

## PENGARUH BUDAYA KERJA, KOMITMEN KARYAWAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV ULTRA OUTBOND ADVENTURE

Alexander Chrisse Ginting Munthe<sup>1)</sup>, Pandapotan Sitompul<sup>2)</sup>  
Universitas Katolik Santo Thomas Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Program Magister Manajemen<sup>1,2)</sup>

Email: [alexander.chrisse@gmail.com](mailto:alexander.chrisse@gmail.com) , [pandapotansitompul3064@gmail.com](mailto:pandapotansitompul3064@gmail.com),

### *Abstract*

*This study aims to analyze the influence of work culture, employee commitment, and motivation on employee performance at CV. Ultra Outbond Adventure, a company engaged in the field of education services, outbound training, and human resource development. The research employs a quantitative approach with data collected through questionnaires distributed to a total population of 73 operational employees using a saturated sampling technique. The research variables include work culture, employee commitment, and motivation as independent variables, while employee performance serves as the dependent variable. Data analysis was conducted using multiple linear regression, complemented by t-test, F-test, and coefficient of determination (R<sup>2</sup>). The results indicate that both partially and simultaneously, work culture, employee commitment, and motivation have a positive and significant effect on employee performance. Specifically, improvements in work culture, commitment, and motivation are proven to enhance employee performance levels significantly. The R Square value of 0.635 indicates that 63.5% of the variation in employee performance can be explained by these three variables, while the remaining 36.5% is influenced by other factors not examined in this study. These findings highlight the importance of strengthening organizational culture, fostering employee commitment, and enhancing motivation as strategic efforts to improve overall performance and organizational competitiveness in the service industry.*

**Keywords:** *Work Culture, Employee Commitment, Motivation, Employee Performance*

### PENDAHULUAN

Dalam konteks dunia usaha yang semakin kompetitif, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peran strategis dalam mendukung keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan. Sumber daya manusia bukan hanya dianggap sebagai aset, tetapi juga sebagai faktor penentu pencapaian tujuan organisasi. Tanpa dukungan tenaga kerja yang kompeten dan profesional, pencapaian target perusahaan akan sulit diwujudkan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM secara efektif menjadi hal yang krusial untuk menciptakan kinerja optimal.

Persaingan yang semakin ketat, ditambah dengan perkembangan teknologi yang sangat pesat, menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. SDM memiliki peran sentral dalam menghadapi dinamika tersebut, karena keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada kecanggihan teknologi, tetapi juga pada kualitas dan kinerja manusianya. Dengan kata lain, manusia tetap menjadi faktor kunci dalam mendorong keunggulan kompetitif.

Salah satu indikator keberhasilan organisasi adalah pencapaian kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2016:32), kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh individu sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, di antaranya adalah budaya kerja, komitmen, dan motivasi.

Budaya kerja, menurut Robbins (2015:25), adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakannya dari organisasi lain. Budaya ini menjadi

landasan perilaku kerja dan dapat memengaruhi sejauh mana karyawan mampu berkontribusi secara positif terhadap perusahaan.

Selain itu, komitmen karyawan juga menjadi faktor penting yang menentukan loyalitas dan dedikasi individu dalam organisasi. Sopiah (2020:51) mendefinisikan komitmen kerja sebagai keinginan seseorang untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta kesediaannya untuk berupaya keras dalam mencapai tujuan bersama.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah **motivasi**, yaitu dorongan dalam diri individu untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Mathis (2019:43) menjelaskan bahwa motivasi merupakan hasrat yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang kurang termotivasi.

CV. Ultra Outbond Adventure, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelatihan dan pengembangan SDM melalui aktivitas outbound dan training, saat ini menghadapi sejumlah tantangan terkait kinerja karyawan. Permasalahan yang muncul antara lain adalah budaya kerja yang belum optimal, tingkat turnover (keluar-masuknya karyawan) yang tinggi, serta rendahnya motivasi akibat ketidakpuasan terhadap sistem bonus. Kondisi ini menunjukkan adanya persoalan mendasar yang dapat menghambat efektivitas perusahaan dalam memberikan layanan.

Fenomena lainnya mencakup lemahnya komitmen karyawan, yang tercermin dari kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan nilai dan tujuan organisasi. Banyak karyawan mengundurkan diri karena beban kerja yang berat dan tekanan produktivitas yang tinggi, sehingga berdampak negatif pada kinerja secara keseluruhan. Di sisi lain, rendahnya semangat kerja juga disebabkan oleh sistem bonus yang dianggap tidak sesuai dengan capaian kinerja individu.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Budaya Kerja

Budaya organisasi mencerminkan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan asumsi yang membentuk perilaku individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Robbins (2015:83) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sekumpulan nilai, prinsip, tradisi, dan kebiasaan kerja yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan memengaruhi tindakan mereka. Sementara itu, Mathis dan Jackson (2011:46) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama dan menjadi pedoman perilaku anggota organisasi. Torang (2014:106) menambahkan bahwa budaya organisasi merupakan kebiasaan yang berlangsung secara berulang dan berkembang menjadi gaya hidup dalam organisasi.

Berdasarkan definisi para ahli, dapat disimpulkan **bahwa** budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tidak terlihat, namun mampu mendorong perilaku dan tindakan anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan secara konsisten.

### Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Pabundu (2014:5), terdapat beberapa faktor utama yang membentuk dan memengaruhi budaya organisasi, yaitu:

1. Asumsi dasar: Menjadi pedoman berperilaku bagi individu atau kelompok dalam organisasi.
2. Keyakinan yang dianut: Berupa nilai, moto, filosofi, atau prinsip yang membentuk identitas organisasi.
3. Peran pemimpin: Pemimpin atau kelompok tertentu memiliki tanggung jawab dalam membentuk dan mengembangkan budaya organisasi.
4. Pedoman penyelesaian masalah: Menyangkut adaptasi eksternal dan integrasi internal yang dijawab melalui nilai dan keyakinan bersama.

5. Berbagi nilai: Menekankan pada kesamaan pandangan terhadap hal-hal yang dianggap penting dan bernilai.
6. Pewarisan budaya: Proses sosialisasi nilai-nilai organisasi kepada anggota baru.
7. Penyesuaian diri: Kemampuan anggota untuk menyesuaikan diri terhadap norma, nilai, serta perubahan lingkungan organisasi.

### Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam mengukur keberhasilan organisasi. Komitmen ini mencerminkan tingkat keterikatan emosional dan rasional karyawan terhadap organisasi, termasuk kesediaannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan bekerja mencapai tujuan bersama. Griffin (2008:140) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah sikap individu yang menunjukkan seberapa dalam seseorang mengenali dan terikat dengan organisasinya. Wibowo (2014:47) juga menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap individu terhadap tempat ia bekerja.

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan adalah suatu kondisi di mana individu menunjukkan loyalitas dan keyakinan terhadap tujuan organisasi serta mempertahankan keanggotaannya secara aktif.

### Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Sopiah (2008:245) mengidentifikasi beberapa faktor yang dapat memengaruhi tingkat komitmen karyawan, di antaranya:

- a. **Keadilan dan kepuasan kerja:** Karyawan akan sulit menunjukkan komitmen jika merasa diperlakukan tidak adil atau tidak puas dengan pekerjaannya.
- b. **Keamanan kerja:** Rasa aman dalam bekerja akan meningkatkan kepercayaan dan keterikatan terhadap organisasi.
- c. **Pemahaman terhadap organisasi:** Karyawan yang memahami visi, misi, dan nilai organisasi cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi.
- d. **Keterlibatan dalam pengambilan keputusan:** Tingkat partisipasi karyawan dalam keputusan strategis dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi.

### Motivasi

Motivasi merupakan faktor psikologis penting yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Individu yang termotivasi akan menunjukkan dedikasi dan semangat kerja yang tinggi. Mangkunegara (2017:81) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan kebutuhan dalam diri seseorang yang harus dipenuhi agar dapat beradaptasi dengan lingkungan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasibuan (2016:193) menyatakan bahwa motivasi adalah proses mengarahkan energi dan potensi individu untuk bekerja secara produktif.

Berdasarkan definisi tersebut, motivasi dapat dipahami sebagai dorongan internal yang membangkitkan semangat dan tindakan individu untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi.

### Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Kadarisman (2012:212) membagi faktor motivasi menjadi dua kelompok:

#### 1. Faktor Internal:

- a. **Tingkat pendidikan:** Pendidikan yang lebih tinggi memberikan wawasan lebih luas dan memudahkan individu termotivasi.
- b. **Kematangan pribadi:** Individu dengan kedewasaan emosional lebih stabil biasanya lebih mudah termotivasi.
- c. **Kebutuhan:** Kebutuhan yang mendesak dapat mendorong individu bekerja lebih keras.

#### 2. Faktor Eksternal:

- Jenis dan sifat pekerjaan:** Pekerjaan yang menyenangkan akan meningkatkan motivasi kerja.
- Kelompok kerja:** Hubungan sosial yang baik antar anggota tim mendorong semangat kerja.
- Kondisi organisasi:** Lingkungan kerja yang kondusif dan memperhatikan kesejahteraan karyawan mendukung motivasi.

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil dari perilaku kerja yang mencerminkan seberapa efektif seorang individu menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Prawirosentono (2012:12) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Wahyudin (2005:6) menambahkan bahwa kinerja mencerminkan kemampuan dan keinginan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai harapan.

Dari definisi tersebut, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang individu dalam rangka memenuhi target dan tanggung jawab yang telah diberikan.

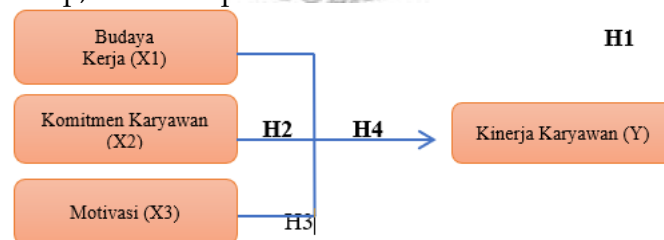
### Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkuprawira (2007:125), kinerja karyawan dipengaruhi oleh:

- Faktor personal:** Meliputi pengetahuan, keterampilan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen individu.
- Faktor kepemimpinan:** Gaya dan pendekatan manajerial dalam memberikan arahan, motivasi, serta penghargaan kepada karyawan.
- Faktor tim:** Dukungan dan semangat kerja dari rekan satu tim, serta kekompakan dalam menyelesaikan tugas bersama.

### Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah **struktur logis** yang menggambarkan alur pemikiran seorang peneliti dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, berdasarkan teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu.



Gambar .1 Kerangka Berpikir

Sumber : Diolah Oleh Peneliti

### Hipotesis

Hipotesis penelitian yaitu :

- Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Ultra Outbond Adventure.
- Komitmen Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Ultra Outbond Adventure.

3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Ultra Outbond Adventure.
4. Budaya Kerja, Komitmen Karyawan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Ultra Outbond Adventure.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan di bagian operasional pada CV. Ultra Outbond Adventure. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 73 orang.

Penarikan yang digunakan adalah Sampling Jenuh atau Sensus. Menurut Sugiyono (2015:124), Sampling Jenuh adalah teknik penentuan apabila semua populasi dijadikan sebagai sampel. Alasan dilakukannya penarikan sampel secara sensus adalah karena kecilnya jumlah populasi yang ada ditempat dimana diadakan pengujian. Pada penelitian sebanyak 73 orang.

### Operasionalisasi Variabel

1. **Budaya Kerja (X1).** Budaya Kerja adalah: suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.
2. **Komitmen Karyawan (X2).** Komitmen karyawan adalah : suatu keadaan dimana individu merasa yakin pada tujuan Perusahaan sehingga ia mempertahankan sikap keanggotaannya dalam suatu organisasi
3. **Motivasi (X3).** Motivasi adalah: suatu hasrat yang menimbulkan semangat dan Tindakan dalam diri seseorang anggota organisasi dalam menacapi tujuannya.
4. **Kinerja karyawan (Y).** Kinerja karyawan adalah: hasil kerja secara dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mewujudkan sasaran, dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linear Berganda dengan model sebagai berikut:  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_i$

## HASIL PENELITIAN

### Hasil Regresi Linear Berganda

Berikut ini adalah hasil pengujian regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 27. Berdasarkan hasil uji estimasi regresi diatas, maka model Regresi Linear Berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 1.441 + 0,526X_1 + 0,370X_2 + 0,433X_3.$$

Berdasarkan persamaan diatas, dapat dijelaskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Konstanta sebesar 1.441 menunjukkan tingkat konstan yaitu jika variabel Budaya Kerja (X1) dan Komitmen Karyawan (X2) dan Motivasi (X3) adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1.441 dengan asumsi variabel lain tetap. Variabel Budaya Kerja (X1) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), artinya jika Budaya Kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka variabel Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,526. Sebaliknya, apabila Budaya kerja turun sebesar 1 satuan, maka volume Kinerja karyawan akan turun sebesar 0,526. Variabel Komitmen (X2) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja karyawan (Y), artinya jika variabel Komitmen ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka variabel Kinerja akan meningkat sebesar 0,370. Sebaliknya, apabila variabel Komitmen turun sebesar 1 satuan,

maka volume Kinerja akan turun sebesar 0,370. Variabel Motivasi (X3) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja karyawan (Y), artinya jika variabel ,Motivasi ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka variabel Kinerja akan meningkat sebesar 0,433. Sebaliknya, apabila variabel Motivasi turun sebesar 1 satuan, maka volume Kinerja akan turun sebesar 0,433.

### **Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji F)**

Berdasarkan hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengaruh tersebut diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar  $40.023 > F_{tabel} 2,74$  dan dengan nilai Sig. ( $0,000 < 0,05$ ), berdasarkan kriteria pengujian hipotesis jika Fhitung  $> F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas Budaya Kerja (X1) Komitmen (X2) dan Motivasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### **Uji Parsial (t)**

Berdasarkan hasil uji t, Variabel Budaya Kerja (X1) mempunyai nilai t hitung sebesar  $(4,770) > t_{tabel} (1,660)$  dan signifikansi  $(0,000) < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan CV Ultra Outbond. Jika budaya kerja meningkat, kinerja karyawan juga akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya. Variabel Komitmen (X2) mempunyai nilai t hitung sebesar  $(2,209) > t_{tabel} (1,66)$  dan signifikansi  $(0,030) < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan CV.Ultra Outbond. Jika Motivasi meningkat, kinerja karyawan juga akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya. Variabel Motivasi (X3) mempunyai nilai t hitung sebesar  $(2,209) > t_{tabel} (1,66)$  dan signifikansi  $(0,030) < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan CV.Ultra Outbond. Jika motivasi meningkat, kinerja karyawan juga akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.

### **Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Nilai R sebesar 0.797 sama dengan 79,7% berarti yaitu budaya kerja, komitmen karyawan dan motivasi mempunyai hubungan kuat dengan kinerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien determinan (R Square) sebesar 0.635 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh budaya kerja, komitmen karyawan dan motivasi sebesar 63,5% sedangkan 36,5% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti stress kerja, beban kerja, disiplin kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Ultra Outbond Adventure.**

Dari hasil uji F diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $40.023 > F_{tabel}$  sebesar 2.74 dan nilai signifikan F sebesar  $0,000 < \alpha(0,05)$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dapat diketahui bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya kerja, komitmen karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $40.023 > F_{tabel}$  sebesar 2.74 dan nilai signifikan F sebesar  $0,000 < \alpha(0,05)$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel budaya kerja, komitmen karyawan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Ultra Outbond Adventure.

Menurut Triguno (2018:83) budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

### **Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Ultra Outbond Adventure.**

Dilihat dari hasil uji  $t$  diketahui bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel budaya adalah  $(3.426) > t_{tabel} (1,667)$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  sehingga diambil Keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ultra Outbond Adventure. Hal ini berarti budaya pada CV. Ultra Outbond Adventure mempunyai peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2015:83) "budaya organisasi atau *organizational culture* adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi."

Penelitian ini mendukung hasil studi Pradana (2012) yang menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro, serta Anggelina dan Sujana (2017) yang menemukan budaya kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Nusamba Kubutambahan. Hal ini menegaskan bahwa budaya kerja bukan hanya penting di sektor manufaktur atau perbankan, tetapi juga krusial dalam perusahaan jasa seperti CV. Ultra Outbond Adventure.

### **Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV. Ultra Outbond Adventure**

Dilihat dari hasil uji  $t$  diketahui bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel komitmen karyawan adalah nilai  $t_{hitung} (2.321) > t_{tabel} (1,667)$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,023 < 0,05$  sehingga diambil Keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ultra Outbond Adventure. Hal ini berarti komitmen karyawan pada CV. Ultra Outbond Adventure mempunyai peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Sopiah (2018:156), bahwa komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Putra Agung & Anggraini (2020) berjudul "Pengaruh Komitmen Karyawan dan insentif terhadap kinerja Karyawan pada PT Word Innovative Telecommunicati on di Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Ultra Outbond Adventure.**

Dilihat dari hasil uji  $t$  diketahui bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi adalah nilai  $t_{hitung} (3.216) > t_{tabel} (1,667)$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$  sehingga diambil Keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ultra Outbond Adventure. Hal ini berarti motivasi pada CV. Ultra Outbond Adventure mempunyai peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Winardi (2007: 2) menyatakan bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya antusias dan kegigihan dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Peneliti terdahulu Larasati dan Gilang (2014) dengan judul "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom

Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh motivasi yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan, beberapa kesimpulan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Budaya kerja, komitmen karyawan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ultra Outbond Adventure, hal ini terbukti nilai koefisien regresinya bertanda positif yaitu :  $Y = 1.441 + 0,526X_1 + 0,370X_2 + 0,433X_3$ .
2. Budaya kerja, komitmen karyawan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ultra Outbond Adventure. Hal ini terbukti nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $40.023 > F_{tabel}$  sebesar  $2.74$  dan nilai signifikan  $F$  sebesar  $0,000 < \alpha(0,05)$ .
3. Budaya kerja, komitmen karyawan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ultra Outbond Adventure. Hal ini dibuktikan dari nilai uji  $t$  bahwa variabel budaya kerja ( $X_1$ ) nilai  $t_{hitung}$  ( $3.426$ )  $> t_{tabel}$  ( $1,667$ ) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ . Komitmen Karyawan ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung}$  ( $2.321$ )  $> t_{tabel}$  ( $1,667$ ) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,023 < 0,05$ . Dan motivasi ( $X_3$ ) nilai  $t_{hitung}$  ( $3.216$ )  $> t_{tabel}$  ( $1,667$ ) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$ .
4. Nilai  $R$  sebesar  $0.797$  sama dengan  $79,7\%$  berarti yaitu budaya kerja, komitmen karyawan dan motivasi mempunyai hubungan kuat dengan kinerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien determinan ( $R$  Square) sebesar  $0.635$  artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh budaya kerja, komitmen karyawan dan motivasi sebesar  $63,5\%$  sedangkan  $36,5\%$  lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti stress kerja, beban kerja, disiplin kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arifin. 2010. *Metodologi penelitian kualitatif, kuantitatif, dan*. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, G. 2003. *Human resource management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Ahli Bahasa Elitanya. Jakarta. Index.
- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta. Rajawali Pers.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Depok. Raja Gravindo
- Kreitner & Kinicli. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi 5. Ahli Bahasa Erly Suandy. Jakarta. Salemba Empat.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesepuluh. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L, & Zackson. 2011. *Human resource management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Ahli Bahasa Jimmi Sadell dan Bayu Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Penelitian Terapan*. Edisi 1. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Ndraha. 2003. *Teori Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama, Jakarta.
- Nitisemito, S. Alex. 2000. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Jakarta. Galiuh Indonesia.

- Prawirosentono. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ricardianto, Prasadja 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Media.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi 1. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Robbins & Judge. 2015. *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi)*. Edisi 16. Ahli Bahasa. Ratna Saras Wati. Selemba Empat. Jakarta.
- Samsudin, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Bandung. Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto B. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Edisi 1. Bumi Aksara.
- Soekidjan. 2012. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasional. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Andi.
- Stoner, James A.F dan Wankel. 2002. *Introduction to Management (Pengantar Manajemen)*. Edisi keempat, jilid lima dialih bahasakan oleh Siswanto. Jakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta. Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syadam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta. Djambatan.
- Tika. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja. Perusahaan, Cetakan Pertama*, Jakarta.
- Triatna, Cepi. 2015. *Perilaku Organisasi*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Triguno. 2018. *Budaya Kerja*. Jakarta: Penerbit Golden Trayon Press.
- Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Winardi, 2007, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Warshina, Jaka. 2011. *Budaya Kerja dan Kerjasama Tim*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi 3. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Wahjono, Sentot Imam. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Selemba Empat.
- Anggeline, Meitriana dan Sujana. 2017 *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Nusamba Kubutambahan*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha. (Vol.9). No.2
- Sembiring, Winarto dan Sianipar. 2020. *Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat di Rumah Sakit Milik Pemerintah)*. Jurnal Ilmiah Methonomi. (Vol.6). No 1.
- Putra, Agung dan Anggraini. 2020. *Pengaruh Komitmen Karyawan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Word Innovative Telecommunication di Denpasar*. (Vol.1). No.3
- Larasati, Gilang. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)*. Jurnal Management dan Organisasi. (Vol 5). No.3
- Theodora 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang*. AGORA (Vol.3). No.2