



---

## Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Atlet Taekwondo (Studi Unit BGFC KBB)

Muhamad Buldan Sulaeman<sup>1\*</sup>, Deri Apriadi<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup> Universitas Kebangsaan Republik Indonesia

Korespondensi penulis: [penulis.pertama@email.com](mailto:penulis.pertama@email.com)

**Abstract.** This study investigates how organizational culture and leadership style impact the level of athlete commitment in Taekwondo unit Brave Gladiators Fighting Club (BGFC) in West Bandung Regency. All 35 people involved in this process athletes, coaches, and administrators were taken as a total sample in an associative quantitative approach. Questionnaires were used to collect data, and SPSS version 26 was used for analysis. The results showed that, partially and simultaneously, organizational culture and leadership style have a positive and significant impact on athlete commitment. It has been proven that transformational leadership and strong corporate ideals can increase athlete commitment and loyalty. This study highlights the important role played by human resource management in sports companies. Local sports clubs need to improve their organizational identity and leadership to motivate athletes to stay involved in the long term.

**Keywords:** Organizational Culture; Leadership Style; Athlete Commitment; Sports Management; Taekwondo Club

**Abstrak.** Studi ini menyelidiki bagaimana budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berdampak pada tingkat komitmen atlet di unit Taekwondo Brave Gladiators Fighting Club (BGFC) di Kabupaten Bandung Barat. Semua 35 orang yang terlibat dalam proses ini atlet, pelatih, dan pengurus diambil sebagai sampel total dalam pendekatan kuantitatif asosiatif. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, dan SPSS versi 26 digunakan untuk analisis. Hasilnya menunjukkan bahwa, secara parsial dan bersamaan, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen atlet. Telah dibuktikan bahwa kepemimpinan transformatif dan cita-cita perusahaan yang kuat dapat meningkatkan komitmen dan loyalitas atlet. Studi ini menyoroti peran penting yang dimainkan oleh manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan olahraga. Klub olahraga lokal perlu meningkatkan identitas organisasi dan kepemimpinan mereka untuk memotivasi atlet agar tetap terlibat dalam jangka panjang.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi; Gaya Kepemimpinan; Komitmen Atlet; Manajemen Olahraga; Klub Taekwondo

### 1. LATAR BELAKANG

Keberhasilan atlet dalam olahraga bergantung pada faktor manajerial yang krusial selain metode latihan yang mereka gunakan. Agar atlet dapat berprestasi lebih baik, organisasi tempat mereka berlatih memegang peranan penting. Menurut analisis regresi, manajemen organisasi memberikan kontribusi 32,5% terhadap peningkatan prestasi, dan pembinaan atlet memberikan kontribusi 36,5%. Temuan ini menegaskan bahwa organisasi olahraga sangat penting dalam membina dan mempertahankan komitmen atlet (Listina et al., 2021).

Menurut Sipil et al. 2024, budaya organisasi yang positif adalah budaya yang menghargai dan mendukung kemajuan setiap anggota organisasi. Inovasi adalah komponen penting dari budaya organisasi yang efektif, yang membantu anggota tidak

bosan dalam kegiatan mereka, seperti mengatur aktivitas menyenangkan di luar jadwal latihan. Orientasi terhadap anggota atau tim adalah komponen tambahan yang menekankan proses dan kerja sama lebih dari sekadar hasil akhir. Jadi, budaya organisasi yang kuat sangat penting guna menciptakan sumberdaya yang kompeten dan mampu bekerja secara loyal.

Kepemimpinan yang efektif di sebuah organisasi olahraga, khususnya klub olahraga bela diri, sangat penting untuk meningkatkan kinerja atlet dan mendorong mereka untuk terus berlatih. Menurut Christiawan (2024), kepemimpinan, yang berasal dari kata "pemimpin", secara luas merujuk pada seseorang yang mampu mengatur dan membimbing individu atau kelompok.

Salah satu klub taekwondo di Kabupaten Bandung Barat adalah Brave Gladiators Fighting Club (BGFC), yang beroperasi sejak 2018 dan telah menghasilkan banyak atlet berprestasi. Selain itu, karena klub ini memiliki pelatih dan senior yang masih bekerja, dinamika organisasinya menarik untuk diteliti.

Namun, literatur yang membahas manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam konteks olahraga sangat sedikit, terutama yang berkaitan dengan klub bela diri taekwondo lokal. Maka dari itu, sangat penting penelitian ini untuk dilakukan karena kami ingin mengetahui bagaimana budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memengaruhi komitmen atlet. Analisis beban kerja harus dimasukkan dalam strategi manajemen sumber daya manusia karena beban kerja yang berlebihan dapat memengaruhi loyalitas dan produktivitas karyawan di suatu perusahaan, bahkan dalam industri olahraga (Apriadi, 2022). Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan dedikasi kerja karyawan, dan ini juga berlaku untuk olahraga (Kustiani et al., 2021).

## 2. KAJIAN TEORITIS

### Budaya Organisasi

Seringkali, menurut Robbins, budaya organisasi didefinisikan sebagai komponen yang dimiliki setiap organisasi. Ini termasuk mitos, ritual, kebiasaan yang diyakini, dan simbol-simbol yang dipelihara dan diwariskan secara tradisional, yang berfungsi sebagai ikatan yang menyatukan anggota organisasi. Seseorang dapat menggambarkan budaya

sebagai kumpulan interaksi dan tindakan yang membentuk kelompok lain dalam organisasi. (Jamilatul Hasanah et al., 2023). Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Novi et al. 2023), Keyakinan para anggota suatu organisasi, yang dapat memengaruhi cara mereka bertindak dan berperilaku, membentuk budaya organisasinya.

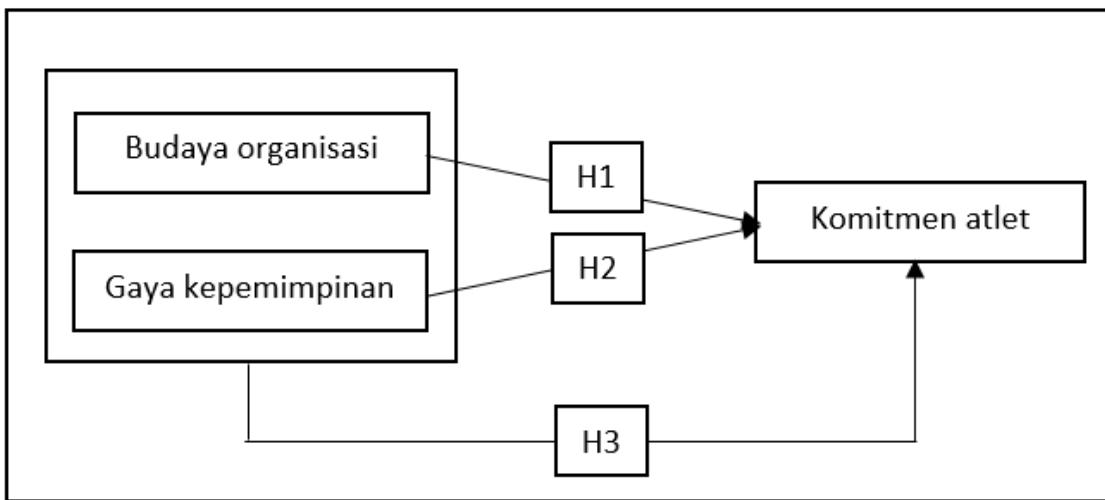
### **Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan yang berfokus pada memberikan inspirasi dan motivasi untuk menghasilkan perubahan yang menguntungkan. Komunikasi yang terbuka adalah ciri khas gaya kepemimpinan ini, yang mendorong anggota untuk berpartisipasi aktif dalam setiap proses pengambilan keputusan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Suryani et al. 2023), menunjukkan bahwa kepemimpinan yang memanfaatkan komunikasi yang efektif dan penghargaan atas kinerja anggota dapat meningkatkan kesetiaan dan komitmen seseorang terhadap organisasi.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi menunjukkan bagaimana seseorang rela memberikan kontribusi besar untuk organisasi dan percaya pada nilai-nilai yang dianutnya. (Raharjo et al., 2023). Dalam organisasi produksi, beban kerja dan motivasi telah terbukti berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi internal dan perencanaan beban kerja yang rasional dapat diterapkan pada berbagai organisasi, termasuk klub olahraga, untuk mendukung kinerja anggota (Fithriani, 2022). Menurut perspektif sikap, ada tiga dimensi komitmen organisasi: (1)komitmen terhadap keyakinan, penerimaan, dan nilai dan tujuan organisasi; (2) dedikasi terhadap pekerjaan, yang menunjukkan hasrat kuat untuk berupaya lebih keras dan berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan kontribusi lebih bagi keberhasilan organisasi; dan (3) komitmen retensi, yang menunjukkan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. (Khan et al., 2021).

### **Kerangka berpikir**



Sumber: Diolah Peneliti

**Gambar 1. Kerangka berpikir**

### **Hipotesis**

H0: Budaya organisasi tidak memiliki efek menguntungkan pada komitmen atlet taekwondo BGFC.

H1: Komitmen atlet taekwondo BGFC dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi.

H0: Komitmen atlet taekwondo BGFC tidak dipengaruhi secara positif oleh gaya kepemimpinan.

H2: Komitmen atlet taekwondo BGFC dipengaruhi secara positif oleh gaya kepemimpinan.

H0: Komitmen atlet taekwondo BGFC tidak dipengaruhi secara positif oleh budaya perusahaan atau gaya kepemimpinan.

H3: Komitmen atlet taekwondo BGFC dipengaruhi secara positif oleh budaya perusahaan dan gaya kepemimpinan.

### **3. METODE PENELITIAN**

Studi kuantitatif asosiatif ini meneliti bagaimana budaya organisasi dan gaya kepemimpinan (faktor independen) memengaruhi komitmen atlet Taekwondo BGFC (variabel dependen). Untuk mengetahui bagaimana variabel yang diteliti berhubungan satu sama lain, responden digunakan untuk mengumpulkan data secara kuantitatif. Seluruh anggota klub Taekwondo BGFC, termasuk atlet, pelatih, dan pengurus, termasuk

dalam subjek penelitian ini. Namun, ada tiga variabel utama yang menjadi subjek penelitian: budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen atlet terhadap klub.

Di Gunung Halu dan Rongga, wilayah paling barat Kabupaten Bandung Barat, Provinsi Jawa Barat, ada unit latihan Taekwondo Brave Gladiators Fighting Club (BGFC) yang dijadikan subjek penelitian. Penelitian dimulai pada bulan April 2025 dan mencakup beberapa langkah. Ini termasuk membuat instrumen, mengumpulkan data, dan menganalisis data yang diberikan responden.

Dengan jumlah populasi sekitar 35 orang anggota BGFC, yang dianggap relatif kecil, seluruh anggota dijadikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode total sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner atau angket kepada responden yang telah ditentukan sebelumnya. Responden diminta untuk memberikan jawaban berdasarkan skala Likert 1-5, yang menunjukkan tingkat persetujuan, mulai dari 1 sangat tidak setuju hingga 5 sangat setuju.

Selanjutnya, data diuji untuk validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), dan analisis regresi linear berganda untuk mengidentifikasi pengaruh simultan dan parsial antara variabel bebas dan terikat. Selain itu, pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat diukur melalui uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS (Statistical Program for Social Science).

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### a) Uji Validitas

Validitas, yang berasal dari kata "validitas", mengacu pada fakta bahwa data yang dikumpulkan dan digunakan dalam suatu penelitian adalah valid atau benar. Selain itu, validitas merupakan ukuran yang menentukan apakah variabel yang diukur benar-benar merupakan representasi dari variabel yang dimaksudkan oleh peneliti untuk diteliti. Nilai-nilai tersebut harus dibandingkan dengan nilai R Tabel pada derajat kebebasan (DF) = N-2 dan probabilitas 0,05 untuk menentukan validitas dan reliabilitas item tersebut. (Arsi, 2021).

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
<b>X1 : Budaya organisasi</b>	X1.1	0,864	0,442	Dinyatakan Valid
	X1.2	0,862	0,442	Dinyatakan Valid
	X1.3	0,839	0,442	Dinyatakan Valid
	X1.4	0,681	0,442	Dinyatakan Valid
	X1.5	0,762	0,442	Dinyatakan Valid
	X1.6	0,773	0,442	Dinyatakan Valid
	X1.7	0,850	0,442	Dinyatakan Valid
	X1.8	0,920	0,442	Dinyatakan Valid
	X1.9	0,799	0,442	Dinyatakan Valid
	X1.10	0,921	0,442	Dinyatakan Valid
<b>X2 : Gaya kepemimpinan</b>	X2.1	0,904	0,442	Dinyatakan Valid
	X2.2	0,829	0,442	Dinyatakan Valid
	X2.3	0,813	0,442	Dinyatakan Valid
	X2.4	0,920	0,442	Dinyatakan Valid
	X2.5	0,892	0,442	Dinyatakan Valid
	X2.6	0,924	0,442	Dinyatakan Valid
	X2.7	0,890	0,442	Dinyatakan Valid
	X2.8	0,739	0,442	Dinyatakan Valid

	X2.9	0,878	0,442	Dinyatakan Valid
	X2.10	0,864	0,442	Dinyatakan Valid
Y Komitmen atlet	Y.1	0,816	0,442	Dinyatakan Valid
	Y.2	0,758	0,442	Dinyatakan Valid
	Y.3	0,875	0,442	Dinyatakan Valid
	Y.4	0,649	0,442	Dinyatakan Valid
	Y.5	0,796	0,442	Dinyatakan Valid
	Y.6	0,847	0,442	Dinyatakan Valid
	Y.7	0,706	0,442	Dinyatakan Valid
	Y.8	0,829	0,442	Dinyatakan Valid
	Y.9	0,822	0,442	Dinyatakan Valid
	Y.10	0,652	0,442	Dinyatakan Valid

Sumber: Data diolah penulis

Keterangan : Semua indikator valid, berdasarkan hasil uji validitas untuk masing-masing variabel: budaya perusahaan (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan komitmen atlet (Y). Hal ini disebabkan karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,442.

### b) Uji Reliabilitas

Secara definisi reliabilitas diartikan seberapa dapat dipercaya hasil pengukuran dan bebas dari kesalahan pengukuran (Darma, 2021). Uji reliabilitas instrumen dilakukan untuk menilai kepercayaan dan kekonsistennan data yang dihasilkan. Sebenarnya, uji ini digunakan untuk mengukur angket atau kuesioner, yang berfungsi sebagai pengukur konstruk atau variabel yang diteliti. Jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten dan stabil dari waktu ke waktu, angket atau kuesioner dianggap reliabel atau dapat dipercaya. Jika nilai alfa Cronbach lebih dari 0,60, item angket atau kuesioner dianggap reliabel; sebaliknya, jika nilai alfa Cronbach kurang dari 0,60, item tersebut dianggap tidak reliabel. Selanjutnya, rumus r product moment diterapkan dalam percobaan ini. Setiap item pada kuesioner dianggap dapat dipercaya jika r yang dihitung lebih tinggi dari r tabel.

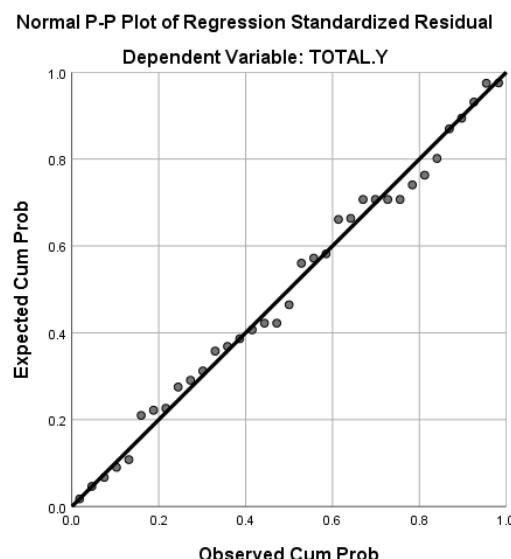
**Tabel 2. Hasil Uji Reliabelitas**

Variabel	Cronbach Alpha	( $\alpha$ ) Ketetapan	Keterangan
Budaya organisasi (X1)	0,949	0,60	Reliabel
Gaya kepemimpinan (X2)	0,975	0,60	Reliabel
Komitmen atlet (X3)	0,925	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah penulis

### c) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah upaya untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memiliki distribusi normal (Isnaini et al., 2025). Uji normalitas adalah uji statistik yang bertujuan untuk mengetahui apakah residual pada model regresi untuk kedua variabel independen dan dependen mengikuti distribusi normal. Dengan membandingkan probabilitas dan tingkat signifikansi 0,05, uji statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk memastikan apakah data yang digunakan dalam penyelidikan ini memiliki residual yang terdistribusi normal.



Sumber: Aplikasi SPSS

**Gambar 2. Uji Normalitas P.P Plot of Regression Standardized Residual**

Keterangan : Grafik Normal P.P Regression Standardized Residual di atas menunjukkan uji normalitas bahwa penyebaran plot terdistribusi di sekitar

garis  $45^{\circ}$ . Ini menunjukkan bahwa data residual mengikuti distribusi normal.

**Tabel 3. Normalitas One Sample Kolmogorov Sminov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.14044181
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah penulis

Keterangan : Nilai signifikansi untuk (Asympt. Sig. 2-tailed) adalah 0,200 pada uji normalitas menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel. Nilai ini lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa distribusi data residual sesuai dengan pola normal.

#### d) Uji Multikolinearitas

Salah satu komponen uji asumsi tradisional yang digunakan untuk memastikan apakah variabel independen dalam model regresi berkorelasi adalah uji multikolinearitas. Hal ini dilakukan dengan memeriksa nilai toleransi atau faktor inflasi variabel (VIF)

untuk melihat apakah variabel independen berkorelasi. Uji multikolinearitas dalam contoh ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah dengan multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi yang digunakan.

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Toleran ce
1	(Constant)	6.970	2.846		2.449	.020	
	TOTAL.X1	.326	.141	.359	2.314	.027	.221
	TOTAL.X2	.499	.134	.578	3.721	.001	.221

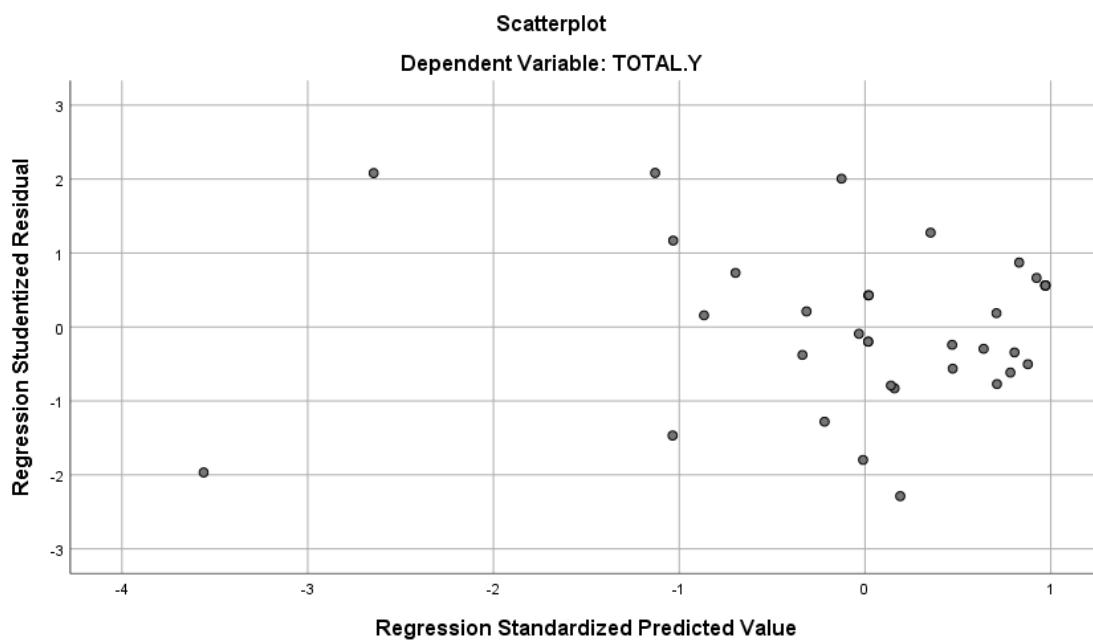
a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: Data diolah penulis

Keterangan : Uji multikolinieritas di atas menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai Tolerance 0,221, yang lebih tinggi dari 0,1, dan nilai VIF 4,526, yang lebih rendah dari 10. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) juga memiliki nilai Tolerance 0,221, yang lebih tinggi dari 0,1, dan nilai VIF 4,526, yang lebih rendah dari 10. Dengan demikian, multikolinieritas tidak terjadi, menunjukkan hasil positif.

#### e) Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui apakah model regresi mempertahankan varians residual, uji heteroskedastisitas digunakan. Varian residual disebut homokedastisitas. Sebaliknya, heteroskedastisitas terjadi ketika varian residualnya berbeda. Tujuan dari uji ini adalah untuk menentukan apakah ada perbedaan varian residual dalam regresi antara dua dataset. Menurut (Nugraha, 2022).



Sumber: Aplikasi SPSS

**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**

Keterangan : Uji heteroskedastisitas di atas menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak tanpa pola atau garis yang jelas. Temuan pengujian menunjukkan tidak ada masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

#### f) Analisis Regresi Linear Berganda

Studi ini menggunakan uji regresi linier berganda untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Nugraha, 2022). Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) dengan variabel terikat berupa komitmen atlet (Y).

**Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>
---------------------------

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.970	2.846		2.449	.020		
	TOTAL.X1	.326	.141	.359	2.314	.027	.221	4.526
	TOTAL.X2	.499	.134	.578	3.721	.001	.221	4.526
a. Dependent Variable: TOTAL.Y								

Sumber: Data diolah penulis

Keterangan : Persamaan analisis regresi linier berganda seperti yang ditunjukkan dalam uji analisis regresi linier berganda di atas:

Sebagai hasil dari perhitungan di atas,  $Y = 6,970 + 0,32g(X1) + 0,499(X2)$ .

1. Karena budaya organisasi dan gaya kepemimpinan tidak memiliki nilai atau tidak sama sekali, angka konstan yang dicapai sebanyak 6,970 menunjukkan bahwa dedikasi atlet sama dengan 6,970.
2. Nilai positif ditunjukkan oleh angka koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,326. Komitmen atlet terhadap unit bela diri taekwondo Brave Gladiators Fighting Club (BGFC) juga akan tumbuh sebesar 0,326, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang baik terhadap komitmen atlet, atau telah meningkat sebesar satu unit.
3. Nilai positif ditunjukkan dengan angka koefisien Motivasi Kerja sebesar 0,499. Dengan demikian, komitmen atlet terhadap unit beladiri taekwondo Brave Gladiators Fighting Club (BGFC) juga akan tumbuh sebesar 0,499, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang baik terhadap komitmen atlet, atau meningkat sebesar satu satuan.

### g) Koefisien Berganda (R2)

Sebagaimana yang disampaikan oleh (Darma 2021). Tingkat kemampuan variabel bebas (X) dalam menjelaskan variabel terikat (Y) diukur dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang terkadang disebut sebagai koefisien determinasi berganda. Nilai  $R^2$  berada di antara nol dan satu. Jika nilai  $R^2$  adalah nol, maka tidak ada korelasi antara variabel independen dan dependen. Sebaliknya, jika  $R^2 = 1$ , variabel independen dapat sepenuhnya menjelaskan fluktuasi variabel dependen.

**Tabel 6. Uji Koefisien Berganda ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.911 <sup>a</sup>	.830	.819	3.237	1.557
a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1					
b. Dependent Variable: TOTAL.Y					

Sumber: Data diolah penulis

Keterangan : Nilai R Square ditetapkan sebesar 0,859 berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Budaya organisasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh sebesar 85,9% terhadap dedikasi atlet (Y) di unit beladiri taekwondo Brave Gladiators Fighting Club (BGFC). Sisanya sebesar 14,1% (100% hingga 85,9%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### **h) Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)**

Untuk memastikan apakah setiap variabel independen memiliki dampak parsial atau independen terhadap variabel dependen, digunakan uji t, yang juga dikenal sebagai uji statistik t. Uji ini menggunakan ambang signifikansi 0,05. Hipotesis alternatif, yang menunjukkan bahwa variabel independen memiliki dampak parsial terhadap variabel dependen, diterima jika nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat keyakinan (Darma, 2021). Hasil berikut diperoleh dari pengolahan data:

**Tabel 7. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.970	2.846		2.449	.020	
	TOTAL.X1	.326	.141	.359	2.314	.027	.221 4.526
	TOTAL.X2	.499	.134	.578	3.721	.001	.221 4.526

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: Data diolah penulis

Keterangan : Variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,027 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 menurut hasil pengujian. Lebih lanjut, nilai t tabel sebesar 4,526 lebih kecil dari nilai t hitung sebesar 2,314. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa budaya perusahaan mempengaruhi komitmen atlet secara signifikan, yang mendukung hipotesis pertama (H1). Sementara itu, nilai t estimasi sebesar 3,721 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 4,536, dan variabel gaya kepemimpinan (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,01 yang juga lebih kecil dari batas alfa sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen atlet secara signifikan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sampai batas tertentu, yang mendukung hipotesis kedua (H2).

### i) Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Sebagaimana yang disampaikan oleh (Darma 2021). Uji F digunakan untuk menentukan apakah faktor-faktor independen memengaruhi variabel dependen secara

bersama-sama atau terpisah. Tingkat signifikansi untuk uji ini adalah 0,05.. Hipotesis alternatif diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari nilai batas ini, yang berarti bahwa faktor-faktor independen secara bersamaan mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini adalah simpulan dari hasil pengolahan data:

**Tabel 8. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1631.422	2	815.711	77.844	.000 <sup>b</sup>
	Residual	335.321	32	10.479		
	Total	1966.743	34			

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

Sumber: Data diolah penulis

Keterangan : Nilai signifikansi untuk dampak gaya kepemimpinan (X2) dan budaya organisasi (X1) terhadap komitmen atlet (Y) adalah 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, menurut temuan uji statistik F. Lebih jauh, nilai F hitung sebesar 77,844 melebihi F tabel sebesar 3,294. Dengan demikian, dapat disimpulkan dari kriteria pengambilan keputusan uji F bahwa gaya kepemimpinan dan budaya perusahaan keduanya berdampak signifikan terhadap komitmen atlet pada saat yang sama. Oleh karena itu, hipotesis H3 dianggap benar.

### **Pembahasan Dari Hasil Penelitian**

#### **a) Budaya Organisasi dan Komitmen Atlet**

Nilai t sebesar 2,314 yang lebih besar dari nilai t tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,027 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa budaya perusahaan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen atlet. Pandangan Robbins dalam (Jamilatul Hasanah dkk., 2023) bahwa budaya organisasi mencerminkan keyakinan dan perilaku bersama yang dijalankan dalam organisasi dan berperan mengikat anggota sejalan dengan temuan ini. Budaya organisasi yang solid di klub Taekwondo BGFC membantu para pemain untuk menumbuhkan rasa bangga dan pengabdian kepada organisasi.

Budaya organisasi yang menghargai dan mendukung setiap individu, termasuk dengan mempromosikan kreativitas dan kerja sama tim, juga penting, menurut penelitian (Sipil et al. 2024). Tingkat solidaritas dan keterlibatan anggota yang tinggi dalam konteks BGFC ditunjukkan oleh validitas indikator budaya organisasi, yang menunjukkan nilai  $r$  di atas 0,8. Niat afektif, normatif, dan retensi klub jangka panjang atlet semuanya dapat diperkuat oleh budaya seperti itu.

#### **b) Gaya kepemimpinan dan komitmen atlet**

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen atlet, dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 3,721 lebih besar dari nilai  $t$  tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Menurut (Novi et al. 2023), kesimpulan ini sesuai dengan teori kepemimpinan transformasional yang menyatakan bahwa seorang pemimpin dapat meningkatkan motivasi anggota dan mendorong partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan. Beban kerja yang seimbang dan pengawasan yang efisien juga dapat meningkatkan dedikasi dan produktivitas anggota karena mereka percaya bahwa pekerjaan mereka adil, relevan, dan dihargai (Fithriani, 2022).

Dalam konteks BGFC, pelatih dan pengurus klub menggunakan gaya kepemimpinan yang mendorong perkembangan, keberhasilan, dan penghargaan atlet. Hal ini dibuktikan dengan validitas semua indikator di atas nilai  $r$  tabel dan nilai reliabilitas variabel kepemimpinan yang tinggi ( $\alpha = 0,975$ ). Menurut penelitian (Christiawan 2024), gaya kepemimpinan pelatih memiliki dampak yang signifikan terhadap dorongan dan semangat atlet, yang pada gilirannya memperkuat tekad mereka untuk tetap terlibat dalam klub dalam jangka panjang.

#### **c) Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Sejalan dengan Komitmen Atlet**

Seperti yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 77,844 yang lebih tinggi dari F tabel dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, hasil pengujian simultan (Uji F) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kolektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen atlet. Lebih jauh, kedua variabel ini menyumbang 81,9% variasi komitmen atlet, menurut nilai R Square sebesar 0,819. Gambaran efisiensi organisasi dapat diperoleh dengan menyesuaikan struktur kerja berdasarkan analisis kuantitatif, seperti Full Time Equivalent (FTE). Klub olahraga dapat menggunakan informasi ini untuk mengelola pelatih, manajer, dan atlet seefisien mungkin (Apriadi, 2022). Penelitian ini menunjukkan bagaimana sistem nilai organisasi yang kuat dan kepemimpinan yang memotivasi dapat bekerja sama untuk menghasilkan komitmen yang kuat di antara para atlet.

Kesimpulan ini selanjutnya didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Kustiani dkk. 2021) dalam konteks organisasi secara umum, yang menunjukkan bahwa budaya perusahaan yang positif dan gaya kepemimpinan yang efektif bekerja sama untuk secara signifikan memengaruhi tingkat komitmen kerja. Studi ini sangat relevan dengan industri olahraga, khususnya untuk organisasi seperti BGFC yang membutuhkan semangat dan komitmen tingkat tinggi dari para anggotanya.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian tentang bagaimana budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memengaruhi komitmen atlet di klub Taekwondo BGFC menunjukkan bahwa membangun budaya organisasi yang solid dan menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk meningkatkan loyalitas atlet terhadap klub. Rasa kepemilikan dan komitmen atlet terhadap klub sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang menekankan pada persatuan, nilai-nilai bersama, dan inovasi. Lebih jauh, telah dibuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang mudah didekati, memberi semangat, dan memotivasi menumbuhkan lingkungan pelatihan yang menyenangkan, yang pada gilirannya memotivasi atlet untuk terus berkontribusi. Menurut penelitian ini, untuk menjaga dan meningkatkan loyalitas anggota, manajemen klub olahraga khususnya di tingkat lokal harus memberikan prioritas tinggi pada peningkatan budaya organisasi dan

kepemimpinan strategis. Disarankan agar klub memprioritaskan peningkatan identitas budaya tim melalui kegiatan inklusif dan memberikan pengembangan kepemimpinan kepada pelatih dan administrator untuk melayani kebutuhan atlet dengan lebih baik.

## DAFTAR REFERENSI

- Apriadi, D. (2022). Workload Analysis Using the Full Time Equivalent (FTE) Method to Optimize the Workforce of the Legal Settlement Unit and Its Supporting Unit PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Ekonomi*, 11 (1), 140–149.
- Arsi, A. (2021). Langkah-Langkah Uji Validitas Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan SPSS. *Validitas Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan Spss.*
- Christiawan, R. (2024). A Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Pelatih Terhadap Motivasi Atlet. *Jurnal Champion*, 8(1).
- Darma, B. (2021). Statistika penelitian menggunakan SPSS (Uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, uji F, R2). *Guepedia*.
- Fithriani, M. (2022). The Influence of Supervision, Workload and Motivation on the Work Productivity of the Packing Department at PT. X Bandung Regency. *Jurnal Ekonomi*, 11(1), 102–110.
- Isnaini, M., Afgani, M. W., Haqqi, A., & Azhari, I. (2025). Teknik Analisis Data Uji Normalitas. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2), 1377–1384.
- Jamilatul Hasanah, M. Zainal Alim, Vicky Febriansyah, & Mohammad Isa Anshori. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematika Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248–261. <https://doi.org/10.54066/jikma.v1i4.502>
- Khan, A. J., Bashir, F., Nasim, I., & Ahmad, R. (2021). Understanding affective, normative & continuance commitment through the lens of training & development. *IRASD Journal of Management*, 3(2), 105–113.
- Kustiani, L., Widiawati, D., & Isnuwardati, K. (2021). Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Reward Terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 18(1), 19–33.
- Listina, J., Zunaidah, & Hudri, A. (2021). Pengaruh Manajemen Organisasi Dan Pembinaan Atlet Terhadap Prestasi Atlet Bulutangkis Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmu Keolahragaan*, 20(1), 57–64.
- Novi, D. S., Bahri, S., Rambe, M. F., & Aditya, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara. *JURNAL EDUCATION AND DEVELOPMENT*, 11(3), 354–364.
- Nugraha, B. (2022). Pengembangan uji statistik: Implementasi metode regresi linier berganda dengan pertimbangan uji asumsi klasik. *Pradina Pustaka*.
- Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 143–156.
- Sipil, T., Bhayangkara, U., & Kunci, K. (2024). p-ISSN: 2774-6291 e-ISSN: 2774-6534 Available online at 4(5), 396–401.

Suryani, S., Agustina, G., Priatna, K., & Yulianti, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 1(1), 34–43.