**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI**

**TERHADAP MUTU KINERJA** **DI MASA COVID-19**

 **PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA BEKASI**

**Kurniawan Prambudi Utomoa\*, Riris Lestiowatib, Andrie Kurniawanc**

**a,b,cUniversitas Bina Sarana Informatika, Jl. Kramat Raya No 98 Jakarta Pusat, Indonesia**

**\*kurniawan.kpu@bsi.ac.id**

***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.*

*Key words: Motivation, Culture; Performance Quality*

**ABSTRAK**

Laporan penelitian mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap mutu kinerja publik, 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

**PENDALULUAN**

Pendidikan merupakan ujung tombak keberhasilan dalam menempatkan sumber daya manusia paling depan untuk membangun suatu negara yang berkebudayaan dan maju, oleh karena itu peran semua pihak sangat diperlukan, mulai dari pemerintah baik pusat maupun daerah sebagai penyelenggara negara dalam hal Pendidikan baik dasar maupun menengah dan tinggi, juga guru sebagai pioneer membangun negara sebagai dasar untuk membentuk generasi peserta didik sesuai dengan amanat Undang undang Dasar, yaitu mencerdaskan kehidupan bernegara, menurut Data Pokok Pendidikan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2019, jumlah sekolah mencapai 169.378 sekolah negeri dan 138.277 sekolah swasta dan jumlah murid SD total 25.49 juta, SMP 10.13 Juta dan SMA 4.78 juta, SMK 4.9 juta jumlah yang cukup tinggi untuk dikelola secara baik, diperlukan sebuah motivasi yang tinggi dari pemangku kepentingan atau *stakeholder* untuk menjaga keseimbangan mutu dan kinerja dengan baik sehingga semangat membangun manusia yang terampil akan terwujud, sebaliknya jika motivasi atau semangat rendah maka yang terjadi mutu akan mengikuti, seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk manampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya, seperti dalam definisi motivasi bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu (Munandar, 2001), sedangkan menurut Hasibuan (2003) motivasi kerja adalah kemauan kerja karyawan yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan social dimana kekuatannya tergantung dari proses pengintegrasian tersebut, dari motivasi kerja akan menimbulkan motivasi kinerja yang lebih baik, hal ini sesuai dengan Simamora dalam (Utomo, 2018),motivasi kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan organisasi secara keseluruhan, sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, hal ini sesuai yang dikemukan Mangkunegara (2001) bahwa kinerja adalah sebuah hasil karyawan baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, selain kepemimpinan, motivasi tidak kalah penting untuk mendukung kerja institusi. Motivasi diperlukan juga oleh komitmen organisasi dalam menjaga hubungan keselarasan lembaga, karena komitmen terhadap organisasi terkait dengan dedikasi yang di berikan oleh seorang, selain pengaruh motivasi, pengaruh budaya organisasi juga mempengaruhi bagaimana suatu institusi berjalan dengan benar dan sesuai, budaya organisasi merupakan pedoman untuk mengontrol setiap perilaku individu yang berada didalamnya. Budaya organisasi sangat berguna bagi keberlangsungan organisasi dalam mendesain kembali sistem pengendalian manajemen organisasi, untuk menciptakan komitmen antara atasan dan bawahan. Selain itu adanya budaya organisasi di sebuah perusahaan sebagai ciri khas yang dapat membedakan antar perusahaan, secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerja bersama, kepemimpinan dan jenis organisasi serta proses administrasi yang berlaku hal ini penting mengingat budaya merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi, seperti dalam definisi tentang budaya, bahwa Robbins dan Judge dalam (Wianti, 2018) mendefinisikan “budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya” sedangkan menurut (Soedjono, 2005) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain, namun menurut (Sulaksono, 2015), budaya organisasi adalah sekumpulan keyakinan bersama, sikap dan tata hubungan serta asumsi-asumsi yang secara eksplisit yang diterima dan digunakan oleh seluruh anggota organisasi untuk menghadapi lingkuungan luar untuk mencapai organisasi, dari budaya organisasi akan menjadikan sikap atau prilaku pegawai dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan peraturan yang ditetapkan dan berlaku untuk mencapai tingkat kepercayaan publik yang diharapkan. Budaya dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi, sedangkan pengukuran kepuasan layanan perlu dilakukan untuk mengidentifikasi tingkat kesejahteraan sekaligus mengetahui kesenjangan yang terjadi, kinerja organisasi layanan publik harus diukur dari hasil yang dicapai (Utomo, 2020), dari pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi, umumnya akan dapat menghasilhan komitmen membangun sebuah institusi yang diharapkan, sehingga akan sesuai tupoksi, tugas, pokok dan fungsi kerja baik Lembaga pemerintahan, dinas terkait maupun sekolah sebagai institusi terkait, hal ini sesuai dengan yang dikemukan Hunt dan Morgan (dalam Sopiah, 2008) pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut: (1). Memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, (2). Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, (3). Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi yang akan meningkatkan mutu kinerja lembaga, sesuai dengan definisi mutu kinerja merupakan hasil dari sikap dan prilaku pegawai yang dilakukan dan mempengaruhi perkembangan potensi yang dimiliki seorang pegawai demi menunjang kerja suatu organisasi pelayanan publik dalam tujuannya meningkatkan keperecayaan secara keseluruhan. Prawirosentono dalam (Rafiq, 2002) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sedangkan menurut. (Soedjono, 2005) mengatakan bahwa kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer atau pengusaha. Kinerja organisasi merupakan hasil yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang didalamnya. 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.

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, bahwa peran Dinas dalam hal ini adalah membuat regulasi yang sesuai dengan garis Pendidikan nasional dan sejalan dengan misi Pendidikan di Kota Bekasi, 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, Namun menurut pengamatan dalam tiga bulan terakhir, motivasi dan budaya organisasi belum dilakukan maksimal, mengingat masa pandemic Covid-19 ini, terutama melalui operasional baik tatap muka terbatas dan virtual, masih dijumpai pegawai yang belum tepat masuk secara disiplin, juga pegawai dalam ini dituntut mampu meningkatkan kualitas kepercayaan masyarakat selain menjaga kinerja pegawai dan mempertahankan prestasi kerja.

### METODE PENELITIAN

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 variable bebas maupun terikat, dua atau lebih variable, 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 mengunakan analisis deskriptif kuatitatif 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 menetukan 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 lainya, 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 + b1.X1 + b2.X2 + e

Dimana:

Y = Mutu Kinerja Publik

a = Konstanta Regresi

b1, b2 = Koefisien Regresi

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Budaya Organisasi

e = Kesalahan

#

# HASIL DAN PEMBAHASAN

 Penelitian yang berjudul variable 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.

**Menguji Data**

**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 variable dikatakan valid jika nilai variable berada diatas 0,30 diketahui bahwa setiap variable 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 variable dapat dikatakan valid seperti yang terihat table dibawah ini berikut hasil uji validitas dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

|  |
| --- |
| Sumber: Data diolah, (2020)Tabel 2. Hasil Uji Validitas  |
| **Variabel** |  | **R tabel** | **Informasi** |
| Motivasi Kerja | 0.559 | 0.30 | Valid |
| Budaya Organisasi  |  0.665 | 0.30 | Valid |
|  Mutu Kinerja Publik | 1.00 | 0.30 | Valid |
| Sumber: Data diolah, (2020)    Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Sumber: Data diolah, (2020)Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas  |
|  |  | ***Cronbach Alpha******(* α)** | **Informasi** |
| Motivasi Kerja | 0,862 | 0.6 | Reliabel |
| Budaya Organisasi  | 0,862 | 0.6 | Reliabel |
| Mutu Kinerja Publik | 0,862 | 0.6 | Reliabel |
| Sumber: Data diaolah, (2020) |  |  |  |

Dari table diatas dapat diketahui bahwa, pengujian reliabelitas pada penelitian motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap mutu kinerja publik di kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi dapat diketahui bahwa secara simultan mempunyai nilai R hitung 0,862, sesuai dengan persyaratan bahwa nilai R hitung > R table, maka variable bebas berpengaruh pada variable bebas, sehingga dapat dikatakan bahwa variable-variabel tersebut bersifat reliabel, setelah melakukan uji validitas dan reliabelitas.

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 α = 5% atau nilai probabilitas < 0,05, maka bersifat normal dan penelitian dapat dilanjutkan, berikut hasil uji normalitas data:

Tabel 5. Uji Normalitas



 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 α = 5% atau nilai probabilitas > 0,05,maka bersifat normal dan dapat dilanjutkan ke pengujian berikutnya yaitu pengujian hetekedoksitas, dimana pengujian ini mempunya tujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan variabel penelitian motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap mutu kinerja publik secara simultan atau bersama, Adapun hasil pengujian hetekedoksitas sebagai berikut:



Gambar 1. Uji Heterokedoksitas

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 hingga model regresi yang baik 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 heteroskedastisitas, 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. Analisis Uji Persamaan Regresi



Sumber: Data diolah, (2020)

Dalam uji statistic SPSS, didapat tabel menyatakan bahwa hasil nilai variable 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 + 0,604X1 + 0,702X2, dapat ditarik kesimpulan dari persamaan tersebut bahwa persamaan regresi yang membentuk antara variable motivasi kerjaa dan budaya organisasi terhadap mutu kinerja publik di kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi sangat baik, karena kedua variable bersifat positif dan signifikan baik motivasi dan budaya pegawai, hal ini menunjukan komitmen yang baik dari pegawai untuk menciptakan pelayanan public, khusunya 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 mengketahui 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. Analisis Rekapitulasi R dan R square



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 table mempunyai 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.

Berikutnya pengujian 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 table, sebaliknya t hitung negative maka t-hitung < t-tabel, sehingga nilai probabilitas 0,05 Adapun uji t sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil uji T



 Sumber: Data diolah, (2020)

Pada penelitian motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap mutu kinerja publik di kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi, mempunyai nilai hasil uji Tyang 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 variable motivasi dan budaya mempunyai pengaruh positif terhadap variable terikat yaitu mutu kinerja public, 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 perbedaaan *variance* antara kedua atau beberapa kelompok atau variable tersebut, jika nilai F hitung < F table, maka dikatakan tidak signifikansi, sebaliknya jika F hitung > F table maka dikatakan signifikansi (%) akan lebih besar alpha, Adapun uji f sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Pengujian-F



Sumber: Data diolah, (2020)

Dari table diatas diketahui 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 table sehingga mempunyai hubungan positif dan signifikan, antara variable bebas, yaitu motivasi dan budaya terhadap variable terikat yaitu mutu kinerja publik.

**PEMBAHASAN**

**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-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 saaat 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.

## **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, menunjukan 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, poko dan fungsi sebagai abdi negeri, terlebih dimasa pandemic Covid-19 untuk tetap focus 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.

**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 menunjukan angka 100%, hal ini karena banyak faktor lain yang masih mempengaruhi seperti kompensasi, tunjangan dan lainya, 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 uraikan 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.

**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.

Prawirosentono, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: BPFE.

Soedjono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Soedjono, 2005, ” Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN*, Soedjono, 2005, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan, 22- 47.

Sopiah. (2009). *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: Andi.

Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja.* Yogyakarta: Deepublish.

Utomo, Kurniawan Prambudi. (2018). 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. *Ekomoni dan Manajemen*, 55-66.