



Pengaruh Motivasi, Lingkungan Organisasi, dan Kepuasan Organisasi terhadap Loyalitas Pemain

(Studi pada Mahasiswa Klub Sepak Bola Universitas Budi Luhur)

Rendi Maulana^{1*}, Zulvia Khalid²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Indonesia.

E-mail: rendiimaulanaa112@gmail.com^{1*}, zulvia.khalid@budiluhur.ac.id²

Alamat: Jl. Ciledug Raya, RT.10/RW.2, Petungkang Utara, Kec. Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12260

*Penulis Korespondensi

Abstract. *This study aims to comprehensively examine the influence of Motivation (X1), Organizational Environment (X2), and Organizational Satisfaction (X3) on Player Loyalty (Y) among students who are members of the Budi Luhur University Football Club. The research adopts a quantitative approach with a non-probability sampling technique using a saturated sample, where the entire population of 45 players registered in the club was included as respondents. Data collection was carried out through structured questionnaires, and the analysis was conducted using multiple linear regression assisted by SPSS version 25 and Microsoft Excel 2016 to ensure accuracy and reliability of the statistical calculations. The research was designed to assess not only the direct relationships but also the relative contribution of each independent variable to player loyalty. The findings reveal that Motivation (X1) has a positive and significant effect on Player Loyalty (Y), indicating that higher levels of intrinsic and extrinsic motivation contribute to stronger loyalty to the football club. Similarly, the Organizational Environment (X2) demonstrates a positive and significant effect on Player Loyalty (Y), suggesting that a supportive, inclusive, and well-structured club environment enhances players' commitment. Furthermore, Organizational Satisfaction (X3) also shows a positive and significant effect on Player Loyalty (Y), implying that satisfaction with organizational processes, leadership, and facilities fosters sustained involvement and loyalty. These results underline the importance of holistic organizational practices in sports clubs and provide practical implications for improving motivation, strengthening organizational environment, and increasing satisfaction to achieve higher levels of loyalty among student players.*

Keywords: *Motivation; Organizational Environment; Organizational Satisfaction; Player Loyalty; University Football Club.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara lebih mendalam pengaruh Motivasi (X1), Lingkungan Organisasi (X2), dan Kepuasan Organisasi (X3) terhadap Loyalitas Pemain (Y) pada mahasiswa yang tergabung dalam Klub Sepak Bola Universitas Budi Luhur. Penelitian ini berangkat dari fenomena bahwa loyalitas anggota klub olahraga perguruan tinggi sering kali dipengaruhi oleh faktor psikologis dan lingkungan yang mendukung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik non probability sampling melalui metode jenuh, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 45 pemain dijadikan sampel penelitian. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner terstruktur yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda yang dibantu oleh program SPSS versi 25 serta Microsoft Excel 2016 untuk memperkuat perhitungan statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pemain (Y), yang berarti semakin tinggi motivasi yang dimiliki pemain, semakin tinggi pula loyalitasnya terhadap klub. Lingkungan Organisasi (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pemain (Y), menunjukkan pentingnya kondisi organisasi yang mendukung dalam mempertahankan anggota. Demikian pula Kepuasan Organisasi (X3) ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pemain (Y), menegaskan bahwa kepuasan yang dirasakan anggota berkontribusi langsung pada loyalitas. Temuan ini menyoroti pentingnya pengelolaan motivasi, lingkungan organisasi, dan kepuasan anggota sebagai strategi untuk meningkatkan loyalitas pemain pada klub olahraga mahasiswa.

Kata Kunci: Kepuasan Organisasi; Klub Sepak Bola Universitas; Lingkungan Organisasi; Loyalitas Pemain; Motivasi.

1. PENDAHULUAN

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. (Kertiyasa dan Irbayuni, 2025). Selain itu, perbedaan generasi di organisasi turut mempengaruhi cara pandang dalam memilih atau bertahan pada suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola loyalitas dengan baik. Ketidakmampuan manajemen dalam menjaga loyalitas dapat menyebabkan tingginya *turnover*, yang pada gilirannya menghambat pencapaian tujuan organisasi. (Sari dan Andri, 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. Loyalitas yang tinggi berdampak positif pada produktivitas dan pemain, sehingga berkontribusi pada keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan. Ketidakmampuan manajemen atau organisasi dalam menjaga loyalitas dapat menyebabkan tingginya *turnover*, yang pada gilirannya menghambat pencapaian tujuan perusahaan (Rudiana dkk., 2025). Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola loyalitas yang dimiliki oleh anggota organisasi tersebut, termasuk organisasi sepak bola.

Loyalitas pemain sepak bola di Universitas Budi Luhur dapat terlihat dari lamanya mereka bergabung dengan klub. Pemain yang telah lama berpartisipasi dalam tim menunjukkan komitmen yang tinggi dan rasa keterikatan yang mendalam terhadap klub. Lamanya masa bergabung ini mencerminkan pengalaman dan hubungan emosional yang terjalin antara pemain dan klub, yang pada gilirannya dapat meningkatkan loyalitas mereka untuk terus berkontribusi dalam jangka panjang. Pemain yang memiliki keinginan untuk menghabiskan karirnya di klub menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi.

Hal ini mencerminkan rasa cinta dan dedikasi mereka terhadap klub, serta harapan untuk berkontribusi lebih dalam jangka panjang. Ketika pemain merasa bahwa klub adalah tempat yang tepat untuk mengembangkan karir mereka, mereka cenderung lebih berkomitmen dan loyal, yang berdampak positif pada kinerja tim. Keterlibatan pemain dalam menjaga citra klub merupakan indikator penting dari loyalitas. Pemain yang berkomitmen untuk menjaga reputasi klub akan berusaha untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan etika yang dipegang oleh klub. Dengan menjaga citra positif, pemain tidak hanya menunjukkan loyalitas mereka, tetapi

juga berkontribusi pada reputasi klub di mata masyarakat dan penggemar. Loyalitas juga tercermin dari upaya pemain untuk memberikan performa terbaik dalam setiap pertandingan.

Pemain yang berkomitmen untuk mencapai hasil maksimal menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab terhadap tim. Ketika pemain berusaha keras untuk meraih kemenangan, hal ini mencerminkan loyalitas mereka terhadap klub dan keinginan untuk melihat tim sukses. Kebanggaan pemain terhadap klub dapat dilihat dari kecenderungan mereka untuk berbagi cerita tentang pengalaman bermain dan prestasi tim. Pemain yang bangga akan klubnya cenderung menceritakan pengalaman positif kepada orang lain, yang menunjukkan loyalitas dan keterikatan emosional mereka.

Dengan berbagi cerita, pemain tidak hanya memperkuat rasa kebersamaan di dalam tim, tetapi juga membantu membangun citra positif klub di luar lingkungan tim. Pemain yang menggambarkan klub sebagai tempat yang ideal untuk berkarir menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi. Ketika pemain merasa bahwa klub memenuhi harapan dan aspirasi mereka, mereka akan lebih cenderung untuk tetap setia dan berkontribusi secara maksimal. Klub yang dianggap ideal akan menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan pemain, sehingga meningkatkan loyalitas dan komitmen mereka terhadap tim.

Faktor pertama yang mempengaruhi loyalitas pemain adalah motivasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Darmawan (2025) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap loyalitas pemain karena karyawan dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas karyawan, mempertahankan kestabilan kerja karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik dan meningkatkan loyalitas kreatifitas dan antisipasi karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adela dkk (2025) yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap loyalitas pemain Motivasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Magnum Attack Indonesia karena motivasi yang baik mampu meningkatkan semangat kerja, kepuasan, dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa dihargai, mendapatkan kesempatan berkembang, serta bekerja dalam lingkungan yang positif, mereka cenderung untuk tetap bertahan dan memberikan kontribusi terbaik.

Faktor kedua yang mempengaruhi loyalitas pemain adalah lingkungan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2025) menyatakan bahwa lingkungan ini menunjukkan pentingnya lingkungan kerja yang kondusif dalam membangun hubungan yang baik antara pegawai dan organisasi, meskipun tidak secara langsung memengaruhi tingkat loyalitas. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusdiana dkk., (2025) yang menyatakan lingkungan berpengaruh terhadap loyalitas pemain lingkungan kerja internal yang lebih dihargai oleh generasi X, serta menyusun skema kompensasi yang sesuai dengan preferensi karyawan kelompok generasi Y untuk meningkatkan loyalitas pemain mereka.

Faktor ketiga yang mempengaruhi loyalitas pemain adalah kepuasan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Trifosa dkk., (2025) menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap loyalitas pemain karena kepuasan kerja memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anjeli dkk., (2025) kepuasan tidak berpengaruh terhadap loyalitas pemain. Kepuasan kerja di PT Perkebunan Nusantara I Kabupaten Aceh Timur mungkin tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan karena beberapa faktor, seperti keterbatasan kesempatan pengembangan karier, kurangnya penghargaan atau pengakuan, serta faktor eksternal seperti kebutuhan ekonomi yang membuat karyawan tetap bertahan meskipun tidak sepenuhnya puas.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Definisi 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 Saydam (2018). Loyalitas atau kesetiaan menurut Hasibuan (2021) adalah salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaannya ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung jawab.

B. Motivasi

Motivasi kerja diartikan sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya (Agustini (2019). Sperling menyatakan "*Motivation is defined as a*

tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive.” Motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri (Mangkunegara, 2022). Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Faktor-faktor itu sering kali disebut dengan motivasi, sebagai tujuan.

C. Lingkungan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau *non* fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja (Budiasa, 2021). Lingkungan tempat kerja merupakan komponen penting dari kehidupan kerja karyawan. Sebagian besar waktu karyawan dihabiskan di tempat kerja, dimana lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap mereka. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja mereka dapat berkontribusi pada hasil kerja yang lebih positif. Komponen-komponen lingkungan kerja ini memiliki potensi untuk mempengaruhi kesejahteraan, kerjasama, efisiensi, dan kesehatan karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik dianggap sebagai faktor penting dalam menciptakan rasa nyaman dan mendukung fungsi dan perkembangan aktivitas karyawan (Mahawati dkk., 2021).

D. Kepuasan

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Desilia dan Harjoyo, 2019). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai indeks preferensi terhadap pengalaman kerja yang dialami, sementara preferensi terhadap peluang eksternal bergantung pada informasi yang tersedia pada waktu tertentu (Chen dkk., 2022).

3. METODE PENELITIAN

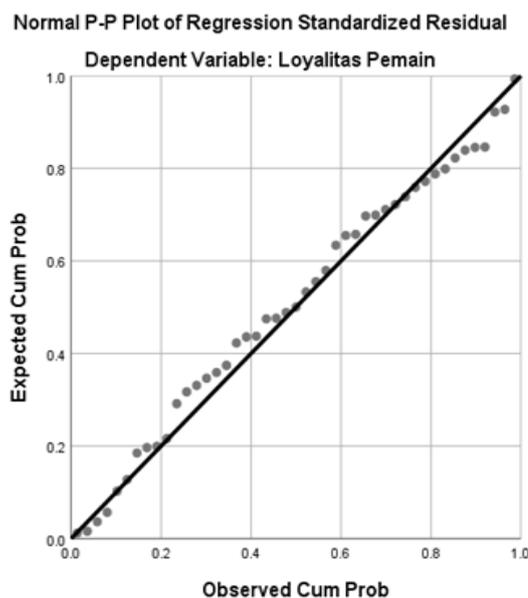
Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pada penelitian ini pengumpulan data yang digunakan berupa observasi dan dokumentasi. Sumber data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari kuesioner yang disebarikan pada responden. Data sekunder dalam penelitian ini berupa data jumlah Sepak Bola, profil

singkat Klub, struktur organisasi, serta sumber lain yang berhubungan dengan penelitian. Penelitian ini yang menjadi populasi adalah 45 Pemain Sepak Bola di Universitas Budi Luhur sebagai suatu kumpulan subjek. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dan metode yang digunakan adalah *Sampling* jenuh, yang dijadikan sampel dalam penelitian ini hanya pemain klub sepak bola tanpa melibatkan pelatih yaitu sebanyak 45 responden pada Klub Sepak Bola Universitas Budi Luhur. Unit yang dipilih untuk melakukan penelitian adalah Klub Sepak Bola di Universitas Budi Luhur Jl. Ciledug Raya, RT.10/RW.2, Petukangan Utara, Kec. Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12260.

4. HASIL PENELITIAN

A. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Gambar 1. Grafik Normal P-P Plot.

Pada Gambar 1 diatas, hasil dari output SPSS Normal P-P plot, memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal. Namun pada grafik Normal P-P Plot tidak sepenuhnya titik-titik mengikuti searah dengan garis diagonal, oleh karena itu diperkuat dengan pengujian berikutnya, yaitu uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

Tabel 1. Hasil Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.22780437
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.067
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai signifikan (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,200 menunjukkan nilai tersebut signifikan karena lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$) maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Uji Multikolinieritas.

Coefficients^a

Model		Statistics	
		Collinearity Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	.373	2.681
	Lingkungan Organisasi	.347	2.878
	Kepuasan Organisasi	.873	1.146

a. *Dependent Variable: Loyalitas Pemain*

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.

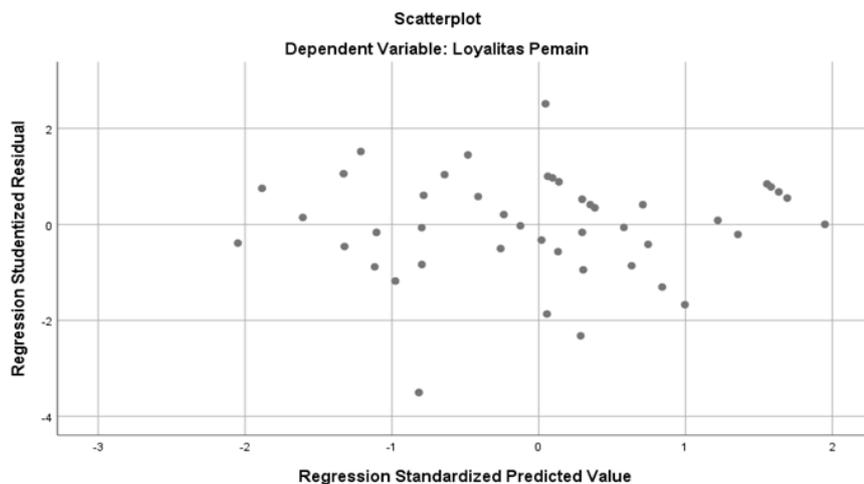
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 2 di atas, dapat dilihat:

Variabel Motivasi (X_1), *Tolerance:* $0,373 > 0,10$; *VIF:* $2,681 < 10$. Kesimpulan: tidak terjadi multikolinieritas.

Variabel Lingkungan Organisasi (X_2), *Tolerance:* $0,347 > 0,10$; *VIF:* $2,878 < 10$. Kesimpulan: tidak terjadi multikolinieritas.

Variabel Kepuasan Organisasi (X_3), *Tolerance:* $0,873 > 0,10$; *VIF:* $1,146 < 10$. Kesimpulan: tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.

Gambar 2. Grafik *Scatterplot*.

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.

B. Analisis Korelasi Sederhana

Tabel 3. Pengukuran Uji Korelasi.

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 tidak kuat
0,00 – 0,199	Korelasi sangat tidak kuat

Sumber: Sugiyono, 2019.

Kekuatan hubungan antara dua variabel biasanya disebut dengan koefisien korelasi dan dilambangkan dengan huruf “r”, nilai koefisien korelasi r akan selalu berada di antara -1 sampai +1. Apabila nilai koefisien korelasi mendekati +1 berarti pasangan data variabel X dan variabel Y memiliki korelasi linear positif yang kuat dan erat. Apabila nilai koefisien korelasi mendekati -1 maka hal ini menunjukkan pasangan data variabel X dan variabel Y memiliki korelasi linear negative yang kuat dan erat. Apabila nilai koefisien korelasi mendekati 0 (nol), berarti pasangan data variabel X dan variabel Y memiliki korelasi yang sangat tidak kuat atau berkemungkinan tidak berkorelasi.

Untuk melihat bivariat hubungan dari Pengaruh Pengaruh Motivasi, Lingkungan Organisasi, dan Kepuasan Organisasi terhadap Loyalitas Pemain, nilai koefisien korelasi berkisar antara 0 sampai 1 atau nilai semakin mendekati 1 maka hubungan semakin kuat, jika mendekati 0 maka hubungan semakin tidak kuat. Untuk melihat nilai koefisien korelasi dapat dibantu melalui program SPSS yang menghasilkan *output* SPSS sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Korelasi.

Correlations

		Motivasi	Lingkungan Organisasi	Kepuasan Organisasi	Loyalitas Pemain
Motivasi	Pearson Correlation	1	.791**	.244	.848**
	Sig. (2tailed)		.000	.106	.000
	N	45	45	45	45
Lingkungan Organisasi	Pearson Correlation	.791**	1	.352*	.837**
	Sig. (2tailed)	.000		.018	.000
	N	45	45	45	45
Kepuasan Organisasi	Pearson Correlation	.244	.352*	1	.417**
	Sig. (2tailed)	.106	.018		.004
	N	45	45	45	45
Loyalitas Pemain	Pearson Correlation	.848**	.837**	.417**	1
	Sig. (2tailed)	.000	.000	.004	
	N	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 25.

Berdasarkan Tabel 4 di atas, maka dapat melihat hasil uji korelasi sebagai berikut:

Variabel Motivasi dan Loyalitas Pemain. a) 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*).

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). c) Korelasi signifikan (Sig. = 0.000 > 0.05 *level of signifikan*).

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*).

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Koefisien Determinasi.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.815	.802	.23599

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Organisasi, Motivasi, Lingkungan Organisasi
 b. Dependent Variable: Loyalitas Pemain

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.

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 4.20 adalah sebagai berikut:

Dari Tabel 5 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 karena besarnya R 0,815. Namun karena variabel bebas dalam penelitian ini lebih dari dua, maka yang dipakai adalah nilai (*Adjusted R Square*) yaitu sebesar 0,802. Jadi angka *Adjusted R Square* atau Koefisien Determinasi (KD) dalam perhitungan di atas ialah sebesar 0,802 atau sama dengan 80,2% .

Angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh variabel motivasi, lingkungan organisasi, dan kepuasan organisasi terhadap loyalitas pemain adalah 80,2% sedangkan sisanya yaitu 19,8% (100% – 80,2%) dipengaruhi oleh faktor penyebab lain yang berasal dari luar model regresi ini.

C. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. 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
	Kepuasan Organisasi	.164	.074	.160	2.223	.032

a. Dependent Variable: Loyalitas Pemain

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.

Berdasarkan Tabel 6 di atas, diketahui persamaan regresi yaitu:

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

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

Keterangan:

Y = Loyalitas Pemain (LP)

α = Konstanta

X_1 = Motivasi (M)

X_2 = Lingkungan Organisasi (LO)

X_3 = 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.

Uji Hipotesis Koefisien (Uji t)

Tabel 7. Koefisien Uji t.

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

a. *Dependent Variable:* Loyalitas Pemain

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.

Berdasarkan Tabel 7 diatas, diperoleh thitung untuk motivasi sebesar 4,666, lingkungan organisasi sebesar 3,296 dan kepuasan organisasi sebesar 2,223. Untuk menentukan ttabel dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ dengan $df = n-k- 1$ dimana n (jumlah data), k (jumlah variabel *independent*). Atau derajat kebebasan adalah $45-3-1=41$. Maka diperoleh nilai ttabel 1,682.

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.

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.

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 (H3) diterima, H0 ditolak.

D. Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Variabel Motivasi terhadap Loyalitas Pemain

Hasil pengujian hipotesis pertama, pada penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas pemain sepak bola di Universitas Budi Luhur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi maka loyalitas pemain juga akan semakin tinggi.

Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan loyalitas pemain, maka Klub Sepak Bola Universitas Budi Luhur harus memperkuat motivasi pemain yang dimilikinya. Upaya untuk memperkuat motivasi dapat dilakukan melalui peningkatan indikator dalam variabel motivasi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa indikator “keinginan untuk memiliki kedudukan terbaik” memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan nilai rata-rata indikator lainnya, yaitu sebesar 3.95. Indikator tersebut perlu diperkuat agar motivasi pemain dapat meningkat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan loyalitas pemain. Keinginan untuk memiliki kedudukan terbaik mendorong pemain untuk menunjukkan kinerja optimal, memperkuat loyalitas mereka terhadap tim karena mereka melihat tim sebagai platform untuk mencapai tujuan pribadi mereka.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Darmawan (2025) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas pemain. dan juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Adel dkk., (2025) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pemain.

Pengaruh Variabel Lingkungan Organisasi terhadap Loyalitas Pemain

Hasil pengujian hipotesis kedua pada penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas pemain sepak bola di Universitas Budi Luhur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan organisasi maka loyalitas pemain juga akan semakin tinggi.

Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan loyalitas pemain, maka Klub Sepak Bola Universitas Budi Luhur harus memperkuat lingkungan organisasi. Upaya untuk memperkuat lingkungan organisasi dapat dilakukan melalui peningkatan indikator yang masih rendah dalam variabel lingkungan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa indikator “Fasilitas Pendukung Klub”, “Ketersediaan dan Kualitas Fasilitas Klub”, dan “Kondisi Fisik Pemain yang Tidak Nyaman”, yaitu sebesar 3,88. Indikator tersebut perlu diperkuat agar lingkungan organisasi dapat meningkat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan loyalitas pemain. Fasilitas pendukung klub dan ketersediaan dan kualitas fasilitas klub serta kondisi fisik pemain yang tidak nyaman untuk mendorong pemain untuk menunjukkan kinerja optimal, memperkuat loyalitas mereka terhadap tim. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan organisasi yang mendukung secara fisik dan sosial sangat penting untuk mempertahankan loyalitas pemain sepak bola di Universitas Budi Luhur.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Riyadi (2025) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas pemain dan juga penelitian yang dilakukan oleh Rusdiana dkk., (2025) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas pemain. Kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas pemain.

Pengaruh Variabel Kepuasan Organisasi terhadap Loyalitas Pemain

Hasil pengujian hipotesis ketiga, pada penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas pemain sepak bola di Universitas Budi Luhur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan organisasi maka loyalitas pemain juga akan semakin tinggi.

Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan loyalitas pemain, maka Klub Sepak Bola Universitas Budi Luhur harus memperkuat kepuasan organisasi pemain yang dimilikinya. Upaya untuk memperkuat kepuasan organisasi dapat dilakukan melalui peningkatan indikator yang masih rendah dalam variabel kepuasan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa indikator “Persepsi Pemain Terhadap Keadilan”, yaitu sebesar 3,80. Indikator tersebut perlu diperkuat agar kepuasan organisasi dapat meningkat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan loyalitas pemain. Persepsi pemain terhadap keadilan untuk mendorong pemain untuk menunjukkan kinerja optimal, memperkuat loyalitas mereka terhadap tim. Dengan demikian, kepuasan organisasi yang tinggi menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi pemain untuk tetap setia dan berkontribusi secara maksimal.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Trifosa dkk., (2025) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap loyalitas pemain namun tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anjeli dkk., (2025) Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas pemain.

5. 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) Motivasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pemain pada Mahasiswa yang Bergabung di Klub Sepak Bola Universitas Budi Luhur. 2) Lingkungan Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pemain pada Mahasiswa yang Bergabung di Klub Sepak Bola Universitas Budi Luhur. 3) Kepuasan Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pemain pada Mahasiswa yang Bergabung di Klub Sepak Bola Universitas Budi Luhur.

Saran untuk Klub Sepak Bola di Universitas Budi Luhur. Adapun saran untuk Klub Sepak Bola di Universitas Budi Luhur adalah sebagai berikut: 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 klub.

Saran untuk penelitian selanjutnya. Adapun saran untuk peneliti selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut: 1) Bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian ditempat yang sama oleh peneliti, disarankan untuk menambahkan atau mengganti variabel 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 PUSTAKA

- Adela, D., Arifin, R., & Slamet, A. R. (2025). Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Magnum Attack Indonesia Kota Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 14(1), 1148–1154.
- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. Medan: UISU Press.
- Anjeli, S., dkk. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara I Kabupaten Aceh Timur. *JIMU: Jurnal Ilmiah Multidisipliner*, 3(1), 223–229.
- Budiasa. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. Banyumas, Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Chen, H. M., Kuo, T. C., & Chen, J. L. (2022). Impacts on the ESG and financial performances of companies in the manufacturing industry based on the climate change related risks. *Journal of Cleaner Production*, 380, 134951. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.134951>
- Darmawan, N. A. (2025). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Cimb Niaga. *Journal of Management and Social Sciences*, 4(1), 247–258. <https://doi.org/10.55606/jimas.v4i1.1769>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara. <https://doi.org/10.31219/osf.io/x3j64>
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen SDM* (Cetakan ketiga belas, edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kertiyasa, B., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 6(1), 505–513. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4396>
- Mahawati, E., & Yulianti, I. (2021). *Analisis beban kerja dan produktivitas kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Riyadi, M. F. (2025). Peran kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas pegawai. *Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology*, 3(1), 26–32. <https://doi.org/10.69693/ijmst.v3i1.292>

- Rudiana, T., Sartika, N. S., Somantri, U. W., Maulani, T. R., Erwin, E., Anriani, N., ... & Nurhakiki, M. (2025). Peningkatan produksi gula aren cair melalui vakum evaporator tekanan rendah di Koperasi Anugerah Aren Banten Nusantara-Banten. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 10(1), 292–299. <https://doi.org/10.30653/jppm.v10i1.1255>
- Rusdiana, E., Mutmainah, I., & Putra, M. G. (2025). 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>
- Sari, A. M., & Andri, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan melalui motivasi kerja variabel intervening pada PT. Gersindo Minang Plantation Pasaman Barat Sumatera Barat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 92–105. <https://doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9684>
- Saydam. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Human resources management): Suatu pendekatan mikro (dalam tanya jawab)*. Jakarta: Djambatan.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Trifosa, T., Ardan, M., & Johan, H. (2025). Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda. *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*, 10(1), 58–66.