

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Organisasi, dan Kepuasan Organisasi terhadap Loyalitas Pemain (Studi pada Mahasiswa Club Sepak Bola Universitas Budi Luhur)

Rizky Hidayattulloh¹, Syaiful Anwar²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia

E-mail: rizkyhidayattulloh45@gmail.com¹, syaiful.anwar.@budiluhur.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi (X_1), Lingkungan Organisasi (X_2), dan Kepuasan Organisasi (X_3) secara parsial terhadap Loyalitas Pemain (Y) pada Mahasiswa yang Bergabung di Klub Sepak Bola Universitas Budi Luhur. Menggunakan teknik Non Probability Sampling dengan menggunakan metode jenuh. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 45 Pemain yang Bergabung di Klub Sepak Bola Universitas Budi Luhur. Dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier berganda yang dibantu dengan program SPSS versi 26 serta Microsoft Excel 2010. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi (X_1) Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Loyalitas Pemain (Y), Lingkungan Organisasi (X_2) Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Loyalitas Pemain (Y), dan Kepuasan Organisasi (X_3) Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Loyalitas Pemain (Y).

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Organisasi, Kepuasan Organisasi, Loyalitas Pemain.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang penting dalam kelancaran organisasi dan pencapaian tujuan perusahaan. Sebagai aset utama, sumber daya manusia berfungsi sebagai pelaksana kegiatan operasional dan kebijakan yang diterapkan oleh organisasi. (Sudaryono, 2023). Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sangat penting terhadap loyalitas karena strategi yang baik dalam mengelola SDM dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi. Ketidakmampuan manajemen atau organisasi dalam menjaga loyalitas dapat menyebabkan tingginya turnover, yang pada gilirannya menghambat pencapaian tujuan perusahaan (Rusdiana et al., 2024).

Sepak bola adalah olahraga yang sangat terkenal dan diminati oleh banyak orang di Indonesia, termasuk di kalangan mahasiswa di Universitas Budi Luhur. Hal ini tercermin dari banyaknya peminat sepak bola yang bergabung dalam Club-club sepak bola yang ada di Indonesia. Untuk dapat terus memiliki daya saing yang kuat, Budi Luhur Football Club (BLFC) harus mampu meningkatkan prestasi dan kinerja para pemain yang tergabung di dalamnya. Salah satu fenomena yang dapat ditemukan berkaitan dengan permasalahan loyalitas pemain di Universitas Budi Luhur dapat dilihat pada;

Tabel 1. Jumlah Pemain Yang Mangkir Dalam Kurun Waktu 3 Bulan

No	Keterangan	2025		
		September	Oktober	November
1	Jumlah pemain terlambat	8	7	4
2	Jumlah pemain tidak hadir	10	7	5

Sumber: Klub Sepak Bola Universitas Budi Luhur, 2025

Berdasarkan data yang tercatat dari bulan September hingga November 2025, terlihat adanya tren positif dalam hal kedisiplinan dan kehadiran pemain di klub sepak bola Universitas Budi Luhur. Fenomena yang terjadi menunjukkan adanya perbedaan tingkat loyalitas antar pemain, yang terlihat dari ketidakkonsistenan kehadiran latihan, tingkat kedisiplinan waktu, serta komitmen mengikuti program pembinaan klub. Berdasarkan observasi awal, masih terdapat pemain yang tidak hadir latihan tanpa keterangan jelas, datang terlambat saat latihan maupun pertandingan uji coba, serta kurang aktif dalam kegiatan tim di luar pertandingan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa loyalitas pemain terhadap klub belum sepenuhnya optimal.

Penelitian dalam konteks olahraga menunjukkan bahwa motivasi berperan penting dalam membentuk komitmen dan loyalitas atlet terhadap tim, karena pemain yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih konsisten dan bertanggung jawab terhadap klub. Contoh nyata ditunjukkan dalam penelitian (Maulana & Khalid.,2025) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan organisasi, dan kepuasan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pemain.

Selain motivasi, lingkungan organisasi klub sepak bola juga menjadi fenomena yang memengaruhi loyalitas pemain Perbedaan perhatian pelatih terhadap pemain inti dan cadangan, kurangnya komunikasi terbuka, serta keterbatasan fasilitas latihan dapat memengaruhi kenyamanan dan keterikatan pemain terhadap klub. Fenomena tersebut sejalan dengan penelitian Putra & Wibowo (2022) pada atlet sepak bola di klub olahraga tingkat daerah di Indonesia, yang menemukan bahwa lingkungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pemain

Pada penelitian oleh Wahyudi, (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas, di mana individu yang merasa puas terhadap lingkungan dan sistem organisasi akan memiliki komitmen yang lebih tinggi untuk bertahan. Temuan ini relevan dengan konteks klub sepak bola, karena kepuasan pemain terhadap organisasi akan memperkuat loyalitas mereka terhadap tim dan klub.

Oleh karena itu, penting untuk melakukan kajian lebih mendalam dengan tujuan mengidentifikasi sejauh mana pengaruh positif dari motivasi, lingkungan, dan kepuasan terhadap loyalitas pemain

KAJIAN TEORITIS

Loyalitas

Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad serta kesanggupan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas (Septianti 2023). Loyalitas atau kesetiaan. Menurut Hasibuan. (2021) adalah salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiiaannya ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung jawab. Berikut adalah 3 indikator untuk mengukur loyalitas karyawan perusahaan menurut Akbar Abbas. (2023):

1. Keberadaan pemain mengacu pada lamanya pemain bergabung dan bertahan dalam suatu klub serta keinginan pemain untuk melanjutkan kariernya di klub tersebut.
2. Keterlibatan pemain merupakan bentuk partisipasi aktif pemain dalam menjaga nama baik klub serta berupaya memberikan performa terbaik dalam setiap latihan maupun pertandingan demi pencapaian prestasi tim.

3. Kebanggaan pemain terhadap klub merupakan perasaan positif yang mendorong pemain untuk menceritakan pengalamannya sebagai bagian dari klub kepada orang lain serta memandang klub sebagai organisasi yang ideal untuk berkembang.

Motivasi

Motivasi adalah serangkaian organisasi dan sikap perilaku serta nilai-nilai yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Ini mencakup proses, tindakan, atau dorongan yang muncul dari dalam diri individu untuk memberikan semangat dalam melaksanakan pekerjaan atau menghadapi tantangan dengan tujuan yang jelas (Akbar Abbas 2023). Motivasi organisasi adalah sikap atau mental yang terbentuk baik dari dalam diri individu maupun faktor eksternal. Menurut Ervianti. (2025) Adapun indikator dari motivasi:

1. Tanggung Jawab Tingkat kepatuhan individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat, dan kesediaan untuk menerima konsekuensi dari tindakan yang diambil.
2. Peluang Untuk Maju Ketersediaan program pengembangan karier, jumlah promosi yang tersedia, dan akses terhadap pelatihan atau pendidikan lanjutan.
3. Pengakuan Atas Kinerja Frekuensi dan jenis penghargaan yang diterima, baik formal maupun informal, serta umpan balik positif dari pelatih dan rekan anggota.
4. Prestasi Hasil yang dicapai dalam pertandingan, seperti pencapaian target, kualitas output, dan kontribusi terhadap tujuan tim atau organisasi.
5. Perlombaan Yang Menantang Tingkat Kompleksitas tugas yang diberikan, variasi dalam jenis perlombaan, dan kesempatan untuk mengambil inisiatif atau memecahkan masalah.

Lingkungan organisasi

Lingkungan organisasi dapat didefinisikan sebagai keseluruhan factor eksternal dan internal yang memengaruhi cara organisasi beroperasi, mengambil keputusan, dan mencapai tujuannya. Faktor-faktor tersebut mencakup tekanan persaingan, regulasi, perkembangan teknologi, kondisi sosial, serta sumber daya dan struktur internal organisasi. Dalam konteks organisasi sepak bola, lingkungan organisasi memiliki peran yang sangat penting karena klub sepak bola beroperasi dalam lingkungan yang kompleks dan kompetitif, melibatkan aspek olahraga, bisnis, sosial, dan regulasi. Lingkungan eksternal seperti federasi sepak bola, sponsor, media, dan tekanan kompetisi liga, serta lingkungan internal seperti struktur manajemen, budaya organisasi, dan sumber daya manusia. Menurut Yohana Exelsia Sitanggang et al. (2025) indikator lingkungan organisasi adalah sebagai berikut :

1. Suasana atau Kondisi yang ada disekitar anggota yang menciptakansuasana serta mempengaruhi pelaksanaan didalam pekerjaan tersebut.
2. ubungan dengan rekan. Hubungan dengan rekan tim dapat dilihat dari keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain. Didalam hubungan anggota yang harmonis karyawan akan bertahan didalam club dan tentunya akan mempengaruhi loyalitas.
3. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja guna meningkatkan kinerja.

Kepuasan Organisasi

Kepuasan organisasi adalah tingkat perasaan positif anggota organisasi terhadap pengalaman mereka di dalam organisasi, yang muncul sebagai hasil dari terpenuhinya kebutuhan, harapan, dan nilai individu melalui kebijakan, lingkungan, serta dukungan organisasi. Kepuasan ini tercermin dari sikap anggota terhadap pekerjaan, hubungan, dan peran mereka dalam mencapai tujuan organisasi (Hadi & Hamdi, 2023). Kepuasan organisasi berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi, seperti komitmen, loyalitas, dan kinerja. Anggota yang memiliki tingkat kepuasan tinggi cenderung menunjukkan

motivasi yang lebih baik serta kontribusi positif dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan anggota, seperti dukungan organisasi, kejelasan peran, dan kondisi lingkungan, agar keberlangsungan dan efektivitas organisasi dapat terjaga (Hadi & Hamdi, 2023). Menurut Kasmia. (2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kepuasan, yaitu:

1. Kompensasi (Penghargaan dan Insentif) Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan klub kepada pemain atas kontribusi dan peran yang dijalankan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial.
2. Aktivitas Bermain dan Latihan (Pekerjaan Itu Sendiri) Aktivitas bermain dan latihan merupakan inti dari peran pemain dalam klub sepak bola.
3. Hubungan Antar Pemain (Rekan Tim) Hubungan antar pemain dalam satu tim sangat memengaruhi tingkat kepuasan organisasi.
4. Kesempatan Pengembangan Karier Pemain Kesempatan pengembangan karier merupakan peluang yang diberikan klub kepada pemain untuk berkembang, seperti peningkatan jam bermain, promosi ke tim utama, atau keikutsertaan dalam kompetisi yang lebih tinggi.
5. Supervisi dan Kepelatihan, Supervisi dalam konteks klub sepak bola berkaitan dengan peran pelatih dan manajemen dalam membimbing, mengarahkan, serta memberikan dukungan kepada pemain.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif karena berdasarkan data yang akan diperoleh berupa informasi atau data yang diungkapkan dengan menggunakan bantuan pengolahan data statistik. Untuk mendapatkan hasil yang lebih baik, penelitian ini dilakukan dengan menarik sampel melalui survei yang bersifat deskriptif dan disebarkan kepada responden.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik Non Probability Sampling dan metode yang digunakan adalah Sampling jenuh. Populasi pada penelitian ini sejumlah 45 Pemain Sepak Bola di Universitas Budi Luhur. Kemudian akan diolah menggunakan SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut merupakan hasil penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan SPSS versi 26, dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda. Diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki dengan usia 20-24 tahun,

Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Variabel Motivasi (X_1)

Berdasarkan hasil uji validas untuk variabel motivasi, didapat nilai Corrected Item-Total Correlation rhitung untuk masing-masing indikator, dimana nilai rhitung > rtabel sebesar 0,294, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada instrument dinyatakan valid. Hasil uji validitas instrument pada variabel motivasi disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₁)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1_1	20.5333	7.255	.552	.329	.822
M1_2	20.3556	7.507	.495	.348	.832
M1_3	20.4000	7.336	.528	.403	.826
M1_4	20.6444	6.371	.719	.565	.787
M1_5	20.6889	6.401	.711	.769	.789
M1_6	20.6000	6.427	.664	.731	.800

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Hasil Uji Variabel Lingkungan Organisasi (X₂)

Berdasarkan hasil dari Tabel 3 dibawah, nilai Corrected Item-Total Correlation rhitung > rTabel sebesar 0,294 kesimpulannya valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Lingkungan Organisasi (X₂)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LO2_1	20.5333	7.255	.552	.329	.822
LO2_2	20.3556	7.507	.495	.348	.832
LO2_3	20.4000	7.336	.528	.403	.826
LO2_4	20.6444	6.371	.719	.565	.787
LO2_5	20.6889	6.401	.711	.769	.789
LO2_6	20.6000	6.427	.664	.731	.800

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Hasil Uji Variabel Kepuasan Organisasi (X₃)

Berdasarkan hasil dari Tabel 4 dibawah, nilai Corrected Item-Total Correlation rhitung > rTabel sebesar 0,294 kesimpulannya valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kepuasan Organisasi (X₃)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO3_1	20.5333	7.255	.552	.329	.822
KO3_2	20.3556	7.507	.495	.348	.832
KO3_3	20.4000	7.336	.528	.403	.826
KO3_4	20.6444	6.371	.719	.565	.787
KO3_5	20.6889	6.401	.711	.769	.789
KO3_6	20.6000	6.427	.664	.731	.800

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Hasil Uji Variabel Loyalitas Pemain(Y)

Berdasarkan hasil dari Tabel 5 dibawah, nilai Corrected Item-Total Correlation rhitung > rTabel sebesar 0,294 kesimpulannya valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Loyalitas Pemain (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LP_1	20.5333	7.255	.552	.329	.822
LP_2	20.3556	7.507	.495	.348	.832
LP_3	20.4000	7.336	.528	.403	.826
LP_4	20.6444	6.371	.719	.565	.787
LP_5	20.6889	6.401	.711	.769	.789
LP_6	20.6000	6.427	.664	.731	.800

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Variabel Motivasi (X1)

Pada Tabel 6 Reliability Statistics, dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha adalah 0,837 > 0,6 maka pernyataan-pernyataan yang mewakili variabel Motivasi secara keseluruhan dapat dikatakan reliabel atau handal dan dapat diterima.

Tabel 6. Cronbach's Alpha Variabel Motivasi (X₁)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.837	.834	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Hasil Uji Variabel Lingkungan Organisasi (X₂)

Pada Tabel 7 Reliability Statistics, dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha adalah 0,837 > 0,6 maka pernyataan-pernyataan yang mewakili variabel Lingkungan Organisasi secara keseluruhan dapat dikatakan reliabel atau handal dan dapat diterima.

Tabel 7. Cronbach's Alpha Variabel Lingkungan Organisasi (X₂)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.837	.834	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Hasil Uji Variabel Kepuasan Organisasi (X₃)

Pada Tabel 8 Reliability Statistics, dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha adalah 0,837 > 0,6 maka pernyataan-pernyataan yang mewakili variabel Kepuasan Organisasi secara keseluruhan dapat dikatakan reliabel atau handal dan dapat diterima.

Tabel 8. Cronbach's Alpha Variabel Kepuasan Organisasi (X₃)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.837	.834	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Hasil Uji Variabel Loyalitas Pemain (Y)

Pada Tabel 9 Reliability Statistics, dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha adalah 0,837 > 0,6 maka pernyataan-pernyataan yang mewakili variabel Loyalitas Pemain secara keseluruhan dapat dikatakan reliabel atau handal dan dapat diterima.

Tabel 9. Cronbach's Alpha Variabel Loyalitas Pemain (Y)

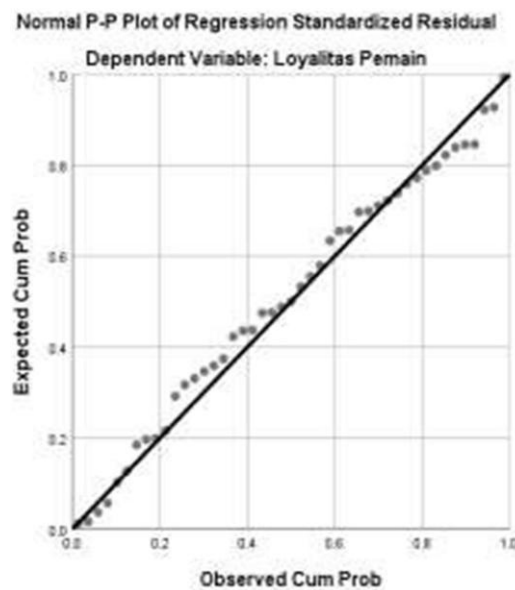
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.837	.834	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Hasil Uji Klasik

Hasil Uji Normalitas

Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yaitu dengan melihat kurva Normal P-P Plot. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 1



Gambar 1. Kurva Normal P-P plot Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Hasil pada output SPSS Normal P-P plot, memperlihatkan penyebaran titik-titik tidak sepenuhnya mengikuti searah dengan garis diagonal, oleh karena itu diperkuat dengan pengujian berikutnya One Sample Kolmogorov-Smirnov Test.

Tabel 10. Hasil One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		45
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.22780437
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.079
<i>Positive</i>		.079
<i>Negative</i>		-.067
<i>Test Statistic</i>		.079
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai signifikan (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinieritas

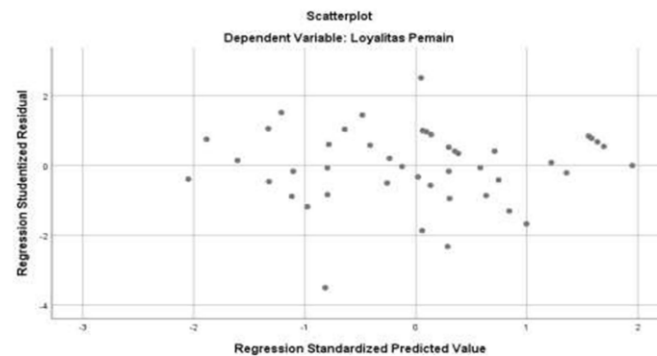
<i>Coefficients^a</i>		
<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>Tolerance</i>
1		
(Constant)		
Motivasi	.373	2.681
Lingkungan Organisasi	.347	2.878
Kepuasan Organisasi	.873	1.146
<i>a. Dependent Variable: Loyalitas Pemain</i>		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 11 di atas, dapat dilihat:

1. Variabel Motivasi (X1)
 Tolerance : 0,373 > 0,10
 VIF : 2,681 < 10
 Kesimpulan : tidak terjadi multikolinieritas.
2. Variabel Lingkungan Organisasi (X2)
 Tolerance : 0,347 > 0,10
 VIF : 2,878 < 10
 Kesimpulan : tidak terjadi multikolinieritas.
3. Variabel Kepuasan Organisasi (X3)
 Tolerance : 0,873 > 0,10
 VIF : 1,146 < 10
 Kesimpulan : tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan Gambar 2 di atas, menunjukkan penyebaran titik-titik data sebagai berikut:

1. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
3. Penyebaran titik–titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik–titik data tidak boleh berpola.

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 13. Hasil Analisis Korelasi Sederhana

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Korelasi sangat kuat
0,60 – 0,799	Korelasi kuat
0,40 – 0,599	Korelasi cukup kuat
0,20 – 0,399	Korelasi rendah
0,00 – 0,199	Korelasi sangat Rendah

Tabel 14. Hasil Analisis Uji Korelasi Correlations

Correlations					
		Motivasi	Lingkungan Organisasi	Kepuasan Organisasi	Loyalitas Pemain
Motivasi	<i>Pearson Correlation</i>	1	.791**	.244**	.848**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000	.106	.000
	<i>N</i>	45	45	45	45
Lingkungan Organisasi	<i>Pearson Correlation</i>	.791**	1	.352**	.837**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		.018	.000
	<i>N</i>	45	45	45	45
Kepuasan Organisasi	<i>Pearson Correlation</i>	.244**	.352**	1	.417**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.106	.018		.004
	<i>N</i>	45	45	45	45
Loyalitas Pemain	<i>Pearson Correlation</i>	.848**	.837**	.417**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.004	
	<i>N</i>	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

1. Variabel Motivasi dan Loyalitas Pemain
 - a. Variabel Motivasi dan Loyalitas Pemain Nilai pearson correlation sebesar 0.848 berarti korelasi memiliki keeratan yang sangat kuat antara variabel Motivasi dan Loyalitas Pemain.
 - b. Korelasi Bersifat Positif dan searah (0.848 = bilangan positif)
 - c. Korelasi Signifikan (Sig. = 0.000 < 0.05 level of signifikan)
2. Variabel Lingkungan Organisasi dan Loyalitas Pemain
 - a. Nilai pearson correlation sebesar 0.837 berarti korelasi memiliki keeratan yang sangat kuat antara variabel Lingkungan Organisasi dan Loyalitas Pemain.
 - b. Korelasi bersifat positif dan searah (0.837 = bilangan positif)
 - d. Korelasi signifikan (Sig. = 0.000 > 0.05 level of significant)
3. Variabel Kepuasan Organisasi dan Loyalitas Pemain
 - a. Nilai pearson correlation sebesar 0.417 berarti korelasi memiliki keeratan yang cukup kuat antara variabel Kepuasan Organisasi dan Loyalitas Pemain.
 - b. Korelasi bersifat positif dan searah (0.417 = bilangan positif)
 - c. Korelasi signifikan (Sig. = 0.000 < 0.05 level of significant).

Tabel 15. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.815	.802	.23599
<i>a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Organisasi, Kepuasan Organisasi</i>				
<i>b. Dependent Variable: Loyalitas Pemain</i>				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Untuk melihat pengaruh variabel variabel motivasi, lingkungan organisasi, dan kepuasan organisasi terhadap loyalitas pemain. Hasil perhitungannya akan terlihat dalam model summary khususnya angka R Square. Angka R Square disebut juga Koefisien Determinasi (KD). Adapun hasil perhitungannya Nampak pada Tabel 15 dapat dilihat besarnya angka R Square adalah 0,815. Angka tersebut menunjukkan Pengaruh yang kuat antara variabel motivasi, lingkungan organisasi, dan kepuasan organisasi terhadap loyalitas pemain.

Tabel 16. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Metode Enter

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.018	.365		-.049	.961
	Motivasi	.526	.113	.513	4.666	.000
	Lingkungan Organisasi	.316	.096	.375	3.296	.002
	Keputusan Organisasi	.164	.074	.160	2.223	.032
<i>a. Dependent Variable: Loyalitas Pemain</i>						

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Hasil analisis regresi linear berganda disajikan dalam Tabel 16 diketahui persamaan regresi yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$LP = -0,018 + 0,526M + 0,316 LO + 0,164 KO$$

Keterangan:

Y = Loyalitas Pemain

(LP) α = Konstanta

X1 = Motivasi (M)

X2 = Lingkungan Organisasi

(LO) X3 = Kepuasan Organisasi

(KO) β_1 = Angka Koefisien Regresi Pertama

β_2 = Angka Koefisien Regresi Kedua

β_3 = Angka Koefisien Regresi Ketiga

Persamaan regresi tersebut diatas dapat di interpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -0,018 artinya jika motivasi, lingkungan organisasi, dan kepuasan organisasi nilainya adalah 0, maka loyalitas pemain akan tetap sebesar -0,018.
2. Koefisien regresi (β_1) motivasi mempunyai nilai sebesar 0,526 memberikan arti bahwa motivasi sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan loyalitas pemain sebesar 0,526
3. Koefisien regresi (β_2) lingkungan organisasi mempunyai nilai sebesar 0,316 memberikan arti bahwa lingkungan organisasi sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan penurunan loyalitas pemain sebesar 0,316.
4. Koefisien regresi (β_3) kepuasan organisasi mempunyai nilai sebesar 0,164 memberikan arti bahwa kepuasan organisasi sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan loyalitas pemain sebesar 0,164.

Tabel 17. Hasil Analisis Koefisien Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.018	.365		-.049	.961
	Motivasi	.526	.113	.513	4.666	.000
	Lingkungan Organisasi	.316	.096	.375	3.296	.002
	Keputusan Organisasi	.164	.074	.160	2.223	.032

a. Dependent Variable: Loyalitas Pemain

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan Tabel 17 diatas, menyatakan bahwa;

1. Uji t (Uji Parsial) menunjukkan bahwa thitung untuk variabel motivasi adalah 4,666 > ttabel 1,682 dan signifikan 0.000 < dari 0,05 Sehingga hipotesis yang berbunyi motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas (H1) diterima, dan Ho ditolak.
2. Uji t (Uji Parsial) menunjukkan bahwa thitung untuk variabel lingkungan organisasi adalah 3,296 > ttabel 1,682 dan signifikan 0.000 < dari 0,05 Sehingga hipotesis yang berbunyi lingkungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pemain (H2) diterima dan H0 ditolak.
3. Uji t (Uji Parsial) menunjukkan bahwa thitung untuk variabel kepuasan organisasi adalah 2,223 > ttabel 1,682 dan signifikan 0.000 < dari 0,05 Sehingga hipotesis yang berbunyi kepuasan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pemain (H1) diterima, H0 ditolak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi (X_1), Lingkungan Organisasi (X_2), dan Kepuasan Organisasi (X_3) terhadap Loyalitas Pemain (Y) pada Mahasiswa yang Bergabung di Klub Sepak Bola Universitas Budi Luhur. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pemain pada Mahasiswa yang Bergabung di Club Sepak Bola Universitas Budi Luhur.
2. Lingkungan Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pemain pada Mahasiswa yang Bergabung di Club Sepak Bola Universitas Budi Luhur.
3. Kepuasan Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pemain pada Mahasiswa yang Bergabung di Club Sepak Bola Universitas Budi Luhur

Saran:

Untuk Club Sepak Bola di Universitas Budi Luhur:

1. Pemain yang termotivasi untuk berprestasi dan merasa diterima dalam tim cenderung lebih setia dan berkomitmen. Lingkungan yang mendukung serta kesempatan untuk berkembang memperkuat keterikatan mereka terhadap tim. Oleh karena itu, manajemen perlu menciptakan suasana yang memotivasi untuk mempertahankan loyalitas pemain.
2. Manajemen disarankan untuk menyediakan fasilitas latihan yang nyaman dan aman, menjaga kebersihan serta keteraturan ruang klub, serta memastikan ketersediaan dan kualitas fasilitas pendukung seperti ruang ganti dan peralatan latihan. Membangun budaya organisasi yang positif dan mendukung, serta memperkuat hubungan sosial antar anggota tim, dapat meningkatkan rasa kebersamaan dan identitas kolektif, yang pada gilirannya memperkuat loyalitas pemain terhadap tim.
3. Manajemen perlu menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan pemain serta menerapkan gaya pengawasan yang mendukung, guna menciptakan lingkungan kerja yang positif. Memberikan variasi keterampilan dan otonomi dalam pengambilan keputusan juga penting agar pemain merasa memiliki peran penting dalam tim. Membangun hubungan harmonis antar anggota tim dan menyediakan fasilitas yang bersih serta tertata dengan baik akan meningkatkan kenyamanan dan kepuasan pemain. Terakhir, menyediakan kesempatan promosi dan pengembangan karir akan memperkuat loyalitas pemain terhadap club.

Saran Untuk Penelitian Selanjutnya:

1. Bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian ditempat yang sama oleh peneliti, disarankan untuk menambahkan atau mengganti variable yang telah peneliti gunakan saat ini.
2. Manfaatkan waktu yang ada dengan efisien dan efektif. Perbanyak membaca buku yang sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan, agar wawasan dan pengetahuan lebih terbuka dan luas.

DAFTAR REFERENSI

- 2023, K. et al. (2021). *No Title 濟無 No Title No Title No Title*. 167–186.
- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1),45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Amanda, D. A., Malikhah, I., & Robain, W. (2025). *YUME : Journal of Management Analisis Disiplin Kerja , Loyalitas Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suzuya Binjai*. 8(3), 277–290.
- Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jenkins, C. A., Miller, K. F., Kampe, C., & Butler, J. (2021). *No Title 濟無 No Title No Title No Title*. 167–186.
- Dan, I. K. (n.d.). *No Title*.
- Diva Adela, R. A., & Slamet, A. R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Magnum Attack Indonesia Kota Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 13(01), 627–638.
- Ervianti, V. (2025). *Pengaruh Human Resources , Work Motivation , dan Job Satisfaction Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT . BPRS Mitra Mentari Sejahtera)*. 22(1), 29–46.
- Ghozali, I. (2022). *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryanto, H., Sudarwati, S., & Istiatin, I. (2025). Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Sdm. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (EMBA)*, 4(2), 149–155. <https://doi.org/10.34152/emba.v4i2.1485>
- Hasibuan. (2021). *Manajemen SDM* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Klub, M., Bola, S., Budi, U., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Luhur, U. B. (2025). *Pengaruh Motivasi , Lingkungan Organisasi , dan Kepuasan Organisasi terhadap Loyalitas Pemain*. 3(September).
- Mahmoudian, A., Izadi, B., & Pyun, D. Y. (2025). *Challenges of social media workers in football clubs using technology – organization – environment (TOE) framework*. 11, 1–19.
- Miragaia, D. A. M., & Fernandes, D. F. (2023). *The Resource-Based View and the Implications of Organisational Orientation in Professional Football Clubs : An Exploratory Study*. 19(3), 243–262.
- No Title*. (2023). 6, 666–681.
- Pambudi Pambudi, & Andi Amri. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kirana Permata. *Jurnal Ilmiah Nusantara*, 1(3), 37–48. <https://doi.org/10.61722/jinu.v1i3.1506>
- Priyatno, D. (2021). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa Dan Umum*. Andi (Anggota IKAPI).
- Psikologi, F., Negeri, U. I., Malik, M., & Malang, I. (2023). *Loyalitas Dan Fanatisme Suporter Sepak Bola*.
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 891–914. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.119>
- Riyanti, L., Ediyanto, E., & Tulhusnah, L. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pdam Situbondo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship(JME)*,2(10),2166. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3637>

- Rusdiana, E., Mutmainah, I., & Putra, M. G. (2024). Studi Komparasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Unit Citeureup Antara Karyawan Generasi X dan Karyawan Generasi Y. *Jurnal EMT KITA*, 9(1), 37–45. <https://doi.org/10.35870/emt.v9i1.2235>
- Septianti. (2023). Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(2), 140–151. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i2.13>
- Slanika, E. E., & Supiyadi, D. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Graha Perhutani Jakarta Selatan. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 9(2), 501. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v9i2.1782>
- Sudaryono. (2023). *Metodologi Penelitian*. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi: Pendekatan Kuantitatif*. Pustaka Baru Press.
- Wahyudi, R. (2024). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RS ' AISYIYAH KUDUS*. 3(2), 49–67.
- Wirya, K. S., Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja PT. BPR Senada Murni. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 50–60.
- Yohana Exelsia Sitanggang, Syahril Hasan, & Tutik Yuliani. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 6(3), 1522–1533. <https://doi.org/10.47467/elmal.v6i3.6875>
- Zanabazar, A., & Sodov, A. (2024). A Study on the Relationship between Organizational Trust and Job Satisfaction. *International Research Journal of Economics and Management Studies*, 3(1). <https://doi.org/10.56472/25835238/irjems> v3i1p127