterbitkan, Sarjana Strata Satu

- Fakultas Psikologi Universitas Surabaya.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Journal of career development international*, 13 (3), 209-223. Diterbitkan oleh Emerald Group Publishing Limited.
- Bandura, A. (1991). In W. M. Kurtines & J. L. Gewirtz (Eds.). *Social Cognitive Theory Of Moral Thought and Action, Handbook of Moral Behavior and Development* (vol. 1, pp. 45-103). New Jersey : Erlbaum.
- Bandura, A. (1994). *Self Efficacy*. Retrieved June 01, 2009, From <http://www.des.emory.edu/mfp/BanEncy.html>
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy The Exercise of Control*. W.H. Freeman and Company : New York
- Borresen, J. (2008). *Environment Considerations for Athletic Performance at the Beijing Olympic Games*. Diunduh pada 12 Desember 2012 dari http://www.ismj.com/files/311417173/ismj%20pdfs/Vol_9_No_2_2008/Environment%20considerations%20for%20athlwtic%20performance.pdf
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction, 82 (5), 812-820. Diterbitkan oleh American Psychological Association, Inc.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002) Perceived supervisor support : Contributions to perceived organizational support and employee retention. 87 (3), 565-573. Diterbitkan oleh American Psychological Association, Inc.
- Fakultas psikologi universitas surabaya. 2006. *Panduan Penulisan Skripsi Kuantitatif*. Surabaya; Tim Penyusun.
- Ghonzali, I (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunarsa, Singgih, D. (2004). *Psikologi Olahraga Prestasi*. Jakarta; Gunung Mulia.
- Hall, U. E., & Schaufeli W. B. (2006). European Psychologist. *Same-same but Different?; can work engagement be discriminated from Involvement and*

- Organizational Commitment?*,
11 (2), 121-127
- Imam, Syed Sohail, (2007). *Sherer et al. General Self-Efficacy Scale: Dimensionality, Internal Consistency, and Temporal Stability*. Departement of Psychology : Internasional Islamic University Malaysia.
- Immawati, A. (2011). *Pengaruh Pemberian Sport Drink Terhadap Performa dan Tes Ketrampilan pada Atlet Sepak Bola Usia 15-18 Tahun*. Diunduh pada 5 Januari 2013 pada http://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=jurnal%20hubungan%20performa%20atlit&source=web&cd=3&cad=rja&sqi=2&ved=0CDgQFiAC&url=http%3A%2F%2Fprints.undip.ac.id%2F32586%2F1%2F388_Armina_I_G2C007011.pdf&ei=8171UMf5KIH-IAWMy4GIDg&usg=AFQjCNE1aDDgV9ij7GZYdGh8o1RXTxhi5w&bvm=bv.41018144,d.bmk
- Muhartoyo, I. (2009). *Hubungan antara keyakinan diri (Self-efficacy) dan keterikatan kerja (work engagement), dengan beban kerja (work-load) dan kerja emosional (emotional labor) sebagai variabel moderator pada perawat rumah sakit mitra keluarga surabaya*. Skripsi, tidak diterbitkan, Sarjana Strata Satu Fakultas Psikologi Universitas Surabaya.
- Puspita, M. D. (2012). *Hubungan antara Dukungan Sosial dan Makna Kerja sebagai Panggilan (Calling) dengan Keterikatan kerja pada Perawat di Rumah Sakit Jiwa Menur*. Skripsi, tidak diterbitkan, Sarjana Strata Satu Fakultas Psikologi Universitas Surabaya.
- Rhoades, L., & Eisenberger. (2002). *Perceived organizational Suport. Journal Applied Psychology*, 87 (4), 698-714.
- Rhotman. S. (2007). *Job Demands, Job Resources, Burnout and Work Engagement of Managers at Platinum mine in the North province*. Vol 38 (3)
- Rutherford, RobertD dan Minja Kim Choe. (1993). " *Statistical Model for Causal Anaysis*". New York: John Wiley & Sons.Inc.
- Satiadarma, Monty, P. (2000). *Dasar-Dasar Psikologi Olahraga- Set 1*. Jakarta; Pustaka Sinar Harapan.

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship With Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25. P.293-315. Diunduh dari www.schaufeli.com
- Schaufeli, W., & Demerouti, E. (2007). *Work engagement: An emerging Psychological Concept and its Implications for Organization*, 135-177. Diterbitkan oleh Information Age Publishing.
- Schaufeli, Taris & Bakker, Arnold B. (2006). Dr. Jekyll or Mr Hyde? On The Differences Between Work Engagemenr and Workaholism. *United States of America and United kingdom: Edward Elgar Publishing*.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2010). Defening and Measuring Work Engagement : *Bringing clarity to the concept*.
- Singgih, D., Gunarsa, Dkk. (1989). *Psikologi Olahraga*. Jakarta; Gunung Mulia