

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Mutu Kinerja Penyaluran BPNT Kota Bekasi

Rachmat Fadly¹, Ananto Krisna Wardhana¹, Riris Lestiowati¹, Kurniawan Prambudi Utomo^{2,*}, Sinta Rukiastiandari²

¹ Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika; Jl. Kramat Raya No.98 Jakarta; (021) 21231170; rachmat.rfi@bsi.ac.id, ananto.aow@bsi.ac.id, riris.rli@bsi.ac.id

² Fakultas Teknik & Informatika; Universitas Bina Sarana Informatika; Jl. Kramat Raya No.98 Jakarta; (021) 21231170; kurniawan.kpu@bsi.ac.id, sinta.sru@bsi.ac.id

* Korespondensi: e-mail: kurniawan.kpu@bsi.ac.id

Submitted: 07/06/2022; Revised: 22/06/2022; Accepted: 28/08/2022; Published: 22/09/2022

Abstract

The purpose of the research on the influence of organizational culture and motivation on the performance quality of the Bekasi City Non-Cash Food Assistance (BPNT) distribution is to find out how much influence the organizational culture and motivation variables have on the quality of performance, using quantitative methods, statistical data testing is carried out after obtaining primary and secondary data. secondary from respondents consisting of employees of the Social Service and Beneficiary Families (KPM) by conducting interviews, field observations (field research) with the method of distributing questionnaires directly as many as 40 respondents, while the results of this study indicate that the organizational culture variable is positive and the motivational variable is positive. low negative, so it can be concluded that organizational culture and motivation variables have a significant positive influence on the quality of the distribution performance of BPNT Bekasi City.

Keywords: BPNT, Motivation, Organizational Culture, Quality Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap mutu kinerja penyaluran Bantuan Pangan Non Tunai (BPNT) Kota Bekasi adalah mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel budaya organisasi dan motivasi dalam mutu kinerja, dengan menggunakan metode kuantitatif, pengujian data statistik dilakukan setelah mendapatkan data primer dan skunder dari responden yang terdiri dari pegawai dinas sosial dan Keluarga Penerima Manfaat (KPM) dengan melakukan wawancara, observasi lapangan (field research) dengan metode penyebaran kuesioner secara langsung sebanyak 40 responden, adapun hasil penelitian ini menunjukkan variabel budaya organisasi bernilai positif dan variabel motivasi bernilai negatif rendah, sehingga dapat disimpulkan variabel budaya organisasi dan motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap mutu kinerja penyaluran BPNT Kota Bekasi.

Kata kunci: BPNT, Motivasi, Budaya Organisasi, Mutu Kinerja

1. Pendahuluan

Penyelenggaraan atau pengelolaan negara menjadi sebuah amanat konstitusi organisasi yang dilakukan sesuai dengan undang-undang yang berlaku dan berkelanjutan sebagai dasar bentuk kehadiran dan tanggungjawab pengelola/penyelenggara negara kepada masyarakat dalam menciptakan iklim yang kondusif dan menjaga proses demokrasi berjalan baik, termasuk kehadiran negara dalam membantu memenuhi kebutuhan sandang maupun pangan, harus ada peran pemerintah, swasta dan organisasi lain terkait dalam memenuhi

Available Online at <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>

kebutuhan tersebut. Pemerintah harus mampu memperluas aktivitas dan saling mengisi dalam membuat regulasi yang melindungi kepentingan publik. Disisi lain masyarakat yang sebelumnya sebagai penerima manfaat (*beneficiaries*), harus mulai memahami dan menyadari tidak selamanya negara memenuhi kebutuhan, namun harus berupaya mampu memenuhi kebutuhannya sendiri sehingga bantuan-bantuan yang bersifat sosial dijadikan motivasi untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat menuju masyarakat yang mandiri dan sejahtera (Utomo, 2014).

Pemerintah Indonesia juga telah mengadakan beberapa program bantuan untuk individu, keluarga atau kelompok masyarakat yang dianggap kurang mampu, seperti Program Keluarga Harapan (PKH), Penanggulangan Feminisasi Kemiskinan, Bantuan Pangan Non Tunai, Bantuan Rumah Tangga Sangat Miskin, Kartu Indonesia Sehat (KIS), Program Bantuan dan Perlindungan Sosial, Bantuan Operasional Sekolah (BOS), Kartu Indonesai Pintar (KIP), Bantuan stimulan perumahan swadaya, dan berbagai program lainnya (Darajat & Ekasari, 2021). Sesuai dengan Peraturan Menteri Sosial Nomor 20 Tahun 2019, e-warung adalah agen bank, pedagang dan/atau pihak lain yang telah bekerjasama dengan bank penyalur dan ditentukan sebagai tempat pembelian bantuan sosial oleh Keluarga Penerima Manfaat (KPM). Yakni, usaha mikro kecil dan koperasi, pasar tradisional, warung, toko kelontong, e-warung KUBE PKH, Rumah Pangan Kita (RPK) dan lain sebagainya (Agung Srihadi, Afifuddin, 2021), program Bantuan Pangan Non Tunai (BPNT) merupakan upaya pemerintah menjalankan program Rastra (Program Beras untuk Keluarga Sejahtera) yaitu pemberian bantuan 10 kg beras/bulan kepada penerima manfaat (Wiwit et al., 2020) melalui Peraturan Daerah (Perda) untuk memenuhi kebutuhan sebagai kebutuhan, seiring upaya peningkatan ketepatan sasaran dan waktu mendorong pencapaian yang efektif dan tujuan pembangunan berkelanjutan (Akay et al., 2021) sejak tahun 2006, Kementerian Sosial telah menghasilkan seperangkat kebijakan dan aturan yang bersifat bantuan sosial, dengan adanya program tersebut pemerintah berupaya maksimal dalam menanggulangi masalah kemiskinan secara bertahap, dengan melakukan penyaluran secara tepat dan efisiensi. Tahun 2007 Pemerintah mulai memberikan bantuan penyaluran bantuan sosial secara non-tunai kepada masyarakat mulai berdasarkan penataan basis data terpadu yang disalurkan langsung kepada keluarga penerima manfaat (KPM) melalui kantor bank atau kantor bank yang ditunjuk negara setiap bulannya melalui mekanisme uang elektronik yang digunakan hanya untuk membeli bahan pangan pada pedagang bahan pangan atau disebut e-warung, dengan adanya program tersebut diharapkan dapat mengurangi beban masyarakat dalam memenuhi kebutuhan akan pangan dan mendorong pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan (Fadly et al., 2022).

Dalam upaya mendukung pelayanan yang efektif dan meningkatkan produktifitas penyaluran bantuan sosial, Kementerian Sosial atau Dinas Sosial harus mempunyai ukuran yang dapat menilai hasil tersebut dengan membandingkan jumlah atau bantuan yang dikeluarkan dengan dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan pada KPM sebagai penerima manfaat (Manik & Syafrina, 2018), dengan memperhatikan pengelolaan faktor-faktor

produksi seperti, data KPM, system penginputan dan tenaga kerja atau kebutuhan pendamping sosial dan lain-lain, sehingga hasil yang diharapkan akan efektif dalam penyaluran pelayanan dan meningkatkan produktifitas KPM (Suhardoyo, 2017), ditambah dengan faktor pendukung lainnya seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, motivasi, gizi dan Kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen serta kesempatan berprestasi (Khairunisa Nur Baiti, Djumali, 2020), sehingga akan meningkatkan keefektifan layanan dan produktifitas kemampuan akan kebutuhan KPM sebagai penerima bansos agar bisa keluar dari kemiskinan tersebut (Kurniawan et al., 2018) serta menimbulkan kemampuan dalam menanamkan rasa percaya dan keyakinan akan kemampuan KPM (Junaidi et al., 2017), sehingga pemerintah, dinas sosial mampu melanjutkan perbaikan mutu jaminan mengurangi kemiskinan yang memenuhi harapan undang-undang dan masyarakat sebagai penyelenggara negara (Utomo & Syarif, 2017).

Seiring penyaluran bantuan sosial terdapat dugaan permasalahan yang terjadi, seperti budaya organisasi dan motivasi para petugas atau pegawai di lapangan yang masih kurang disiplin, telah hadir, tidak ada fisical distancing dalam penyaluran, kurang tanggap atau motivasi dalam menerima aduan dari KPM seperti ATM yang hilang, pengisian data masyarakat penerima bantuan yang belum up to date, disisi lain kesadaran KPM yang masih minim, dalam memahami Pertemuan Peningkatan Kemampuan Keluarga (P2K2), dugaan masalah tersebut sering muncul, walaupun penyaluran bantuan sudah mekanisme yang lebih baik dengan penggunaan satu kartu bantuan melalui perbankan dapat meningkatkan ketepatan sasaran dan efektivitas bantuan (Risnandar & Broto, 2018), dan tidak boleh bantuan sosial dijadikan ketergantungan dan menjadi kenyamanan mendapatkan bantuan.

2. Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan observasi lapangan (field research) menggunakan modus selfadministered questionnaires yaitu penyebaran kuesioner secara langsung dengan tatap muka, wawancara kepada responden kepada dinas sosial, pendamping sosial dan KPM untuk mendapatkan jawaban dari pertanyaan yang diberikan, adapun tingkat pengembalian kuesioner (response rate) sebesar 100%, setelah itu dilakukan pengolahan data primer dan sekunder dan merumuskan hipotesis penelitian sebagai jawaban dugaan sementara terhadap masalah penelitian diatas, hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H₁: terdapat pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap mutu kinerja penyaluran BPNT kota Bekasi

H₀: Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap mutu kinerja penyaluran BPNT kota Bekasi

Penulis melakukan pengolahan data statistik SPSS untuk menguji setiap variable data seperti uji validitas dan reliabilitas dan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji

heteroskedoksitas, uji multikolinieritas dan uji hipotesis dengan uji t dan uji f, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

Y : Kepuasan Penyaluran BPNT

a : konstanta regresi

b1, b2 : koefisien regresi

X1 : Budaya Organisasi

X2 : Motivasi

e : error

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada penelitian terdapat pengaruh budaya dan motivasi terhadap mutu kinerja penyaluran BPNT 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 budaya dan motivasi terhadap mutu kinerja penyaluran BPNT kota Bekasi berada pada nilai diatas 0,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variable dapat dikatakan valid seperti yang terlihat tabel dibawah ini berikut hasil uji validitas dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

		Organisasi	Motivasi	Kinerja
Budaya	Pearson Correlation	1	.150	.659
	Sig. (2-tailed)		.357	.717
	N	40	40	40
Motivasi	Pearson Correlation	.150	1	.488
	Sig. (2-tailed)	.357		.591
	N	40	40	40
Kinerja	Pearson Correlation	.659	.488	1
	Sig. (2-tailed)	.717	.591	
	N	40	40	40

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Tabel 2 menampilkan hasil uji validitas berdasarkan variabel motivasi, budaya organisasi dan mutu kinerja.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	R Tabel	R Hitung	Informasi
Motivasi	0.659	0.30	Valid
Budaya Organisasi	0.488	0.30	Valid
Mutu Kinerja	1.00	0.30	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Tabel 3 menyajikan hasil uji reliabilitas dari kegiatan penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.639	3

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Tabel 4 menyajikan hasil uji reliabilitas untuk variabel motivasi, budaya organisasi dan mutu kinerja.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	R Tabel	R Hitung	Informasi
Motivasi	0.639	0.6	Reliabel
Budaya Organisasi	0.639	0.6	Reliabel
Mutu Kinerja	0.639	0.6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari tabel dapat diketahui bahwa, pengujian reliabilitas pada budaya organisasi dan motivasi terhadap mutu kinerja penyaluran BPNT kota Bekasi dapat diketahui bahwa secara simultan mempunyai nilai R hitung 0,639, sesuai dengan persyaratan bahwa nilai R hitung > R table, maka variabel bebas berpengaruh pada variabel bebas, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel-variabel tersebut bersifat reliabel, setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas.

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:

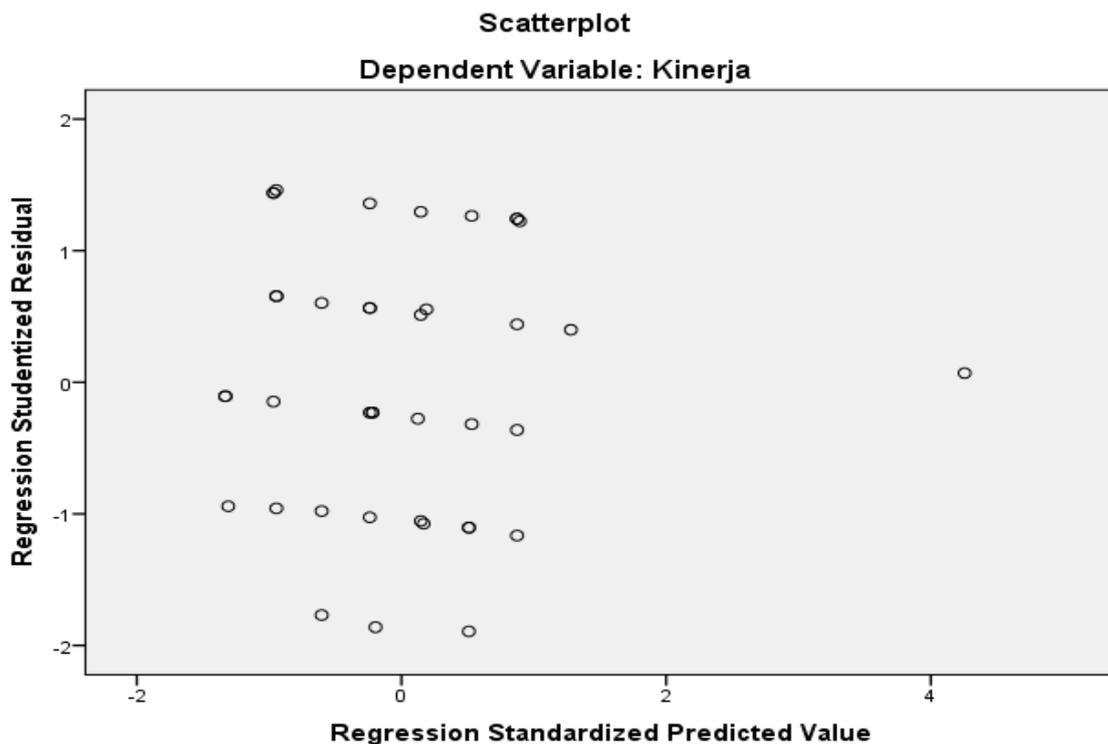
Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Organisasi	Motivasi	Kinerja
N		40	40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	27.60	33.00	38.33
	Std. Deviation	1.780	1.155	1.269
Most Extreme Differences	Absolute	.159	.300	.178
	Positive	.103	.193	.152
	Negative	-.159	-.300	-.178
Test Statistic		.159	.300	.178
Asymp. Sig. (2-tailed)		.012 ^c	.000 ^c	.063 ^c

a. Test distribution is Normal
 b. Calculated From data
 c. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Pada penelitian pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap mutu kinerja penyaluran BPNT kota Bekasi dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig bernilai 0,063 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 hetekedoksitas, dimana pengujian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan variabel penelitian pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap mutu kinerja secara simultan atau bersama, Adapun hasil pengujian hetekedoksitas sebagai berikut:



Sumber: Hasil Penelitian (2022)

Gambar 1. Uji Heterokedoksitas

Pada penelitian pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap mutu kinerja penyaluran BPNT 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 peneliti 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 antara lain:

Tabel 6. Analisis Uji Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	40.447	6.375		6.344	.000
Organisasi	.653	.118	.074	.447	.658
Motivasi	-.108	.181	-.099	-.597	.554

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Dalam uji statistic SPSS, didapat tabel menyatakan bahwa variabel nilai budaya organisasi 0,653 atau 65,3% sedangkan motivasi pegawai sebesar – 0,108 atau 10,8% sedangkan pada variable sehingga dapat membentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 40.447 + 0,653X_1 - 0,108X_2$, dapat ditarik kesimpulan dari persamaan tersebut bahwa persamaan regresi yang membentuk antara variable pengaruh motivasi dan organisasi terhadap mutu kinerja penyaluran BPNT kota Bekasi cukup baik, walaupun nilai variabel motivasi negative, namun masih dianggap relative kecil yaitu sebesar 10.8% karena kedua variable bernilai baik maka, variabel tersebut signifikan baik motivasi pegawai dan organisasi pegawai, hal ini menunjukkan komitmen yang baik dari pegawai untuk menciptakan pelayanan publik, terutama pada penyaluran bantuan sosial BPNT Kota Bekasi setelah uji persamaan analisis regresi berganda, penulis melakukan uji kolerasi, untuk mengetahui berapa besar pengaruh yang dihasilkan dari kedua variable pengaruh budaya dan motivasi terhadap mutu kinerja, berikut hasil korelasi dibawah ini:

Tabel 7. Analisis Rekapitulasi R dan R square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.613	.640	1.294

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Organisasi
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Pada penelitian pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap mutu kinerja penyaluran BPNT kota Bekasi, diketahui bahwa variable bebas, yaitu budaya dan motivasi, dari table mempunyai R-square = 0,613 atau 61,3% menunjukkan nilai yang cukup kuat dan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu mutu kinerja publik, sedangkan sisanya 39,7% yang masih dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti prestasi, 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 hasil uji t sesuai dengan table 6, dimana hasil uji t menunjukkan hasil yang bersifat homogen, dapat diketahui dengan DF $100-2 = 98$ yaitu sebesar 6.344 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 pengaruh budaya dan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap variable terikat yaitu mutu kinerja kepuasan, 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 mampu mengukur besarnya perbedaan 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 8. Hasil Pengujian-f (Anova)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	.815	2	.407	3.243	.785 ^b
Residual	61.960	37	1.675		
Total	62.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari table diatas diketahui bahwa penelitian pengaruh budaya dan motivasi terhadap mutu kinerja penyaluran BPNT kota Bekasi mempunyai nilai F table sebesar 3.243 dari F table sebesar 2.85, yang berarti mempunyai nilai f Hitung > f table sehingga mempunyai hubungan positif dan signifikan, antara variable bebas, yaitu budaya dan motivasi terhadap mutu kinerja.

3.2. Pembahasan

a. Hubungan Pengaruh Motivasi kerja terhadap mutu kinerja

Pada pengaruh budaya dan motivasi terhadap mutu kinerja penyaluran BPNT 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 penyaluran BPNT sesuai Undang-undang peraturan, kedisiplinan waktu, pelayanan yang cakap dan peduli serta mematuhi protokol 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 KPM.

b. Hubungan Pengaruh budaya organisasi terhadap mutu kinerja

Pada penelitian pengaruh budaya dan motivasi terhadap mutu kinerja penyaluran BPNT kota Bekasi, menunjukkan hubungan budaya organisasi menunjukkan nilai positif

terhadap mutu kinerja, artinya diperlukan budaya yang luwes dan mudah beradaptasi, memahami kondisi kebutuhan KPM, data yang sesuai sehingga pegawai mudah menyesuaikan dan membaca situasi saat menjalankan tugas, pokok dan fungsi sebagai pengelola penyaluran BPNT Kota Bekasi, terlebih dimasa pandemi Covid-19 untuk tetap focus menjalankan pekerjaannya walaupun terjadi rotasi pegawai baik ditingkat pusat dan daerah yang terjadi, sehingga masalah penyaluran BPNT khususnya di Kota Bekasi dapat diselesaikan dengan cepat dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, tentunya dengan semangat budaya organisasi yang tinggi.

c. Hubungan pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap mutu kinerja

Pada penelitian pengaruh budaya dan motivasi terhadap mutu kinerja penyaluran BPNT kota Bekasi, baik budaya dan motivasi pegawai Dinas Sosial 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 kompetensi, kompensasi, tunjangan dan lainnya, sehingga penelitian ini perlu dilanjutkan juga dalam mencapai mutu kinerja kepuasan BPNT kota Bekasi diperlukan variable perantara atau moderating untuk mengetahui dan memudahkan angka mendekati 100%.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian terkait dengan pengaruh budaya dan motivasi terhadap mutu kinerja penyaluran BPNT kota Bekasi, dapat disimpulkan kinerja petugas dan pegawai Dinas Sosial Kota Bekasi dalam bekerja baik di masa pandemic Covid-19 maupun setelahnya yang terbatas, bahwa mutu kinerja cukup baik dan perlu ditingkatkan guna menjaga kualitas penyaluran bantuan sosial baik BPNT dan bantuan sosial lainnya untuk KPM dan perlu dilakukan sosialisasi tentang pemahaman dan kesadaran tentang kebutuhan bantuan yang bersifat sementara dan kedepan perlu meningkatkan budaya dan motivasi kinerja untuk meningkatkan kemampuan ketepatan dan efisiensi penyaluran bantuan sosial sehingga dapat mewujudkan pelayanan dan penyaluran berbasis kompetensi dengan memanfaatkan teknologi guna mewujudkan harapan KPM sebagai masyarakat penerima manfaat untuk meningkatkan kemampuan kebutuhan ekonomi untuk tidak lagi tergantung pada BPNT.

Ucapan Terima Kasih (Opsional)

Terima Kasih kami ucapkan kepada pihak-pihak yang berpartisipasi pada penelitian ini, Dinas Sosial Kota Bekasi, Pendamping Sosial, Keluarga Penerima Manfaat (KPM) Kota Bekasi yang telah bersedia menjadi responden hingga terselesainya laporan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Agung Srihadi, Afifuddin, H. (2021). Implementasi kebijakan peraturan menteri sosial nomor 20 tahun 2019 tentang penyaluran bantuan pangan non tunai dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat miskin (studi kasus di Desa Wetan Kecamatan Maron Kabupaten probolinggi). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(5).
- Akay, R., Kaawoan, J. E., & Pangemanan, F. N. (2021). *Jurnal Governance. Disiplin Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Tikala*, 1(1), 1–8.
- Darajat, A. H., & Ekasari, S. (2021). Efektivitas Implementasi Program Keluarga Harapan (PKH) Dalam Upaya Penanggulangan Kemiskinan (Studi Pada Dinas Sosial Kabupaten Blitar). *Translitera*, 47(4), 124–134. <https://doi.org/10.31857/s013116462104007x>
- Fadly, R., Wardhana, A. K., Utomo, K. P., Lestiowati, R., & Kamal, F. (2022). *Kualitas Dan Motivasi Berdampak Pada Produktivitas Bansos Pasca Era COVID-19*. 12(1).
- Junaidi, M. S., Setiawan, B. M., & Prastiwi, W. D. (2017). The Satisfaction Comparison Of Bantuan Pangan Non Tunai Recipients And Rastra Recipients In Cakung District, East Jakarta. *Jurnal Ilmiah Econosains*, 15(2), 273–288.
- Khairunisa Nur Baiti, Djumali, E. K. (2020). *Edunomika – Vol. 04, No. 01 (Februari 2020). Edunomika*, 04(01), 69–87.
- Kurniawan, A., Utomo, K. P., & Emita, I. (2018). Penerapan Motivasi Kerja Sebagai Ciri Kualitas Pegawai Untuk Mendorong Kepuasan Masyarakat Pada Kantor Pelayanan Kecamatan Bekasi Utara. *Jurnal Administrasi Dan Kesekretarian*, 3(September), 95–105.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada bank danamon simpan pinjam. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam (Maqdis)*, 3(1), 49–60.
- Risnandar, & Broto, A. W. (2018). Implementasi Program Bantuan Sosial Non Tunai Di Indonesia. *Sosio Konsepsia*, 7(03), 146–161. <https://doi.org/10.33007/ska.v7i3.1422>
- Suhardoyo, Utomo, K. P. (2017). Strategi Dan Kinerja Perusahaan Dalam Orientasi Pasar dan Lingkungan Kerja. *Perspektif*, XV(2), 107–112.
- Utomo, K. P. (2014). *Peran Transparansi , Pengetahuan Dan Kebijakan Apbd Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Bekasi*. 1, 13–19.
- Utomo, K. P., & Syarif, F. (2017). *Keefektifan Motivasi Dan Kualitas Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat*. 5(1), 1–8.
- Wiwit, Sulistyarningsih, T., & Kamil, M. (2020). Monitoring dan evaluasi kebijakan program bantuan pangan Non Tunai (BPTN) dalam penanggulangan kemiskinan Di Kota Batu. *Government: Journal Ilmu Pemerintahan*, 13(1), 1–12.