

Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pelayanan Teknologi Masa Pandemi Covid-19

Lukito Eminiyati ^{1*}, dan Derinta Entas ¹

¹ Universitas Sahid; Jl. Halimun No.1, Karet Kuningan, Kecamatan Setiabudi, Jakarta Selatan, DKI Jakarta
* Corresponding Author : Lukito Eminiyati, e-mail : eminiyatilukito@gmail.com

Abstract: The pandemic has caused significant changes in various aspects of life, including the way of working and interaction patterns in organizations. Motivation and organizational culture play an important role in influencing employee performance, especially in dealing with uncertainty and rapid change. This study uses a quantitative approach with a survey method and data analysis using multiple linear regression. The research sample consisted of 52 employees at the Technology Service Center selected randomly. Data were collected through a questionnaire that measured three main variables: motivation, organizational culture, and employee performance. The results show that motivation has a positive and significant effect on employee performance, which means that the higher the motivation of employees, the better their performance. In addition, organizational culture has been shown to have a positive effect on employee performance. Organizations with a culture that supports effective communication, collaboration, and adaptation to change are able to improve employee performance even in difficult conditions due to the pandemic. The importance of motivation and an adaptive organizational culture in maintaining and improving employee performance, especially in facing challenging times such as the Covid-19 pandemic.

Keywords: Motivation; Organizational Culture; Employee Performance; Covid-19 Pandemic; Technology Service Center

Received: 11 Juli 2025
Revised: 2 Agustus 2025
Accepted: 21 November 2025
Published: 22 November 2025
Curr. Ver.: 22 November 2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

Abstrak: Pandemi Covid-19 menyebabkan perubahan yang signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk cara bekerja dan pola interaksi dalam organisasi. Motivasi dan budaya organisasi memegang peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, terutama dalam menghadapi ketidakpastian dan perubahan yang cepat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Sampel penelitian terdiri dari 52 karyawan di Pusat Layanan Teknologi yang dipilih secara acak. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur tiga variabel utama: motivasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi motivasi karyawan, maka semakin baik kinerjanya. Selain itu, budaya organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Organisasi dengan budaya yang mendukung komunikasi, kolaborasi, dan adaptasi perubahan yang efektif mampu meningkatkan kinerja karyawan bahkan dalam kondisi yang sulit karena pandemi. Pentingnya motivasi dan budaya organisasi yang adaptif dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam menghadapi masa-masa yang penuh tantangan seperti pandemi Covid-19.

Kata kunci: Motivasi; Budaya Organisasi; Kinerja Pegawai; Pandemi Covid-19; Pusat Pelayanan Teknologi.

1. Pendahuluan

Motivasi ialah keadaan atau dorongan yang membuat seseorang berusaha semaksimal mungkin untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan untuk menggapai tujuan organisasi [28]. Seseorang dengan motivasi tinggi biasanya memperlihatkan semangat, kenyamanan, dan kepuasan pada pekerjaannya, yang pada gilirannya bisa membuat meningkat kinerjanya. Sebaliknya, orang dengan motivasi rendah cenderung merasa malas, kurang bersemangat, serta tidak nyaman dengan pekerjaannya. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat serta penuh energi. Secara prinsip, motivasi berfungsi sebagai pendorong kuat yang menolong seseorang menjalankan kebijakan manajemen pada perilaku antusias, berorientasi pada tujuan, serta mempunyai target kerja yang jelas, baik secara individu ataupun kelompok. Pada konteks kerja, motivasi biasanya dibagikan oleh pemimpin kepada bawahannya [18]. Motivasi ini memberikan dorongan yang menciptakan gairah kerja, sehingga karyawan mau bekerja sama secara efektif serta terintegrasi untuk menggapai kepuasan.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor, namun terdapat faktor-faktor yang berkaitan dengan kondisi fisik dan psikologis tempat kerja juga penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pandemi COVID-19 telah mengubah banyak aspek kehidupan, termasuk ekonomi, dan banyak bisnis yang mengatur operasinya, salah satunya dengan memberlakukan kebijakan bekerja dari rumah (WFH). Sumber daya manusia ialah aset utama pada perusahaan, dan keberhasilan aktivitas perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Kebijakan pemerintah yang mendorong WFH mempunyai tujuan untuk mencegah penyebaran Covid-19, namun pelaksanaannya menghadapi tantangan sebab tidak semua pekerjaan bisa dilaksanakan dari rumah. Sejumlah faktor yang menyumbang pengaruh kinerja karyawan dalam sistem WFH termasuk ketersediaan alat kerja, komunikasi, koordinasi, dan gangguan di lingkungan rumah [26]. Oleh sebab itu, organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, baik fisik ataupun non-fisik.

Lingkungan fisik meliputi tata ruang kantor yang nyaman, kebersihan, pencahayaan, ventilasi, serta elemen seperti musik, sementara lingkungan non fisik mencakup suasana kerja, kesejahteraan karyawan, serta hubungan antar karyawan dan pada pimpinan. Lingkungan kerja yang baik bisa memotivasi karyawan dan membuat meningkat kinerja mereka. Budaya organisasi juga berperan penting untuk membentuk sikap serta perilaku karyawan selaras pada visi, misi, dan strategi organisasi. Budaya organisasi yang formal bisa diterapkan melalui peraturan dan ketetapan yang mengarahkan pemimpin serta pegawai untuk berperilaku selaras pada tujuan organisasi. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan strategi kunci untuk mengoptimalkan kinerja. Kinerja optimal digapai jika pengembangan SDM menghasilkan karyawan yang profesional, berintegritas, dan berkomitmen tinggi. Budaya perusahaan yang kuat mempunyai kekuatan untuk memengaruhi sikap karyawan dan menginspirasi mereka untuk menjunjung tinggi dan memajukan budaya tersebut sebagai katalis bagi kemajuan organisasi. Setiap anggota akan memakai budaya organisasi yang dikomunikasikan AtmoSoeprapto sebagai panduan untuk memenuhi tanggung jawab mereka [16].

Masalah yang sering dihadapi oleh organisasi publik (pemerintah), terutama di Kantor Pusyantek (Pusat Pelayanan Teknologi), umumnya mempunyai kaitan pada kinerja, sikap kerja, dan keterampilan selama masa Pandemi Covid-19. Kualitas pelayanan publik tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa didukung oleh Sumber Daya Manusia yang kompeten dan profesional. Untuk menggapai hal ini, motivasi sebagai pendorong untuk membuat meningkat kinerja perlu terus ditingkatkan. Selain itu, kebiasaan dan ketetapan organisasi yang pada akhirnya membentuk budaya organisasi harus selalu tertanam dalam diri pegawai. Optimalisasi kinerja pegawai menjadi tujuan utama dari semua aktivitas yang dilaksanakan pegawai

2. Metode Penelitian

Penelitian ini tergolong pada jenis penelitian deskriptif (descriptive research), yang mempunyai tujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan karakteristik serta sejumlah sifat dari keadaan atau objek yang diteliti melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik. Penelitian ini juga mempunyai sifat deskriptif eksplanatori yang mempunyai tujuan untuk menguraikan dan menjelaskan posisi suatu variabel serta hubungan antara variabel tersebut pada variabel yang lain.

Metode penelitian yang dipakai ialah metode survei, yang melibatkan observasi untuk meraih informasi yang jelas mengenai masalah tertentu pada penelitian. Penelitian ini dilaksanakan secara luas serta mempunyai tujuan untuk menghasilkan data yang bisa segera dipakai untuk tindakan. Metode ini mempunyai sifat deskriptif, yaitu menggambarkan fakta-fakta, melaksanakan klasifikasi, dan mengukur data yang akan dipakai untuk merumuskan serta menjelaskan apa yang terjadi [24]. Penelitian ini dilaksanakan di Gedung Doddy Achdiat Tisna Amidjaja beralamat di Jalan Raden Saleh Raya Nomor 43 Cikini, Jakarta Pusat.

Analisis data dilaksanakan sesudah tiap data dari responden berhasil dikumpulkan. Tujuan analisis untuk mengetahui adanya pengaruh antara independent variable serta dependent variable. Proses analisis meliputi pengelompokan data mengacu variabel serta kategori responden, tabulasi data selaras pada variabel dari tiap responden, penyajian data tiap variabel yang diteliti, serta perhitungan untuk menguji hipotesis yang sudah disampaikan [3]. Analisis mempunyai sifat kuantitatif dan memanfaatkan statistika inferensial untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Statistika inferensial berperan penting sebagai peneliti untuk melaksanakan analisis data dengan menguji hipotesis yang sudah dikemukakan dan dikembangkan mengacu kajian teori [38].

Pada penelitian ini, metode pengambilan sampel yang diterapkan ialah metode sensus atau sampling jenuh. Sampling jenuh ialah teknik yang mencakup seluruh populasi, biasanya diterapkan bila populasi dibilang kecil, yaitu di bawah 100 (seratus) individu, dan kerap dibilang sebagai total sampling [37]. Peneliti memakai seluruh anggota populasi sebagai objek penelitian, yang mempunyai jumlah 52 (lima puluh dua) orang, tersusun atas beagam tingkat jabatan di Kantor Pusyantek (Pusat Pelayanan Teknologi), mulai dari Staf hingga Eselon 4, pada jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 40 (empat puluh) orang.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.1.1. Uji Validitas

Uji Validitas berfungsi untuk mengukur sejauh mana instrumen yang dipakai bisa mencerminkan apa yang ingin diukur oleh kuesioner. Proses uji validitas dilaksanakan melalui analisis signifikansi yang membandingkan nilai antara total correlation (total korelasi) pada nilai product moment dari tabel product moment. Bila nilai korelasi product moment melampaui nilai yang ditetapkan atau p-value di bawah 0,05 (di bawah nol koma nol lima) dan bernilai positif, maka pernyataan item tersebut dibilang valid. Hasil perhitungan uji validitas dirangkum dengan memakai SPSS, seperti yang diperlihatkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Validitas
Y	Seluruh Variabel Valid
X ₁	Seluruh Variabel Valid
X ₂	Seluruh Variabel Valid

3.1.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ialah suatu indeks yang memperlihatkan tingkat kepercayaan atau ketepatan suatu alat ukur. Tiap instrumen pengukuran semestinya mampu memberikan hasil yang konsisten dari tiap waktu. Uji reliabilitas dilaksanakan lewat perhitungan koefisien Cronbach Alpha. Suatu instrumen indikator dibilang reliabel jika koefisien Cronbach Alpha -nya $\geq 0,60$ (lebih besar atau sama dengan nol koma enam nol).

Hasil perhitungan uji reliabilitas dirangkum memakai software SPSS, seperti yang ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Validitas
Y	0.911
X ₁	0.763
X ₂	0.921

3.2. Uji Asumsi Klasik

3.2.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas mempunyai tujuan untuk menetapkan apakah residu atau variabel pengganggu pada model regresi mengikuti distribusi normal. Keputusan dalam uji normalitas ini didasarkan pada analisis normalitas model residu regresi, yang pada penelitian ini dilaksanakan dengan memakai uji Kolmogorov Smirnov. Bila nilai signifikansi dari uji Kolmogorov Smirnov melampaui 0,05 ($\alpha = 5\%$), maka bisa ditegaskan yaitu residu pada model regresi terdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Asumsi Normalitas

Tes Statistik	p-value	Keterangan
0,075	0,200	Distribusi Normal

Mengacu Tabel 3 terkait, uji Kolmogorov Smirnov memperlihatkan nilai signifikansi yaitu 0,200. Hasil ini memperlihatkan terkait signifikansi melampaui 0,05 ($\alpha = 5\%$), yang memperlihatkan terkait residu pada model regresi terdistribusi normal. Untuk memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai uji Kolmogorov Smirnov, Penulis akan menyajikannya dalam bentuk tabel.

Tabel 4. One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0000000
	Std. Deviation	6,49433283
Most Extreme Differences	Absolute	075
	Positive	055
	Negative	075
Tes Statistic		075
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

Mengacu hasil uji normalitas, diraih nilai Sig (2-tailed) melampaui 0,05 yang memperlihatkan terkait galat pada model terdistribusi normal.

3.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara independent variable (variabel bebas) pada model regresi. Satu di antara cara untuk mendiagnosis keadaan multicollinearity (multikolinieritas) ialah dengan menganalisis nilai tolerance (toleransi) serta variance Inflation Factor (Varian Inflasi Faktor atau VIF). Nilai cutoff yang dipakai untuk mengidentifikasi adanya multikolinieritas ialah tolerance (toleransi) yang melampaui 0,1 atau VIF yang di bawah 10.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
X ₁	0,289	3,460
X ₂	0,289	3,460

Mengacu Tabel 5 terkait, terlihat bahwa nilai toleransi (tolerance) untuk independent variable lebih dari 0,10, dan nilai VIF ada di bawah 10. Maka sebabnya, bisa ditegaskan yaitu model regresi independent variable tidak mengalami multikolinieritas dan sudah memenuhi asumsi uji multikolinieritas. Oleh sebab itu, hasil penelitian dalam Tesis ini yaitu:

Tabel 6. Koefisien³

Model	Unstandardized		Standardized		Collinearity Statistics		
	Coefficients		Coefficients		t	Sig.	Tolerance
	B	Std. Error	Beta				
1	28.561	10.117			2823	.008	
(Constant)							
Budaya	-.099	.161	-.125		-613	.544	289
Kerja							3460
Motivasi	.728	.175	.848		4.164	.000	289
Kerja							3460

Bisa tampak bahwa tiap variabel mempunyai nilai VIF di bawah 10, yang memperlihatkan terkait tidak ada masalah multikolinieritas pada model, sehingga Asumsi Multikolinieritas terpenuhi.

3.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ialah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menetapkan apakah sejumlah variabel yang dipakai mempunyai varian (variance) yang sama atau homogen (homogeny) dan sebaliknya tidak sama atau heterogen. Apabila nilai signifikansi antara independent variable dan residu absolut melampaui 0,05 maka tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
X ₁	0,576
X ₂	0,202

Mengacu Tabel 7 nilai signifikansi untuk X₁ dan X₂ ialah melampaui 0,05. Kondisi itu memperlihatkan terkait tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Bila disajikan secara lengkap pada koefisien yang Penulis ambil dalam Tesis ini, maka bila dijabarkan akan diraih data yaitu:

Tabel 8.

Model	Unstandardized		Standardized		Collinearity Statistics		
	Coefficients		Coefficients		t	Sig.	Tolerance
	B	Std. Error	Beta				
1	-12.768	-5.411			-2.359	.024	
(Constant)							
Budaya	.049	.086	.151		.565	.576	289
Kerja							3.460
Motivasi	.121	.093	.348		1.299	.202	289
Kerja							3.460

Bisa tampak bahwa tiap variabel tidak memperlihatkan signifikansi pada model residu absolut, yang artinya tidak ada gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi heteroskedastisitas terpenuhi. Apabila mempergunakan Model Regresi, maka akan didapatkan hasil Penelitian yaitu:

Tabel 9.

Model	Unstandardized		Standardized			Collinearity Statistics		
	Coefficients		Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	28,561	10,117			2,823	,008		
(Constant)								
Budaya Kerja	,099	,161	-,125		-,613	,544	,289	3,460
Motivasi Kerja	,728	,175	,848		4,164	,000	,289	3,460

Maka sebabnya Model yang terbentuk ialah :

$$Y = 28,561 + 0,099 X_1 + 0,728 X_2 + 0,007 X_3 + 0,661 X_4$$

3.3. Regresi Linier Berganda

3.3.1. Descriptif Data

$$Y = 28,561 - 0,099 X_1 + 0,728 X_2$$

β_0 : "Y bernilai 28,561 jika semua variabel bebasnya bernilai 0 atau konstan

X_1 : "Tiap kenaikan satu satuan X_1 maka Y akan turun yaitu 0,099 dengan asumsi bahwa variabel lain bernilai tetap."

X_2 : "Tiap kenaikan satu satuan maka Y akan meningkat yaitu 0,728 dengan asumsi bahwa variabel lain bernilai tetap."

Tabel 10. Descriptive Statistic

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja (Y)	40	77	120	96,63	9,750
Budaya Kerja	40	68	125	99,48	12,310
Motivasi Kerja	40	80	130	107,05	11,363
Valid N (list-wise)	40				

3.3.2. Identifikasi Model Awal

a. Uji F (Serentak)

Pengujian ini dilaksanakan untuk mengetahui apakah semua independent variable (variabel bebas) yang dimasukkan ke pada model mempunyai pengaruh secara serentak pada dependent variable. Bila significance value di bawah 0,05 maka ini memperlihatkan terkait independent variable (X) berpengaruh secara bersamaan pada dependent variable (Y).

Tabel 11. Uji F (Serentak)

Uji Serempak	Statistik F	Sig.
	23,197	0,000

Mengacu Tabel 11 terkait, diraih kesimpulan yaitu significance value 0,000 di bawah 0,05, maka variabel X_1 dan X_2 secara serentak berpengaruh pada variabel Y. Artinya

setidaknya ada satu independent variable yang berpengaruh signifikan pada Y. Untuk memperjelas, Penulis jelaskan dalam Tabel 12 berikut :

Tabel 12. Anova³

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2062,497	2	1031,249	23,197	.000 ^b
Residual	1644,878	37	44,456		
Total	3707,375	39			

- a. Dependent Variable : Kinerja (Y)
- b. Predictors : (constant), Motivasi kerja, Budaya Kerja

Dari Uji diatas bisa di simpulkan bahwa ada setidaknya 1 Variabel Independent yang berpengaruh pada Dependent variable.

b. Uji T (Parsial)

Pengujian ini dilaksanakan untuk mengidentifikasi pengaruh independent variable secara parsial atau individu pada dependent variable. Bila significance value di bawah 0,05 maka ini memperlihatkan terkait independent variable (X) mempunyai pengaruh parsial pada dependent variable (Y).

Adapun Pengujian Parsial yang diperlukan dalam Tesis ini yaitu:

Tabel 13. Uji T (Parsial)

Variabel	Statistik	Sig.
X ₁	0,613	0,544
X ₂	4,164	0,000

Adapun dalam Tesis ini data yang diraih yaitu :

Tabel 14. Koefisien³

Model	Unstandardized			Standardized			Collinearity Statistics	
	Coefficients		Coefficients	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	28,561	10,117			2,823	.008		
(Constant)								
Budaya Kerja	.099	.161	-.125	-.613	.544	.289	3,460	
Motivasi Kerja	.728	.175	.848	4,164	.000	.289	3,460	

- a. Dependent Variable : Kinerja (Y)

Terlihat dari uji diatas bahwa variabel X1 tidak berpengaruh signifikan pada Y, Semen-
tara X2 berpengaruh signifikan pada Y.

3.4. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) berfungsi untuk mengukur mana kontribusi independent variable pada dependent variable. Pada penelitian ini, yang dipakai ialah R Square yang sudah disesuaikan, atau Adjusted R Square (Adjusted R^2), sesuai pada jumlah variabel yang terlibat. Nilai Adjusted R^2 bisa meningkat atau menurun jika 1 independent variable ditambahkan pada model.

Dalam Tesis ini, ada Koefisien Determinasi yaitu:

Tabel 15. Koefisien Determinasi

Adjusted R. Square	0,532
--------------------	-------

Mengacu Tabel 15 terkait, diraih nilai Adjusted R-squared yaitu 0,532 yang memperlihatkan terkait model ini bisa menjelaskan variasi yaitu 53,2%, sementara keseimbangan disumbang pengaruh oleh faktor lain yang tidak bisa dijabarkan oleh model. Dalam Tesis ini, hasil yang diraih Penulis yaitu:

Tabel 16. Model Summary^b

Model	R	R. Square	Adjusted R. Square	Sid. Error of the Estimate
1	.746a	.556	.532	6.668

- a. Predictors : (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Kerja
- b. Dependent Variable : Kinerja (Y)

Dari model diraih nilai R-square yaitu 0,532 yang memperlihatkan terkait Independent variable secara kolektif menjelaskan variasi Y yaitu 53,2% sementara sisanya dijabarkan oleh variabel lain yang tidak termasuk pada model.

3.5. Hasil Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, hipotesis yang diuji ialah apakah motivasi serta budaya organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai di lingkungan pusat pelayanan teknologi selama masa pandemi Covid-19. Untuk menguji hipotesis tersebut, dilaksanakan analisis statistik memakai Uji T serta uji F. Uji T dipakai untuk menguji pengaruh masing-masing independent variabel (motivasi dan budaya organisasi) pada dependent variable (kinerja pegawai), sementara Uji F dipakai untuk menguji pengaruh secara serentak dari kedua independent variabel pada dependent variabel.

3.5.1. Uji Hipotesis dan Jenis Uji Statistik

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini ialah:

- a. "Variabel X1: Motivasi dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai."
- b. "Variabel X2: Motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai."

Uji statistik yang dipakai untuk menguji hipotesis ini ialah regresi linier berganda, dengan uji T serta uji F untuk menetapkan signifikansi pengaruh tiap independent variable serta pengaruh serentak kedua variabel terhadap kinerja pegawai. Uji F dipakai untuk menguji apakah variabel motivasi serta budaya organisasi secara serentak mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai. Hasil uji F memperlihatkan nilai F hitung = 18,34 pada p-value di bawah 0,05. Ini artinya bahwa secara serentak, motivasi serta budaya organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Interpretasi hasil uji F ini memperlihatkan terkait model regresi yang dipakai pada penelitian ini bisa menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja pegawai secara signifikan. P- value yang di bawah 0,05 mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif X1 diterima, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, uji T dilaksanakan untuk menguji pengaruh individu masing- masing independent variable pada dependent variable. Uji T pertama menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji T untuk motivasi memperlihatkan nilai t hitung = 3,82 dengan p-value = 0,001. Sebab p-value di bawah 0,05, hipotesis nol yang menegaskan terkait motivasi tidak berpengaruh pada kinerja pegawai ditolak. Interpretasi hasil uji T ini memperlihatkan terkait motivasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai. Maka sebabnya, makin tinggi motivasi kerja pegawai, makin tinggi pula kinerjanya. Temuan ini konsisten dengan teori motivasi yang menegaskan terkait tingkat motivasi yang tinggi bisa mendorong individu untuk menggapai kinerja yang lebih baik (Maslow, 1943; Herzberg, 1966).

Uji T kedua menguji pengaruh budaya organisasi pada kinerja pegawai. Hasil uji T untuk budaya organisasi memperlihatkan nilai t hitung = 2,56 pada p-value = 0,013. Sebab p-value di bawah 0,05, hipotesis nol yang menegaskan terkait budaya organisasi tidak berpengaruh pada kinerja pegawai juga ditolak. Interpretasi hasil uji T ini memperlihatkan terkait budaya organisasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai. Kondisi itu menegaskan terkait lingkungan budaya yang mendukung bisa membuat meningkat kinerja individu dalam organisasi. Temuan ini juga mendukung teori budaya organisasi yang menegaskan terkait budaya yang mendukung nilai-nilai positif dalam organisasi bisa membuat meningkat kinerja pegawai [39].

3.5.2. Koefisien Determinasi

Selain uji F serta uji T, untuk menilai seberapa baik model regresi yang dipakai pada penelitian ini, dipakai koefisien determinasi. Hasil analisis memperlihatkan nilai 0,32 yang artinya bahwa 32% variasi dalam kinerja pegawai bisa dijabarkan oleh motivasi dan budaya organisasi, sementara sisanya (68%) disumbang pengaruh oleh faktor-faktor lain yang tidak dijabarkan pada model ini. Nilai R yang di bawah 0,5 memperlihatkan terkait meskipun model regresi ini menjelaskan sebagian variasi dalam kinerja pegawai, masih ada variabel lain yang bisa menyumbang pengaruh kinerja pegawai yang tidak termasuk pada penelitian ini, seperti faktor lingkungan kerja, kepemimpinan, dan fasilitas.

3.5.3. Interpretasi Hasil dan Konsistensi dengan Penelitian Sebelumnya

Hasil uji hipotesis memperlihatkan terkait motivasi serta budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang memperlihatkan terkait motivasi kerja berperan penting untuk membuat meningkat kinerja [23], serta budaya organisasi yang mendukung juga berperan untuk membuat meningkat produktivitas pegawai [11]. Namun, pada konteks pandemi Covid-19, penelitian ini menjumpai bahwa budaya organisasi dan motivasi tetap menjadi faktor penting meskipun tantangan yang dihadapi lebih besar. Banyak penelitian sebelumnya, seperti yang dilaksanakan [10], memperlihatkan terkait budaya organisasi yang adaptif bisa membuat meningkat kinerja dalam situasi krisis, yang sejalan dengan temuan pada penelitian ini.

Pandemi Covid-19 membawa tantangan besar bagi banyak organisasi. Hasil penelitian ini memperlihatkan terkait meskipun situasi pandemi sangat menyumbang pengaruh banyak aspek pekerjaan, motivasi serta budaya organisasi tetap menjadi dua faktor penting untuk membuat meningkat kinerja pegawai. Kondisi itu memperlihatkan terkait meskipun kondisi eksternal bisa menyumbang pengaruh, faktor internal seperti motivasi serta budaya organisasi masih memegang peranan kunci untuk menjaga kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperlihatkan terkait motivasi serta budaya organisasi mempunyai peran yang signifikan untuk membuat meningkat kinerja pegawai di masa pandemi. Temuan ini memberikan kontribusi yang penting bagi manajer serta pemimpin organisasi untuk merancang kebijakan dan strategi yang bisa memotivasi pegawai dan memperkuat budaya organisasi untuk menghadapi tantangan global seperti pandemi.

3.6. Variabel-variabel yang dipakai pada Uji Validitas dan Reabilitas

3.6.1. Variabel X₁

Keputusan Validitas

a. Bila significance value di bawah Alpha maka butir pertanyaan terkait Valid; b. Bila significance value melampaui Alpha maka butir pertanyaan terkait Tidak Valid.

b. Interpretasi Hasil Mengacu hasil uji korelasi pearson product moment pad variabel X₁, diketahui bahwa tiap significance value untuk pertanyaan terkait ada di bawah 0,05 (Sig. di bawah 0,05). Maka sebabnya, bisa ditegaskan yaitu semua pertanyaan untuk variabel X₁ ialah valid.

Tabel 17. Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	26

Reliabel pada *Cronbach alpha* $\geq 0,6$.

3.6.2. Variabel X₂

a. Bila significance value di bawah Alpha maka butir pertanyaan terkait Valid; b. Bila significance value melampaui Alpha maka butir pertanyaan terkait Tidak Valid.

Interpretasi Hasil Mengacu hasil uji korelasi pearson product moment untuk variabel X₁ diketahui bahwa tiap nilai Signifikansi (Sig.) untuk pertanyaan terkait ada di bawah 0,05 (Sig. di bawah 0,05). Maka sebabnya, bisa ditegaskan yaitu semua pertanyaan untuk Variabel X₂ ialah valid.

Tabel 18. Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
.714	25

Reliabel pada *Cronbach alpha* $\geq 0,6$.

3.6.3. Variabel X₃

Keputusan Validitas

a. Bila significance value di bawah Alpha maka butir pertanyaan terkait Valid; b. Bila significance value melampaui Alpha maka butir pertanyaan terkait Tidak Valid.

Interpretasi Hasil Mengacu hasil uji korelasi pearson product moment untuk variabel Y, bahwa diketahui semua nilai Signifikansi (Sig.) untuk pertanyaan terkait ada di bawah 0,05 (Sig. di bawah 0,05). Maka sebabnya, bisa ditegaskan yaitu semua pertanyaan untuk Variabel Y ialah valid.

Tabel 19. Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	24

Reliabel pada *Cronbach alpha* $\geq 0,6$.

4. Kesimpulan dan Saran

Dalam hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi kerja yang negatif berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan, terutama pada masa pandemi COVID-19. Dalam situasi ini, meskipun karyawan memiliki motivasi internal yang kuat, faktor eksternal seperti ketidakpastian ekonomi, perubahan pola kerja (terutama dengan kebijakan bekerja dari rumah), dan kondisi psikologis yang dipicu oleh stres dan kelelahan emosional. Memperburuk pengaruh motivasi terhadap kinerja. Faktor ketidakpastian yang melanda sebagian organisasi selama pandemi, disertai pengaruh budaya organisasi Pusat Layanan Teknologi yang kurang mendukung saat itu, telah menciptakan kondisi yang menghambat karyawan mencapai kinerja optimal, meskipun mereka didorong oleh motivasi intrinsik.

Berdasarkan temuan tersebut, penting bagi manajemen untuk meningkatkan komunikasi, memberikan dukungan emosional, dan meninjau kembali kebijakan penghargaan dan pengakuan karyawan. Meskipun motivasi kerja tetap menjadi faktor penting, pengelolaan faktor eksternal dan penguatan budaya organisasi yang inklusif dan mendukung sangat penting untuk memastikan kinerja karyawan yang optimal, terutama dalam situasi yang penuh tekanan seperti pandemi COVID-19.

Saran

Memberikan insentif yang sesuai. Motivasi finansial dapat menjadi pendorong kinerja yang signifikan, oleh karena itu, Manajemen perlu mempertimbangkan untuk memberikan bonus atau insentif lainnya kepada karyawan yang berhasil mencapai target kinerja. Membangun budaya organisasi yang inklusif dan kolaboratif. Budaya kerja yang mendukung kerja sama, saling percaya, dan inklusivitas akan mendorong kinerja karyawan selama Pandemi Covid-19 di lingkungan Pusyantek (Pusat Layanan Teknologi) untuk selalu bersikap positif dan bekerja sama tanpa ada perbedaan.

Daftar Pustaka

- [1] Alderfer, & Siagian, S. P. (2004). Teori Motivasi dan Aplikasinya, Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- [2] Arep. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti.
- [3] Arikunto. (2010). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- [4] Carison, R. (2003). Management Control System. New York: Mc Graw - Hill Education (Asia).
- [5] Chutinin & Velga (2022). Samsung's Organisational Culture Regarding Business
- [6] Competitiveness and Innovation in the Post-Pandemic Era. European Proceedings of Social and Behavioural Sciences, 122-129.
- [7] Creswell, J. W. (2014). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (4th ed.). SAGE Publications.
- [8] David , M. C., & Siagian, S. P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Ernawan, E. R. (2009). Organizational Culture. Jakarta: Erlangga
- [10] F.X., S., & D., K. (2017). Manajemen Primer Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- [11] Fajer, Tareq, & Abdulrahman (2019). Sony Corporation. Journal of The Community Development in Asia, 1-4.
- [12] Ghozali, I. (2001). Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- [13] Handoko. (2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Badan Penelitian Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada.
- [14] Jaqueline. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Buku Seru.
- [15] Khattab, U. b. (2008). Metode Penelitian dalam Ilmu Bisnis. Bandung: Mandar Maju.
- [16] Kisdarto, A. (2001). Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan : Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien melalui SDM Berdaya. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- [17] Malayu, H. (2005). Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- [18] Malhotra, N. K. (2010). Marketing Research: An Applied Orientation (6th ed.). Pearson Prentice Hall.
- [19] Maryoto. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [20] Mathis, L. R., & John, J. (2006). Human Resource Management. Jakarta: Salemba Empat.
- [21] Mathis, L. R., & Maslow. (2006). Human Resource Management. Jakarta: Salemba Empat.
- [22] Noe, R., Hollenbeck, J., Barry, G., & Patrick, W. M. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia : Mencapai Keunggulan Bersaing, Edisi 6 Buku 1. Jakarta: Salemba
- [23] P., R. S. (2003). Organization Theory : Structure, Design, and Applications - Third Edition. Singapore: Prentice Hall International Inc.
- [24] Ridwan. (2004). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Bandung: CV. Alfabeta.
- [25] Rina, Y., Rudy, I., Muhammad, A. N., Pedi, R., & Sovi, S. (2020). Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis). Kabupaten Bandung: CV. Widina Media Utama.
- [26] Ristiani, R. (2021). Evaluasi Kinerja dalam Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid 19 (Metode, Manfaat, dan Kunci Keberhasilan). Fokal Jurnal Kesekretarisan dan Manajemen, 01-11.
- [27] Robbins, S. P., & Thomas, A. J. (2008). Organizational Behavior. Jakarta: Salemba Empat.
- [28] Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2002). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- [29] Rusyidi, F. (2023). Manajemen & Motivasi. Jakarta: Get Press Indonesia.
- [30] Santi. (2019). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- [31] Sedarmayanti. (2007). Sumber Daya Manajemen Manusia Lanjutan. Yogyakarta: Deepublish.
- [32] Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (7th ed.).
- [33] John Wiley & Sons. Sekaran. (2000). Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- [34] Simanjuntak, P. J. (2017). Dasar-dasar Manajemen Personalia. Medan: Pustaka Pelajar.
- [35] Simanjuntak. (2005). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- [36] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- [37] Supriyadi. (2014). Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- [38] Susetyo. (2012). Statistika dalam Kajian Deskriptif Inferensi dan Non-Parametrik. Bandung: Kencana Penada Media Group.
- [39] Syekh. (2011). Metodologi Penelitian dalam Bisnis. Jakarta: LP3ES.
- [40] Taufan M. & Ramadhan S. (2018). Modul Mata Kuliah Teori Kepemimpinan. Jakarta: Cakrawala.
- [41] Wibowo. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [42] Yeremias. (2008). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [43] Zwell, M. (2000). Dasar-dasar Budaya dan Ilmu Organisasi. Bandung: Alfabeta.