



PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MUTU KINERJA DI MASA COVID-19 PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA BEKASI

Kurniawan Prambudi Utomo^{a*}, Devy Sofyanty^b, Faif Yusuf^c

^{a,b,c}Universitas Bina Sarana Informatika, Jl. Kramat Raya No 98 Jakarta Pusat, Indonesia

*kurniawan.kpu@bsi.ac.id

Diterima: Januari 2021. Disetujui: Mei 2021. Dipublikasikan: Mei 2021.

ABSTRACT

The research report aims to determine the effect of work motivation and organizational culture on the quality of public performance, using quantitative descriptive research methods, and using primary data in the Bekasi City Education Office with 100 respondents as well as related school communities, then the data is processed using multiple regression analysis. The results state that there is a positive and significant relationship from the independent variables, namely work motivation and organizational culture, the dependent variable, namely the quality of public performance, this is quite good and needs to be improved again in order to improve education based on appropriate quality management and become a challenge to continue to innovate performance commitment in the field of education for the people of Bekasi City.

Keywords: Motivation; Culture; Performance Quality.

ABSTRAK

Laporan penelitian mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap mutu kinerja public, dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, dan menggunakan data primer di Dinas Pendidikan Kota Bekasi dengan 100 responden juga masyarakat sekolah terkait, lalu data diolah menggunakan analisis regresi berganda. Adapun hasil menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan dari variable bebas yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi variable terikat yaitu mutu kinerja publik, hal ini cukup baik dan perlu ditingkatkan Kembali guna meningkatkan Pendidikan yang berbasis pada manajemen mutu yang tepat dan menjadi tantangan untuk terus melakukan inovasi komitmen kinerja dibidang Pendidikan untuk masyarakat Kota Bekasi.

Kata kunci: Motivasi; Budaya; Mutu Kinerja.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan ujung tombak keberhasilan dalam mencetak sumber daya manusia yang unggul guna membangun suatu negara yang berkebudayaan dan maju, oleh karena itu peran semua pihak sangat diperlukan. Motivasi kerja yang

tinggi akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Komitmen individu untuk memiliki kinerja maksimal juga dipengaruhi oleh budaya organisasi yang dianut oleh tempat individu bekerja. Budaya organisasi berperan dalam mengontrol perilaku individu untuk berperilaku sesuai dengan pedoman yang

berlaku di institusinya. Mutu kinerja lembaga merupakan hasil dari sikap dan perilaku pegawai yang menunjang kerja suatu organisasi pelayanan publik. Seseorang yang memiliki mutu kinerja yang tinggi akan mampu memperlihatkan perilaku kerja, yaitu kinerja yang optimal, melibatkan hubungan yang aktif terhadap Lembaga dan akan tetap setia pada organisasinya.

Intervensi dari motivasi kerja yang tinggi dan implementasi budaya organisasi yang sehat dan ideal, akan menghasilkan komitmen dari para pegawai untuk memiliki kinerja yang baik sehingga berimbas pula pada peningkatan mutu kinerja lembaga. Namun menurut pengamatan penulis dalam tiga bulan terakhir, motivasi dan budaya organisasi pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi belum dilakukan maksimal, terlebih sejak masa pandemic Covid-19, kegiatan operasional tatap muka yang terbatas dan lebih banyak dilakukan secara virtual. Hal ini berimbas pada tingkat kedisiplinan yang rendah, sebagai contoh masih banyak dijumpai pegawai yang datang terlambat, berbusana tidak rapih, bersikap acuh tak acuh dalam memberikan informasi, padahal sebagai aparatur sipil negara dituntut untuk meningkatkan kredibilitas dan citra instansi dengan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat guna menjaga kepercayaan publik

Penelitian yang dilakukan Zubaidah (2015) dengan judul “Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Pendidikan di SMKN 1 Pabelan” diperoleh hasil bahwa budaya sekolah berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan sebesar 67,6% sedangkan variabel motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan serta diperoleh kesimpulan pula bahwa budaya sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan

Penelitian yang dilakukan oleh Sutanto (2013) yang berjudul Pengaruh

Motivasi, Komunikasi, Budaya Organisasi dan Partisipasi Publik terhadap Mutu Kinerja Anggota DPRD Kota Bandung” diperoleh hasil pengaruh motivasi terhadap mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung adalah sebesar 16,9% dan merupakan variabel terendah pengaruhnya terhadap mutu kinerja anggota DPRD. Sedangkan variabel budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung sebesar 32,6%.

Meskipun penelitian tentang motivasi kerja, budaya organisasi dan mutu kinerja lembaga sudah sering dilakukan namun yang membedakan dengan penelitian sebelumnya adalah kondisi yang berbeda akibat pandemik covid 19. Wabah Covid 19 yang melanda seluruh dunia turut mempengaruhi semua aspek kehidupan baik kegiatan operasional pemerintahan, swasta, kegiatan belajar mengajar hingga aktivitas ekonomi lainnya seperti bekerja dan berdagang. Untuk mengantisipasi penularan virus Covid-19 pemerintah Indonesia mengambil kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), hal ini berdampak pada terbatasnya aktivitas fisik yang biasa dilakukan secara tatap muka langsung menjadi virtual. Hal ini menimbulkan dampak tersendiri seperti menurunnya motivasi kerja karyawan, penundaan, terlambat atau tidak tercapainya target kerja yang diakibatkan karena terpecahnya fokus antara pekerjaan kantor dengan urusan pribadi serta pekerjaan rumah termasuk melibatkan dalam pengurusan anak.

Dinas Pendidikan Kota Bekasi merupakan sebuah lembaga dibawah Pemerintah Kota Bekasi yang menangani masalah Pendidikan dasar dan menengah, jumlah sekolah di Bekasi SD-SMA/K sebanyak 1.219 sekolah dan jumlah siswa sebanyak 108.156 siswa, institusi tersebut berupaya untuk 5.600 guru, dalam menjalankan operasionalnya Dinas Pendidikan harus mampu mengedepankan sikap dan budaya yang ditetapkan yaitu menggunakan pakain yang rapih dan bersih,

datang tidak boleh terlambat, bersikap ramah, saling memberi bantuan terkait Pendidikan antar sekolah

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausal, jenis penelitian kausal dirasa sesuai dengan inti dari penelitian ini yang ingin mencari pengaruh dari motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap mutu kinerja di masa covid 19 pada dinas pendidikan kota Bekasi. Melalui pengolahan data secara statistik diharapkan dapat diketahui sejauh mana pengaruh antara ketiga variabel yang diteliti

Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah: (1) Berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau honorer di Dinas Pendidikan Kota Bekasi, (2) Masa kerja minimal satu tahun, (3) Masih aktif bekerja di Dinas Pendidikan Kota Bekasi, (4) Bersedia menjadi responden. Penelitian dilakukan di kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi

Pada penelitian ini akan diikuti dengan melakukan perumusan hipotesis, sebagai jawaban dugaan sementara terhadap masalah penelitian, definisi hipotesis adalah rumusan yang menyatakan adanya hubungan kuat tidaknya antara variabel tertentu baik variabel bebas maupun terikat, dua atau lebih variabel, adapun hasil hipotesis bersifat dugaan sementara, dapat benar atau tidak sehingga dapat diganti oleh hipotesis lain yang lebih tepat dan lebih benar berdasarkan pengujian ulang atau lanjutan, sehingga penulis merumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Terdapat hubungan dan pengaruh positif signifikan variable motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap mutu kinerja publik di kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

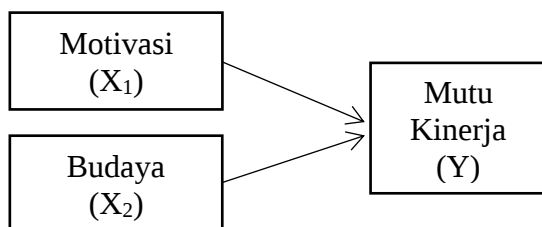
H₀: Tidak terdapat hubungan dan pengaruh positif signifikan variable motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap mutu kinerja publik di kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

Dari hipotesis tersebut, maka ditentukan metode penelitiannya, metode penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dan melakukan observasi penelitian lapangan (*field research*) secara langsung pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi sebagai objek, agar penulis mendapatkan data primer/sekunder untuk diolah menggunakan statistic data deskriptif, lalu menentukan metode modus *selfadministered questionnaires* yaitu penyebaran kuesioner secara langsung dengan tatap muka kepada responden kepada staff kantor dinas dan pengguna, khususnya pihak sekolah, hal ini dilakukan untuk mendapatkan jawaban dan tingkat pengembalian kuesioner (*response rate*) sebesar 100%, dan jika diperlukan akan dilakukan wawancara terbatas mengingat pandemic Covid-19 masih berlangsung dengan sambungan telephon dan alat komunikasi lainnya, setelah melakukan dan mendapatkan data, penulis mengolah dengan analisis regresi berganda dengan SPSS dengan waktu penelitian Agustus - Oktober 2019, sedangkan alat analisis angket menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk menguji hasil data dengan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedoksitas, uji multikolinieritas dan uji hipotesis dengan uji t dan uji f, sedangkan rumus regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Dimana:

Y = Mutu Kinerja Publik
 a = Konstanta Regresi
 b₁, b₂ = Koefisien Regresi
 X₁ = Motivasi Kerja
 X₂ = Budaya Organisasi
 e = Kesalahan



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Gambar 1 menunjukkan bahwa dugaan motivasi dan budaya mempengaruhi kinerja yang saling terkait pada dinas Pendidikan Kota Bekasi, sehingga perlu dikembangkan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian yang berjudul variabel motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap mutu kinerja publik di kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi akan dilakukan pengujian data validitas dan reliabilitas serta pengujian persyaratan analisis yaitu analisis regresi berganda dengan statistik deskriptif, peneliti melakukan penyebaran kuesioner di kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi dengan responden menjawab dari masing-masing variabel, yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi dan mutu kinerja publik.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada penelitian motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap mutu kinerja publik di kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi, pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi validitas *Pearson* atau uji validitas masing-masing variabel dengan teknik *product moment* yaitu pemberian nilai untuk setiap item dikorelasikan dengan nilai total, sedangkan hasil penelitian uji ini bersifat valid atau tidak, setelah didapat, penulis membuat rekapitulasi hasil untuk memudahkan nilai yang didapat, sesuai dengan persyaratan bahwa variabel dikatakan valid jika nilai variabel berada diatas 0,30 diketahui bahwa setiap variabel dari motivasi dan budaya terhadap mutu kinerja public di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi berada pada

nilai diatas 0,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dapat dikatakan valid seperti yang terlihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. *Correlation*

		Motivasi Kerja	Budaya Organisasi	Mutu Kinerja
Motivasi Kerja	Pearson	1	,175	,559
	Correlation Sig. (2_tailed)		,082	,559
	N	100	100	100
Budaya Organisasi	Pearson	,175	1	,665
	Correlation Sig. (2_tailed)	,082		,521
	N	100	100	100
Mutu Kinerja	Pearson	,559	,665	1
	Correlation Sig. (2_tailed)	,559	,521	
	N	100	100	100

Sumber: Data diolah (2020)

Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Alpha Cronbach. Kriteria suatu skala dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas menunjukkan angka lebih dari 0,6 (Siregar, 2013).

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	R tabel	Informasi
Motivasi Kerja	0,559	Valid
Budaya Organisasi	0,665	Valid
Mutu Kinerja	1,00	Valid

Sumber: Data diolah (2020)

Perhitungan reliabilitas terhadap variabel motivasi kerja, budaya organisasi dan mutu kinerja publik menghasilkan koefisien reliabilitas lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut reliabel sebagai alat ukur.

Tabel 3. Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of items
,862	3

Sumber: Data diolah (2020)

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,862	Reliabel
Budaya Organisasi	0,862	Reliabel
Mutu Kinerja	0,862	Reliabel

Sumber: Data diolah (2020)

Berikutnya akan dilakukan uji asumsi klasik, antara lain pengujian uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian tersebut dapat terdistribusi dengan baik, sesuai dengan persyaratan jika terjadi pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka bersifat normal dan penelitian dapat dilanjutkan, berikut hasil uji normalitas data:

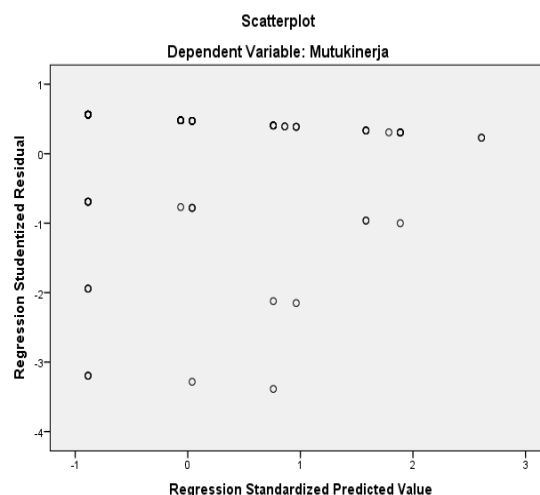
Tabel 5. Uji Normalitas

One-sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized residual
N	100
Normal Parameters a.b.	.0000000
Std. Deviation	.79751302
Most Extreme Difference	.365
Positive	.287
Negative	-.365
Test Statistic	.365
Asymp. Sig. (2-tailed)	.022

Sumber: Data diolah (2020)

Pada penelitian motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap mutu kinerja publik di kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi, dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig* bernilai 0,22 yang berarti bahwa nilai terdistribusi dengan baik, sesuai dengan persyaratan, jika terjadi pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ atau nilai probabilitas $> 0,05$, maka bersifat normal dan dapat

dilanjutkan ke pengujian berikutnya yaitu pengujian heteroskedastisitas, dimana pengujian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan variabel penelitian motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap mutu kinerja publik secara simultan atau bersama, Adapun hasil pengujian heterokedastisitas sebagai berikut:



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Pada penelitian motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap mutu kinerja publik di kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi, terlihat dari gambar titik-titik yang tersebar berada diatas angka 0, titik tidak berkumpul pada satu titik tertentu dan jarak saja, kemudian titik membentuk pola tertentu dan penyebaran titik titik data tidak berpola, sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa tidak terjadi masalah gejala heteroskedastisitas dan dapat terpenuhi untuk melanjutkan ke penelitian berikutnya.

Pengujian data penelitian menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji persamaan regresi berganda, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji T dan uji F pada motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap mutu kinerja publik di kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi, antara lain:

Tabel 6. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.228	.641		8.157	.000		
Motivasikerja	.604	.090	.073	.708	.481	.969	1.032
Budayaorganisasi	.702	.095	.078	.757	.451	.969	1.032

a. Dependent Variable: Mutukinerja

Sumber: Data diolah, (2020)

Tabel 6 menunjukkan hasil nilai variabel motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap mutu kinerja publik di kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi, pada motivasi kerja pegawai sebesar 0,604 atau 60,4% sedangkan pada variable nilai budaya organisasi 0,702 atau 70,2% sehingga dapat membentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 5,228 + 0,604X_1 + 0,702X_2$, dapat ditarik kesimpulan dari persamaan tersebut bahwa persamaan regresi yang membentuk antara variable motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap mutu kinerja publik di kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi sangat baik, karena kedua variabel bersifat positif dan signifikan baik motivasi dan budaya

pegawai, hal ini menunjukkan komitmen yang baik dari pegawai untuk menciptakan pelayanan publik, khususnya sekolah di Kota Bekasi, sehingga Pendidikan merata, mengingat para pegawai bekerja maksimal walaupun menggunakan *Work From Home (WFH)* dan *Work From Office (WFO)* dimasa pandemic Covid-19, setelah uji persamaan analisis regresi berganda, penulis melakukan uji kolerasi, untuk mengetahui berapa besar pengaruh yang dihasilkan dari kedua variable motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap mutu kinerja publik di kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi, berikut hasil korelasi dibawah ini:

Tabel 7. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.097 ^a	.900	.111	.806	.090	.457	2	97	.635

a. Predictors: (Constant), Budayaorganisasi, Motivasikerja

b. Dependent Variable: Mutukinerja

Sumber: Data diolah, (2020)

Pada penelitian motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap mutu kinerja publik di kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi, diketahui bahwa variable bebas, yaitu budaya dan motivasi, dari tabel 7 diketahui R-square = 0,900 atau 90% menunjukkan nilai yang cukup kuat dan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu mutu kinerja publik, sedangkan sisanya 10% yang masih dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti

pemberian penghargaan, kompensasi, tunjangan dan sebagainya, yang mungkin akan dibahas pada penelitian lanjutan atau dalam penelitian lanjutan diperlukan variable perantara atau *moderating* untuk mencapai hasil maksimal pada variable terikat, sehingga variable *moderating* akan memberikan asumsi yang lebih tepat.

Pada Tabel 6 terdapat data uji t, uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan antara dua variabel motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap mutu

kinerja publik di kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi, dengan memperhatikan nilai nilai kritis atau t-tabel, jika t hitung positif maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, sebaliknya t hitung negative maka $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga nilai probabilitas 0,05.

Pada penelitian motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap mutu kinerja publik di kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi, mempunyai nilai hasil uji T yang bersifat homogen, dapat diketahui dengan $DF 100-2 = 98$ yaitu sebesar 8.157 dari nilai T table sebesar 2.021 yaitu bersifat positif yang menunjukkan T hitung $> T_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel bebas, yaitu variabel motivasi dan budaya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu mutu kinerja

publik, setelah uji T dilakukan dilakukan dan dinyatakan berpengaruh, maka dapat dilanjutkan dengan uji berikutnya, yaitu uji F, uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas, yaitu mutu kinerja publik memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat, yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi serta mapu mengukur besarnya perbedaan *variance* antara kedua atau beberapa kelompok atau variable tersebut, jika nilai F hitung $< F_{tabel}$, maka dikatakan tidak signifikan, sebaliknya jika F hitung $> F_{tabel}$ maka dikatakan signifikan (%) akan lebih besar alpha, Adapun uji F sebagai berikut:

Tabel 8. Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.685	2	6.843	2.389	.103 ^a
	Residual	134.635	47	2.865		
	Total	148.320	49			

Sumber: Data diolah, (2020)

Tabel 8 menunjukan bahwa penelitian motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap mutu kinerja publik di kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi mempunyai nilai F table sebesar 2,389 dari F table sebesar 1,190, yang berarti mempunyai nilai F Hitung $> F_{tabel}$ sehingga mempunyai hubungan positif dan signifikan, antara variable bebas, yaitu motivasi dan budaya terhadap variable terikat yaitu mutu kinerja publik.

Hubungan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Mutu Kinerja Publik

Pada penelitian motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap mutu kinerja publik di kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi diketahui bahwa variable bebas, yaitu budaya dan motivasi, dari table mempunyai $R\text{-square} = 0,900$ atau 90% menunjukkan nilai yang cukup kuat dan mempunyai pengaruh positif dan

signifikan, para pegawai yang bekerja, sudah memahami alur dan prosedur kita secara WFH dan WFO mulai dari Undang-undang peraturan, kedisiplinan waktu, pelayanan yang cakap dan peduli serta mematuhi protocol kesehatan saat bekerja, walaupun hampir mencapai 100%, diharapkan kemampuan ini perlu ditingkatkan baik secara individu dan kelompok, sehingga diharapkan mampu menyesuaikan dengan benar dan tepat sehingga harapan masyarakat dan pihak sekolah di Kota Bekasi untuk mewujudkan Bekasi yang cerdas terlaksana sesuai dengan Visi Misi Pemerintah Kota Bekasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Setiawan (2019) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS TNI-AD Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Internal di Kantor KODIM 0611 REM 062/ TN Garut, berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan model analisis jalur

diperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS TNI-AD. Secara empiris hasil pengujian hipotesis ini memberikan gambaran bahwa motivasi kerja yang tinggi dan baiknya kinerja PNS TNI-AD dapat memberikan pengaruh pada meningkatnya Mutu Pelayanan Internal.

Hubungan Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Mutu Kinerja Publik

Pada penelitian motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap mutu kinerja publik di kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi, menunjukkan hubungan budaya organisasi menunjukkan nilai positif terhadap mutu kinerja publik, artinya diperlukan budaya yang luwes dan mudah beradaptasi, sehingga pegawai mudah menyesuaikan dan membaca situasi saat menjalankan tugas, pokok dan fungsi sebagai abdi negeri, terlebih dimasa pandemic Covid-19 untuk tetap fokus menjalankan pekerjaannya walaupun terjadi rotasi pegawai baik ditingkat pusat dan daerah yang terjadi, sehingga masalah pendidikan khususnya di Kota Bekasi dapat diselesaikan dengan cepat dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, tentunya dengan semangat budaya organisasi yang tinggi dan loyal kepada masyarakat sekolah.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pandeni, dkk (2017) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Akuntabilitas Publik Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Total Quality Management Sebagai Variabel Moderating. Penelitian yang dilakukan kepada 53 orang karyawan PDAM Kabupaten Buleleng diperoleh hasil bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Hubungan Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Mutu Kinerja Publik

Pada penelitian motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap mutu kinerja

publik di kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi, menunjukkan terdapat hubungan cukup baik, positif dan signifikan, hal ini terbukti dengan uji regresi dan korelasi secara bersamaan setiap variable, walaupun belum menunjukkan angka 100%, hal ini karena banyak faktor lain yang masih mempengaruhi seperti kompensasi, tunjangan dan lainnya, sehingga penelitian ini perlu dilanjutkan juga dalam mencapai mutu kinerja public diperlukan variable perantara atau *moderating* untuk mengetahui dan memudahkan angka mendekati 100%.

SIMPULAN

Dari uraian penelitian diatas tentang motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap mutu kinerja publik di kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi, Penulis mencoba menyimpulkan bagaimana kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bekasi di masa pandemic Covid-19 baik yang dilakukan secara WFH dan WFO yang terbatas, bahwa mutu kinerja public cukup baik dan perlu ditingkatkan guna menjaga kualitas Pendidikan di tingkat sekolah baik SD, SMP dan SMA, apalagi dimasa pandemic Covid-19 ini, seyogyakan Pendidikan tidak boleh terputus, namun dengan kemajuan teknologi Pendidikan dapat tetap berjalan walaupun dilakukan secara Sinkronus dan Asinkronus, sehingga guru dan murid tetap menjalankan pembelajaran, kedepan motivasi dan budaya pegawai ASN Dinas Pendidikan Kota Bekasi harus tetap terjaga dan mampu memberikan pelayanan terhadap sekolah di Bekasi dengan berbagai kendala yang dihadapi, sehingga menjadi motivasi kuat untuk mewujudkan pelayanan berbasis kompetensi dan mewujudkan harapan masyarakat dan sekolah untuk mendapat pelayanan terkait Pendidikan yang bersifat cepat, tepat dan benar, dan juga mendukung visi misi kota Bekasi yang kompetitif dalam bidang pelayanan disegala bidang termasuk

Pendidikan dan terus melakukan inovasi dan teknologi dan menciptakan birokrasi yang handal.

Keterbatasan penelitian ini hanya menganalisa mutu kinerja publik hanya pada satu instansi saja sehingga tidak cukup dapat mewakili atau menggambarkan mutu kinerja publik secara keseluruhan, untuk penelitian selanjutnya hendaknya dapat memperluas objek penelitian pada bidang pekerjaan yang lain, dengan karakteristik responden yang berbeda, seperti pada karyawan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), atau Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), perusahaan swasta maupun asing, dengan status karyawan kontrak ataupun out source. Sekiranya perlu juga ditambahkan variabel prediktor lainnya yang mempengaruhi mutu kinerja publik seperti: kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, iklim organisasi, etos kerja, dll sehingga banyak mengungkap wacana dengan sudut pandang yang lebih luas.

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mutu kinerja publik disarankan menggunakan teknik analisis data yang berbeda dan memperluas jumlah sampel yang dipakai sehingga dapat memperkaya hasil penelitian. Selain itu peneliti berikutnya diharapkan melakukan pengukuran dengan memperhatikan faktor demografis, jenis pekerjaan, beban kerja maupun sumber daya yang diterima oleh subjek yang diteliti, mengingat tiap-tiap jenis pekerjaan ataupun bagian dalam institusi mempunyai tuntutan dan sumber daya kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan

REFERENSI

- Bekasi, B. P. (2018). *Jumlah Penduduk, Tipologi Kota, PDRB, IPM dan Tingkat Pendidikan*. Bekasi: <https://bekasikab.bps.go.id/>.
- Bekasi, B. P. (2018). *Jumlah Penduduk, Tipologi Kota, PDRB, IPM dan Tingkat Pendidikan Kota Bekasi*. Kota Bekasi: <https://bekasikota.bps.go.id/>.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Nasional, R. P. (2008-2013). *RPJMD Kota Bekasi 2010-2025*. Bekasi.
- Pandeni,dkk (2017) *Pengaruh Budaya Organisasi, Akuntabilitas Publik Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Total Quality Management Sebagai Variabel Moderating*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi UNDIKSHA. Vol.7 No.1
- Prawirosentono, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Setiawan, Heri Wawan. (2019) *Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS TNI-AD Dalam meningkatkan Mutu Pelayanan Internal di Kantor Kodim 0611 REM 062/ TN*. Jurnal Publik, Vol.2 No.2; 33-40
- Soedjono. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN, 22- 47.
- Sopiah. (2009). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.

- Sutamto, Tato (2013) *Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Budaya Organisasi dan Partisipasi Publik terhadap Mutu Kinerja Anggota DPRD Kota Bandung*. Disertasi. Universitas Pendidikan Indonesia
- Utomo, K. P. (2018). *Pemberian Kompensasi Untuk Memaksimalkan Kinerja di PT Kresna Reksa Finance. Optimal*, 66-81.
- Utomo, Kurniawan Prambudi. (2020). *Pengaruh Layanan Kualitas dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Masyarakat di Kecamatan Bekasi Utara. Ekonomi dan Manajemen*, 55-66.
- Zubaidah, Siti. (2015). *Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di SMKN 1 Pabelan*. Prosiding Seminar Nasional Pendidikan, 177-184.