

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini kinerja lembaga pemerintah dalam melaksanakan tugasnya sering dipertanyakan oleh masyarakat. Melihat saat ini banyak kasus menyimpang yang menjerat oknum pemerintah, pemerintah diharapkan dapat berbenah diri agar lebih memperbaiki kinerjanya. Karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh berbagai potensi yang ada dan secara langsung memberikan pengaruhnya bagi proses kegiatan yang dilaksanakan. Hal tersebut mengacu pada tingkat efektivitas suatu organisasi.

Efektivitas sering digunakan sebagai unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program. Disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan. *Organizational effectiveness* (efektivitas organisasi) dapat dilakukan dengan memperhatikan kepuasan, pencapaian visi organisasi, pemenuhan aspirasi, pengembangan sumber daya manusia organisasi dan aspirasi yang dimiliki, serta memberikan dampak positif bagi masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting karena merupakan aset di dalam organisasi yang mampu memberikan manfaat selain tenaga, juga kreativitas dan semangat yang turut mewujudkan kinerja organisasi. Selain itu, sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Susanto (2016 : 13), untuk mewujudkan konsep *good governance* membutuhkan kolaborasi pemerintah, sektor swasta, dan *civil society* sebagai pelaku *good governance*. *Good governance* dapat ditentukan dengan profesionalisme agen-agen pelaku *good governance* itu sendiri. Sikap profesionalisme tersebutlah yang dapat mengukur efektivitas kinerja suatu organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi tentu berharap para pegawainya

mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, dan profesional. Dengan begitu, organisasi dapat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus berdaya saing yang tinggi, sehingga nantinya akan menghasilkan kualitas pelayanan yang dapat memuaskan masyarakat.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi sangat penting dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sesuai pendapat Sugeng yang dikutip dalam Sutrisno (2010:1) menyatakan bahwa “kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan yang profesional”. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggungjawab dan tugasnya masing-masing secara lebih efektif, efisien, dan produktivitas.

Berangkat dari kondisi tersebut, pemerintah telah mengeluarkan berbagai kebijakan untuk mendukung penilaian kualitas kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, khususnya pasal 76 tentang “Penilaian Kinerja”. Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Serta penilaiannya dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan;
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, khususnya pada bab II pasal 6 yang mengatur Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Semakin banyak rencana yang dicapai semakin efektif pula kegiatan tersebut, sehingga kata efektivitas dapat juga diartikan sebagai tingkat keberhasilan yang dapat dicapai dari suatu organisasi pemerintah maupun swasta sesuai tujuan yang hendak dicapai.

Pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek, yaitu; kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Organisasi harus memerhatikan *skill, knowledge, dan ability* (SKA) atau kompetensi yang harus dipenuhi.

Kota Jakarta Timur adalah salah satu Kota Administrasi yang terdapat di Provinsi DKI Jakarta. Sementara itu, dengan kota-kota lain di Indonesia, kota administrasi bukanlah daerah otonom. Kota Administrasi dipimpin oleh seorang Walikota dan dibantu oleh Wakil Walikota yang diangkat oleh Gubernur dari kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dimana Kota Administrasi mempunyai tugas membantu Gubernur dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan umum di wilayahnya, mengoordinasikan pelaksanaan tugas perarigkat di wilayahnya, membina kecamatan dan kelurahan serta melaksanakan tugas lain yang diperintahkan Gubernur. Kemudian, Perangkat Daerah Kota Administrasi terdiri atas Sekretariat Kota Administrasi, Suku Dinas, lembaga teknis lain, kecamatan dan kelurahan.

Suku Dinas Pemuda dan Olahraga Jakarta Timur berwenang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang kepemudaan dan olahraga di wilayah Jakarta Timur. Penjabaran tugas pokok dan fungsi Suku Dinas Olahraga Jakarta Timur berpedoman pada Peraturan Gubernur Nomor 276 Tahun 2016 bab viii yakni penjabaran tentang tugas pokok dan fungsi, dimana tugas pokok dan fungsinya adalah sebagai berikut:

1. Tugas Pokok

Suku Dinas Pemuda dan Olahraga mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pengembangan dan pembinaan olahraga, penyadaran, pemberdayaan dan pengembangan potensi pemuda serta perencanaan dan penyediaan prasarana non gedung dan sarana olahraga dan pemuda pada lingkup Kota Administrasi.

2. Fungsi

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Suku Dinas Kota menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan rencana strategis dan rencana kerja dan anggaran Suku Dinas.
- b. Pelaksanaan rencana strategis dan dokumen pelaksanaan anggaran Suku Dinas.
- c. Pelaksanaan kegiatan pengembangan dan pembinaan keolahragaan pada lingkup Kota Administrasi.
- d. Pelaksanaan kegiatan penyadaran pemuda pada lingkup Kota Administrasi.
- e. Pelaksanaan kegiatan kerjasama dan kemitraan dengan lembaga kepemudaan pada lingkup Kota Administrasi.
- f. Pelaksanaan kegiatan pengembangan potensi pemuda pada lingkup Kota Administrasi.
- g. Perencanaan dan penyediaan prasarana dan sarana pemuda dan olahraga sesuai lingkup tugasnya pada Kota Administrasi.
- h. Fasilitasi kegiatan keolahragaan dan kepemudaan pada lingkup Kota Administrasi.
- i. Pemberian penghargaan kepada pelaku olahraga dan pemuda yang berprestasi.
- j. Pengordinasian penegakan peraturan perundang-undangan di bidang keolahragaan dan kepemudaan pada lingkup Kota Administrasi.
- k. Pelaksanaan sosialisasi peraturan perundang-undangan di bidang keolahragaan dan kepemudaan pada lingkup Kota Administrasi.
- l. Pelaksanaan pengelolaan kepegawaian, keuangan dan barang.
- m. Penyediaan, penatausahaan, penggunaan, pemeliharaan dan perawatan prasarana dan sarana kerja Suku Dinas.
- n. Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan dan kerumahtanggaan Suku Dinas.
- o. Pengolahan kearsipan, data dan informasi Suku Dinas.
- p. Pelaksanaan publikasi kegiatan dan pengaturan acara Suku Dinas.
- q. Pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Suku Dinas.

Menurut Kepala Suku Dinas Pemuda dan Olahraga Jakarta Timur, pengordinasian peraturan perundang-undangan di bidang keolahragaan dan kepemudaan sudah berlangsung dengan baik dan semestinya. Namun hal tersebut

tidak terlepas dari fungsi pelaksanaan pengelolaan kepegawaian, keuangan dan barang. Karena dalam manajemen pemerintahan proses kegiatan dan tata kelola atau pengelolaan sangatlah penting guna meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Istanto (2011) dalam bukunya Manajemen Pemerintahan dalam Perspektif Pelayanan Publik mengatakan bahwa manajemen pemerintahan diartikan pada bagaimana secara organisasional untuk mengimplementasikan kebijakan publik. Dengan demikian manajemen pemerintahan lebih terfokus pada alat-alat manajerial, teknis pengetahuan dan keterampilan yang dapat digunakan untuk mengubah ide-ide dan kebijakan menjadi program tindakan. Hal tersebut dapat menentukan sejauh mana tingkat keefektivitasan suatu organisasi pemerintahan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Pegawai Suku Dinas Pemuda dan Olahraga Jakarta timur dalam melaksanakan pekerjaan dapat dikatakan sudah cukup efektif, akan tetapi masih seringkali ditemukan permasalahan yang menyebabkan kurang maksimalnya kinerja tersebut. Terlebih selama masa pandemi Covid-19 peneliti melihat sedikit kemunduran yang terjadi pada pegawai Suku Dinas Pemuda dan Olahraga Jakarta Timur. Mengingat peraturan pemerintah terkini selama pandemi berlangsung, para pegawai pemerintahan diperkerjakan berdasarkan system *on/off* atau yang dikenal dengan *work from office (WFO)* dan *work from home (WFH)*. Dimana artinya pegawai tidak dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal seperti sebelumnya karena tingkat kehadirannya hanya sebanyak 50%-75% saja. Peneliti mendapati beberapa gejala yang berhubungan dengan efektivitas pegawai. Adapun beberapa gejala permasalahan yang mendasarinya, antara lain:

1. Kondisi pegawai Suku Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Administrasi Jakarta Timur masih sering dijumpai permasalahan dari segi disiplinitas, masih adanya pegawai yang kurang menggunakan waktunya secara baik. Datang dan pulang tidak tepat waktu, serta sering dijumpai juga pegawai yang tidak berada di tempat saat jam kerja. Hal tersebut diperkuat dengan wawancara yang dilakukan peneliti pada Jumat 22 April 2022 dengan Pengawas Gelanggang Olahraga Rawamangun, Bapak Munif Salim, S.E., adapun pernyataannya yaitu sebagai berikut:

“Jujur aja, disini emang ada kurangnya kalo soal disiplin. Ada aja pegawai yang mungkin datang telat atau bahkan pulang duluan. Kalo lagi jam kerja juga ada aja yang ngilang ngga ada di tempat gitu. Apa ya? Bisa dibilang mah udah kayak hal biasa. Bukan disini aja sih sebenarnya, pasti di instansi lain juga ada yang begini. Cuma emang mungkin ngga setiap hari juga begitu. Itu juga tergantung pribadi masing-masing gimana nerapin kesadaran soal rasa tanggung jawab”.

2. Kondisi pegawai Suku Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Administrasi Jakarta Timur dari segi harapan perorangan masih dijumpai permasalahan seperti besarnya harapan pegawai dalam menerima *reward* yang diberikan oleh pimpinan. Kurangnya *reward* kerja yang diberikan oleh pegawai yang berprestasi di kantor Suku Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Administrasi Jakarta Timur tersebut diperkuat dari hasil wawancara peneliti pada Jumat 22 April 2022 dengan Staff Tata Usaha Suku Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Administrasi Jakarta Timur, Bapak Gunung Gunawan, S.E., adapun pernyataannya yaitu sebagai berikut:

“Sanksi memang ada, cuma untuk *reward* kurang apresiasi dari pimpinan. Mungkin dalam bentuk pujian dan kenang-kenangan ucapan terima kasih juga gak masalah tapi jarang banget dilakuin apalagi untuk *reward* dalam bentuk bonus kenaikan gaji atau uang tunjangan hahaha. Dulu sebelum pandemi masih sering dapat bonus atau uang tunjangan, tetapi semenjak pandemi gak ada. Gak tau ya, mungkin karena memang efek pandemi”.

Berdasarkan gejala permasalahan tersebut, hal ini berkaitan dengan tingkat kinerja pegawai. Siagian (2002) yang menyatakan bahwa. “Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja”.

Sementara, Mangkunegara (2011:2) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut dapat mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai karena efektif tidaknya kinerja suatu instansi dapat dilihat dari bagaimana tingkat disiplin pegawai dalam pekerjaannya. Karyawan yang disiplin dalam kerjanya

dapat dilihat dari besar kecilya dia hadir tepat waktu di tempat kerja, dalam kualitas pekerjaan yang dia berikan, cara bekrjanya, kejujuran dan kerja sama antarpegawai maupun atasannya.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengkaji permasalahan ini secara mendalam dengan judul “Efektivitas Kinerja Pegawai Suku Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Administrasi Jakarta Timur”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian yang penulis kemukakan pada bagian latar belakang tersebut, penulis dapat merumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana Efektivitas Kinerja Pegawai Suku Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Administrasi Jakarta Timur?
2. Apa saja faktor penghambat kinerja pegawai Suku Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Administrasi Jakarta Timur?
3. Bagaimana solusi yang dilakukan Suku Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Administrasi Jakarta Timur dalam menghadapi kendala yang menghambat kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat Efektivitas Kinerja Pegawai Suku Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Administrasi Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui apa saja faktor penghambat kinerja pegawai Suku Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Administrasi Jakarta.
3. Untuk mengetahui bagaimana solusi yang diberikan Suku Dinas Pemuda dan Olahraga Jakarta Timur dalam menghadapi kendala yang menghambat kinerja pegawai.

1.4 Signifikansi Penelitian

Berdasarkan penelitian yang pernah ada sebelumnya, maka penelitian ini membagi signifikan penelitian menjadi dua hal, yaitu signifikan akademik dan signifikan praktis.

1.4.1 Signifikansi Akademik

Berdasarkan temuan yang peneliti lakukan observasi dan sejumlah data-data yang dikumpulkan, peneliti tertarik mengangkat permasalahan terkait Efektivitas Kinerja Suku Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Administrasi Jakarta Timur yang menjadi rujukan peneliti adalah penelitian milik Isnia Meranti, H. Jamhur Poti, dan Alfiandri yang berjudul Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau. Penelitian ini mengkaji tentang pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau yang sudah mempunyai efektivitas kerja dilihat dari kerjasama sudah terjalin sebagai rekan kerja yang saling membutuhkan. Prestasi kerja dilihat dari hasil kerja yang sudah sesuai dengan harapan dan jarang terjadi kesalahan yang sama. Tanggungjawab sudah dapat dilihat dengan pegawai melaksanakan tugas sudah sesuai pokok dan fungsinya dan pembagian kerja dilihat dari kepala dinas sudah merata dan memperhatikan kemampuan bawahannya dalam memberikan tugas agar pelaksanaannya tidak ada hambatan.

Rujukan kedua, milik Andi Risfan Rizaldi yang berjudul “Kinerja Pegawai Dalam Tinjauan Budaya Organisasi (Studi Kasus)”. Penelitian ini membahas tentang pengaruh dimensi budaya organisasi (profesionalisme, integritas, orientasi pelanggan, dan perbaikan tiada henti) terhadap kinerja pegawai PT. BNI Persero Tbk. Kanwil 07 Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (Profesionalisme, integritas, orientasi pelanggan, dan perbaikan tiada henti) secara keseluruhan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sementara untuk pengujian parsial, variabel integritas yang paling signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ketiga, milik Ririn Nur Indah Sari dan Hady Siti Hadijah yang berjudul “Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin

kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan. Belum optimalnya kinerja pegawai menjadi kajian permasalahan dalam penelitian ini.

Penelitian keempat, milik Muhammad Najib yang berjudul “Peranan Kinerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Alam Persada Ogan Ilir”. Penelitian ini mengkaji tentang upaya meningkatkan efektivitas kerja. Peneliti menyarankan agar lebih meningkatkan efektivitas kerja sehingga dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien sebaiknya jabatan rangkap harus dihindari. Untuk lebih meningkatkan efektivitas kerja, hendaknya seorang pimpinan harus lebih memperhatikan pengetahuan, keterampilan dan pengembangan kemampuan bagi karyawan, caranya dengan mengadakan pendidikan dan pembinaan sehingga karyawan tersebut akan lebih menyadari terhadap tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Pimpinan sebaiknya dapat mendelegasikan wewenang kepada bawahannya sesuai dengan keahlian yang dimiliki agar efektivitas kerja dapat tercapai dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Penelitian kelima, milik Nur Kholisa yang berjudul “Hubungan Manajemen Waktu dengan Efektivitas Kerja Karyawan”. Penelitian ini mengkaji tentang manajemen waktu pada karyawan yang masuk dalam kriteria baik. Sedangkan efektivitas kerja pada karyawan masuk dalam kriteria baik dan hipotesis dinyatakan diterima. Hasil analisis korelasi menunjukkan adanya hubungan positif antara manajemen waktu dengan efektivitas kerja pada karyawan. Semakin baik manajemen waktu maka semakin baik pula efektivitas kerjanya. Sebaliknya, semakin buruk manajemen waktu maka semakin buruk pula efektivitas kerjanya.

Peneliti keenam, milik Juemi yang berjudul “Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palu”. Penelitian ini membahas tentang bagaimana efektivitas kerja pegawai dan faktor-faktor apa yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai pada Dinas pendidikan Kota Palu. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai adalah sumber daya manusia, sarana dan prasarana serta pembiayaan.

Penelitian ketujuh, milik Sitti Masyita yang berjudul “Efektivitas Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Masyarakat untuk Pembuatan E-KTP pada Kantor Kecamatan Bontoa Kabupaten Maros”. Dalam penelitian ini, peneliti menemukan hasil bahwa kinerja pegawai benar-benar efektif secara signifikan dan positif terhadap pelayanan e-ktp pada kantor Kecamatan Bontoa, Kabupaten Maros. Tingkat kepuasan masyarakat dari pelayanan E-KTP dapat dikatakan baik yang didasarkan pada hasil penelitian yang menyatakan bahwa masyarakat merasa senang dan nyaman dengan pelayanan dari aparat Kecamatan Bontoa.

Penelitian kedelapan, milik Seri Hartati dan Bahjatul Murtasidin yang berjudul “Efektivitas Pembangunan Kepemudaan Di Provinsi Riau Tahun 2014-2016 (Studi Kasus Pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga)”. Penelitian ini membahas tentang cara mengukur efektivitas sebuah organisasi atau program kegiatan, ada tiga indikator. Pertama, dilihat dari sisi pendekatan sumber (Resource Approach). Kedua, dari sisi pendekatan proses (process approach). Dan Ketiga, dilihat dari sisi pendekatan sasaran (goals approach). Berdasarkan ketiga indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa pembangunan kepemudaan yang dilakukan oleh pemerintah Provinsi Riau melalui Dinas Kepemudaan dan Olahraga Tahun 2014-2016 belum optimal (kurang efektif).

Penelitian kesembilan, milik Shinta Bonita Moningka yang berjudul Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Kelurahan Kolongan Kecamatan Tomohon Tengah Kota Tomohon. Penelitian ini membahas tentang pegawai negeri sipil yang ada di kantor kelurahan belum maksimal dalam menjalankan tugasnya sesuai standar operasional. Masih rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai sontak membuat pelayanan terasa lamban. Beberapa pegawai terlihat datang terlambat di atas jam 08.00 pagi, tidak dilaksanakannya apel pagi, serta kebiasaan – kebiasaan lain yang berhubungan dengan etos kerja dan jika di ambil benang merahnya, dapat di ketahui bahwa tidak efektifnya pelayanan yang ada di kantor kelurahan kolongan di sebabkan oleh kedisiplinan pegawai itu sendiri. Kurangnya kesadaran dari pegawai sendiri menjadi salah satu faktor penting dalam mencapai organisasi yang efektif.

Penelitian kesepuluh, milik Andi Hartati yang berjudul Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Banggai. Penelitian ini menganalisis beberapa sub variabel efektivitas kinerja pegawai pada Pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kab. Banggai di antaranya 1) sub variabel kemampuan menyesuaikan diri 2) sub variabel prestasi kerja 3) kepuasan kerja. Ketiga sub variabel tersebut menunjukkan realisasi yang dirasakan pihak terkait yakni seluruh pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Banggai dapat dikatakan sudah sangat efektif dalam kontribusinya terhadap upaya mewujudkan peningkatan kinerja pegawai.

1.4.2 Signifikan Praktis

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk mendapat gelar strata satu di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Progran Ilmu Pemerintahan Universitas Islam '45'' Bekasi. Disamping itu, untuk Program Studi Ilmu Pemerintahan, penelitian ini diharapkan memberikan gambaran serta pengetahuan baru kepada mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam ''45'' Bekasi tentang Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Administrasi Jakarta Timur.

Penelitian ini dapat diharapkan menjadi referensi penelitian yang akan datang konteks yang berkaitan dengan efektivitas kinerja pegawai pada suatu instansi pemerintahan.