

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Satu-satunya individu yang memiliki kemampuan berpikir, merasakan, menginginkan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, kekuatan, dan kreativitas adalah sumber daya manusia. Segala potensi ini memiliki dampak yang signifikan terhadap usaha organisasi dalam mencapai sasarannya. Dikutip dari Seto et al., (2023:1) Sumber daya manusia memiliki keunikan yang membedakannya dari sumber daya lainnya karena hanya manusia yang menggunakan keterbukaan, imajinasi, dan daya cipta untuk melakukan tugasnya. Selain itu, manusia juga berperan sebagai penggerak bagi sumber daya lain seperti modal dan teknologi, meskipun teknologi terus berkembang, informasi semakin mudah diakses, modal tersedia, dan bahan-bahan cukup, namun tercapainya tujuan guna ketersediaan sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi yang unggul, hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Sutrisno, (2020:3) Teknologi dan modal mungkin menjadi alat penting, namun tanpa kehadiran SDM yang berkualitas, organisasi akan kesulitan mencapai tujuannya. Dalam era di mana perubahan terjadi begitu cepat, SDM yang terampil dan berkomitmen menjadi sumber daya yang tak ternilai harganya. Karena kenyataan bahwa investasi dalam pengembangan serta pemberdayaan SDM menjadi kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif dan kelangsungan hidup organisasi. Suci (2024).

Faktanya, ada beberapa negara yang meskipun tidak memiliki sumber daya alam yang melimpah, namun berhasil mencapai kemajuan ekonomi yang signifikan berkat keunggulan sumber daya manusianya. Contoh nyata dari negara-negara ini adalah Jepang dan Singapura. Sebaliknya, terdapat negara-negara yang memiliki kedua sumber daya alam dan manusia, namun tetap tertinggal dalam perekonomiannya karena tingkat kemampuan sumber daya manusianya masih di bawah standar yang dianggap 'unggul'. Dikutip dari Firmansyah, (2023:27) Perencanaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi guna mengidentifikasi dan memenuhi kebutuhan pegawai yang sesuai dengan visi perusahaan secara efektif dan efisien. dalam konteks ini, penting untuk memahami bahwa sumber daya manusia harus dianggap sebagai sumber daya yang dapat memberikan kontribusi nyata kepada suatu organisasi. Dengan konsep ini, istilah "sumber daya manusia" mengacu pada manusia yang memiliki potensi untuk menjadi kekuatan yang berharga. Pemahaman ini sesuai dengan gagasan bahwa untuk menjadi kekuatan yang efektif, sumber daya manusia harus terus meningkatkan kualitas dan kompetensinya. Sutrisno, (2020).

Menyikapi perkembangan zaman yang cepat di era globalisasi ini, pegawai dihadapkan pada tuntutan untuk bekerja dengan serius dan konsisten. Mereka dituntut untuk mencapai performa tinggi dan tidak tertekan oleh kepentingan perusahaan atau instansi. Oleh karena itu, pegawai membutuhkan dukungan oleh perusahaan atau instansi secara berwujud rasa aman dan penghargaan yang menyenangkan. Dengan menjaga motivasi dan kepuasan pegawai, perusahaan

atau instansi dapat memperoleh kinerja yang baik dan mencapai tujuan yang diinginkan., dikutip dari Silaen et al., (2021:1) Dalam konteks pencapaian target yang telah ditetapkan, penting untuk menerapkan evaluasi sebagai wujud perhatian terhadap kinerja para pegawai. Evaluasi ini diperlukan sebagai mekanisme umpan balik bagi pegawai, sehingga mereka dapat mengetahui sejauh mana pencapaian yang telah mereka raih. Dikutip dari Kawuluan, (2018) Motivasi kerja memiliki signifikansi yang besar bagi perusahaan atau lembaga karena berperan sebagai pendorong bagi pegawai untuk melakukan pekerjaan mereka dengan optimal dan mencapai hasil terbaik bagi perusahaan atau lembaga tersebut.

Pengembangan motivasi di tempat kerja haruslah bersifat nyata dan relevan dengan target perusahaan atau instansi. Razji et al., (2014:372) Hal ini juga harus membuat pegawai merasakan bahwa ia mempunyai peran penting dalam perusahaan oder instansi tersebut. Motivasi dalam tempat kerja dapat ditingkatkan dengan menciptakan lingkungan pekerjaan yang memadai, sehingga pegawai termotivasi untuk bekerja secara optimal. Hubungan yang positif antara atasan dengan pegawai harus terus dijaga, sehingga dapat memantau kinerja pegawai secara tetap. Penghargaan atau insentif juga bisa diberikan kepada pegawai yang telah mencapai target perusahaan oder instansi. Selain itu, dengan meningkatnya motivasi pada pegawai, perusahaan oder instansi dapat mencapai target yang diinginkan. Dan para pegawai merasa bahagia dan ingin terus menjaga perusahaan oder instansi tersebut, karena mereka adalah bagian yang penting dan terpenting. Kawuluan, (2018).

Pada era yang terus berkembang ini, terdapat realitas bahwa masih banyak perusahaan atau instansi yang belum sepenuhnya memahami pentingnya menjaga motivasi kerja pegawai mereka. Dalam konteks ini, motivasi kerja menjadi kunci utama yang dapat membawa pegawai mencapai potensi penuh mereka. Sayangnya, ketidakpedulian terhadap motivasi kerja ini seringkali mengakibatkan banyak pegawai yang belum dapat mengoptimalkan kontribusi mereka di tempat kerja. Akibatnya, bukan hanya pegawai yang merugi, tetapi juga perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja. Dampak dari kinerja pegawai yang menurun ini sangat signifikan, karena dapat memperlambat pencapaian tujuan perusahaan atau instansi tersebut. Seperti yang diungkapkan oleh Kawuluan (2018:2), hal ini menyoroti pentingnya perhatian terhadap motivasi kerja dalam konteks keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, memotivasi pegawai merupakan hal yang sangat penting, baik secara individu maupun dalam tim, agar dapat menjaga kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan meningkatkan kualitas pekerjaan mereka secara signifikan. (Firmansyah, 2023)

Meningkatkan performa pegawai agar optimal membutuhkan pemahaman tentang motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai di dalam organisasi untuk pekerjaannya, (Subroto, 2023) dalam penelitiannya yang berjudul (Analisis Motivasi Kerja dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Probolinggo), peneliti menemukan hasil bahwa apabila motivasi bekerja dengan maksimal, maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Pegawai yang bekerja dengan kinerja yang baik akan diperhatikan dan dihargai oleh atasan,

yang dapat menggugah semangat kerja dan motivasi lebih jauh. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif untuk menciptakan kinerja yang baik dan membangun hubungan positif antara atasan dan pegawai di dalam organisasi tersebut. Dalam konteks organisasi, manajemen perlu berperan aktif dalam merangsang dan memelihara motivasi kerja pegawai. Dengan melibatkan mengakui pencapaian, memberikan umpan balik yang positif, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan peluang pengembangan, dan memastikan bahwa pegawai merasa dihargai dan terlibat dalam tujuan organisasi. Ketika motivasi kerja pegawai dikelola dengan baik, kinerja organisasi secara keseluruhan juga cenderung meningkat. (Amrullah Nur, 2019)

Motivasi dalam pelaksanaan tugas dapat diartikan sebagai tingkat dorongan yang mendorong individu untuk melakukan tindakan atau kinerja. (Sekti, 2012:3) Kinerja merujuk pada hasil atau pencapaian yang dicatat dari fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan dalam suatu periode waktu tertentu. Teori ini memiliki implikasi sebagai dorongan motivasional bagi pekerja atau pegawai agar dapat memberikan kontribusi terbaik dalam pelayanan kepada masyarakat. Teori pelayanan publik menekankan pentingnya penyesuaian strategi dengan struktur organisasi dalam mencapai tujuan. Strategi diidentifikasi sebagai langkah untuk mencapai tujuan, sementara struktur organisasi dirancang untuk mendukung implementasi strategi. Jika struktur tidak sesuai dengan strategi, efektivitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan akan terganggu. (Hall et al., 1980)

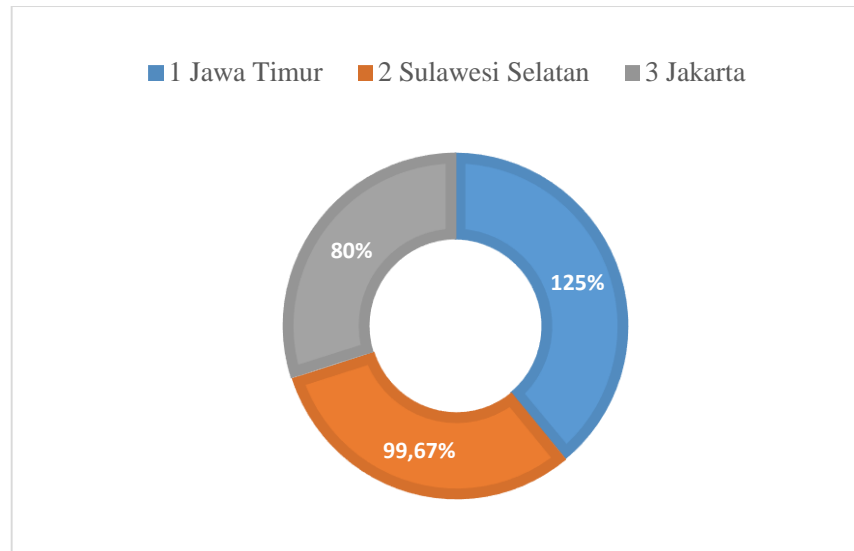
Dikutip dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 tahun 2009 mengenai pelayanan publik pada pasal 1 dijelaskan bahwa Pelayanan publik merujuk pada serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan sesuai dengan hukum bagi semua warga negara dan penduduk, yang meliputi barang, jasa, dan layanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Lebih lanjut, pasal 6 memperjelas bahwa untuk memastikan lancarnya pelaksanaan pelayanan publik, dibutuhkan pembina dan penanggung jawab. Pembina yang terdiri dari berbagai pimpinan lembaga negara, kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, komisi negara, atau lembaga serupa, serta gubernur, bupati, dan walikota pada tingkat provinsi, kabupaten, dan kota. Tugas pembina adalah memberikan arahan, melakukan pengawasan, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas oleh penanggung jawab.

Dikutip dari Peraturan Pemerintah Nomor 33 tahun 2018 bahwa gubernur, Sebagai pemimpin suatu provinsi, Gubernur memiliki tugas dan wewenang untuk mewakili pemerintah pusat di daerah tersebut. Perangkat daerah provinsi dan Sekretaris gubernur melakukan bantuan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan wewenang Gubernur. Dalam bidang ketertiban umum, ketenteraman, dan perlindungan masyarakat serta urusan ketentraman dan ketertiban umum, serta pemerintahan di bidang pemadam kebakaran dan penyelamatan, Gubernur dibantu oleh perangkat pemerintahan daerah, yaitu Satuan Polisi Pamong Praja, yang diatur dalam Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 43 Tahun 2021.

Salah satu organisasi terpenting untuk menjaga keamanan dan ketertiban adalah Satpol PP, atau Satuan Polisi Pamong Praja. Satpol PP tidak hanya memiliki tanggung jawab dalam menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat, tetapi juga melaksanakan berbagai kegiatan penegakan hukum di tingkat daerah. Sebagai bagian integral dari pemerintahan daerah, Satpol PP memiliki peran krusial dalam menjaga stabilitas dan kesejahteraan masyarakat di tingkat lokal. Tugas-tugas mereka termasuk menangani pelanggaran peraturan daerah, penertiban ruang publik, serta memberikan bantuan dan dukungan dalam situasi darurat. Oleh karena itu, motivasi kerja anggota Satpol PP sangatlah penting agar mereka dapat memberikan pelayanan yang berkualitas dan efektif kepada masyarakat, menjaga keamanan dan ketertiban, serta memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjaga stabilitas sosial dan kemajuan daerah tersebut.

Salah satu organisasi atau lembaga pemerintah yang berada di bawah kendali pemerintah daerah adalah Satuan Polisi Pamong Praja atau Satpol PP. Peraturan daerah mengatur operasional organisasi. Selain itu, Satpol PP juga ditemukan di lokasi kabupaten/kota maupun provinsi berdasarkan regulasi pemerintah. Dalam Peraturan Pemerintah No. 6 Tahun 2010, menetapkan Satpol PP sebagai badan pemerintah yang tugas pokoknya menyelenggarakan keamanan dan ketertiban masyarakat. Disebut juga sebagai badan yang bertugas menegakkan peraturan daerah, menjamin ketertiban umum, dan memelihara ketentraman masyarakat. mendukung pemerintah daerah dalam menegakkan hukum dan ketertiban di wilayahnya supaya ketentraman masyarakat dan ketertiban umum merupakan salah satu tanggung jawab utama Satpol PP.

Gambar 1.1 Grafik Presentase Capaian Indikator Kinerja Utama Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Provinsi yang ada di Indonesia dalam Penegakan Peraturan Daerah dan Kepala Daerah Pada Tahun 2022



Sumber: olah data penulis diakses pada 9 maret 2024.

Dari gambar diatas adalah merupakan sebuah perbandingan capaian kinerja antara Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi dengan yang lain yang ada di Indonesia dalam menjalankan tugas mereka yaitu penegakan Peraturan daerah dan Kepala Daerah pada tahun 2022. Dapat dilihat dari gambar grafik diatas terdapat Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi dari Jawa timur, Sulawesi Selatan dan juga Jakarta. Dikutip dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah oleh Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur, 2022 (2022 : 20) Presentase penegakan perda/perkada oleh Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi dari Jawa Timur berhasil mendapatkan 125%, didapat dari kegiatan penegakan terhadap 7 perda yang menjadi prioritas yang ditegakkan. Dikutip dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022 (2022 : 36) Pada tahun 2022 Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Selatan dan

Kabupaten/Kota Se-Sulawesi Selatan menyelesaikan sebanyak 3.358 kasus pelanggaran Perda dari sebanyak 3.347 kasus pelanggaran yang terjadi atau 99,67% kasus tersebut tertangani. Dan yang terakhir dikutip dari Laporan Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi DKI Jakarta Tahun 2022 (2022 : 24) bahwa Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi DKI Jakarta memiliki arget Indikator Sasaran tingkat penegakan Perda dan Perkada ditahun 2022 sebesar 95% dan berhasil merealisasikan sebesar 95,86%.

Dari paparan di atas terlihat jelas bahwa jika dibandingkan dengan Satpol PP di provinsi lain, Satpol PP Provinsi Jawa Timur mempunyai kinerja yang lebih baik dalam penegakan Perda dan Perkada dari Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi yang lain, dikutip dari berita AntaraJatim 2023:

“Pada tahun 2023 Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa timur mendapatkan Penghargaan Karya Bhakti dari Kementrian Dalam Negri (Kemendagri)”

Hal ini karena dinilai Kinerja Satpol PP Jawa Timur dinilai berhasil karena mereka telah menunjukkan tingkat kreativitas dan inovasi yang tinggi dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka. Mereka tidak hanya berfokus pada penegakan peraturan daerah (Perda), tetapi juga berhasil menyelenggarakan ketertiban dan ketenteraman umum di berbagai wilayah. Selain itu, mereka juga aktif dalam menyelenggarakan program-program perlindungan bagi masyarakat, yang bertujuan untuk memberikan rasa aman dan nyaman kepada seluruh warga. Dengan demikian, Satpol PP Jawa Timur dapat dianggap

sebagai garda terdepan dalam menjaga ketentraman dan keamanan di tingkat daerah, serta menjadi contoh bagi satuan polisi pamong praia di daerah lainnya.

Dalam struktur pemerintahan daerah provinsi Jawa Timur terdapat Satuan Polisi Pamong Praja, atau Satpol PP Provinsi Jawa Timur, sesuai dengan Peraturan Gubernur Jawa Timur nomor 43 tahun 2021 telah diuraikan tugas Satpol PP Provinsi Jawa Timur antara lain membantu gubernur dalam implementasi kewenangan pemerintah provinsi di bidang ketertiban umum, ketenteraman, dan perlindungan masyarakat sub urusan ketentraman dan ketentraman masyarakat serta di bidang pemadam kebakaran dan penyelamatan.

Berdasarkan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah tahun 2022 yang disusun oleh Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur, laporan ini mencakup pertanggungjawaban atas keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur yang didukung dengan ringkasan capaian kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur. Capaian kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur adalah salah satu ukuran penilaian dalam pengelolaan urusan ketenteraman, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat, serta penyediaan pelaksanaan tugas dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur yang diatur dalam Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 43 Tahun 2021, yaitu untuk menyelenggarakan pembinaan ketenteraman, ketertiban, penegakan Peraturan Daerah dan Perlindungan Masyarakat serta melaksanakan urusan pemerintah bidang pemadam kebakaran.

Berdasarkan laporan kinerja tahun 2022 Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur terdapat beberapa kendala dalam pencapaian tujuan kinerja yang baik dalam instansi antara lain ialah;

Kurangnya Sinergitas dalam Melaksanakan Program Kegiatan Antar Unit Kerja, Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur menghadapi kendala dalam mencapai sinergitas antar unit kerja dalam melaksanakan program kegiatan. Keterbatasan sinergitas ini menghambat efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas-tugas trantibum serta penegakan peraturan daerah. Koordinasi yang lemah antar unit kerja dapat menyebabkan tumpang tindih dalam pekerjaan, pemborosan sumber daya, dan ketidakjelasan tanggung jawab. (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah oleh Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur, 2022)

Kurangnya kerjasama antar unit kerja dapat mengakibatkan ketidakmampuan dalam merespons perubahan situasi dan kondisi yang memerlukan tindakan cepat. Kurangnya sinergitas dalam melaksanakan tugas juga dapat menghambat kebutuhan sosial yaitu bila terjadinya konflik, ketidakcocokan, atau ketegangan dalam tim dalam menjalankan tugas dapat menciptakan rasa ketidakamanan sosial, yang pada gilirannya dapat menghambat motivasi pegawai untuk mencapai kepuasan dalam hubungan sosial mereka di lingkungan kerja.

Kualitas SDM yang Belum Sesuai dengan Kompetensi di Bidang Trantibum dan Penegakan Peraturan Daerah, Seiring dengan perkembangan zaman dan tuntutan yang semakin kompleks dalam bidang trantibum dan penegakan peraturan daerah, diperlukan SDM yang memiliki kompetensi dan pengetahuan yang sesuai. Ketika SDM tidak memiliki kompetensi yang sesuai, ini dapat menyebabkan ketidakmampuan untuk bekerja sama secara efektif dengan rekan kerja dan kolega. (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah oleh Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur, 2022).

Kualitas SDM Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur mungkin akan lebih kesulitan menjalankan tugasnya jika memiliki anggaran yang terbatas dengan baik. Misalnya, ketidakpahaman tentang hukum dan regulasi yang berlaku dapat mengakibatkan tindakan yang tidak tepat atau kurangnya daya argumentasi saat berhadapan dengan pelanggaran peraturan daerah. Selain itu, kurangnya pemahaman tentang prinsip-prinsip *trantibum* dan juga dalam pemberian tugas kepada pegawai untuk membuat laporan kinerja yang mereka lakukan, beberapa dari pegawai mengalami kesulitan untuk membuat laporan kinerja mereka. Hal ini dapat menyebabkan motivasi kinerja terganggu dan kepuasan dalam interaksi sosial di tempat kerja.

Kurangnya Pemahaman Anggota Polisi Pamong Praja dan PPNS terhadap Tugas dan Fungsi serta Peraturan Perundang-undangan, Pemahaman yang kurang baik tentang tugas dan fungsi serta peraturan perundang-undangan yang berlaku menjadi masalah serius dalam kinerja Satpol PP Provinsi Jawa Timur hal ini dapat terjadi karena pegawai merasa kurang dihargai ketika mereka tidak memahami sepenuhnya tugas dan peraturan mereka. (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah oleh Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur, 2022),

Selain itu, ketidakpahaman terhadap peraturan perundang-undangan yang relevan dapat menghambat kemampuan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur dalam mengambil tindakan hukum yang sesuai dan sah. Hal ini dapat berdampak pada penegakan hukum yang lemah dan munculnya kontroversi terkait tindakan yang diambil oleh Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur, hal ini juga menyebabkan kurangnya pemenuhan kebutuhan sosial bagi pegawai yang belum dapat memahami tugasnya dengan baik.

Sistem Informasi yang Belum Berjalan dengan Optimal, Sistem informasi yang belum berjalan dengan optimal juga menjadi kendala dalam kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur. Sistem informasi yang efektif sangat penting dalam pengumpulan, analisis, dan distribusi data yang relevan untuk mendukung tugas trantibum dan penegakan peraturan daerah. Untuk pemenuhan kebutuhan rasa aman dalam organisasi, sistem informasi yang berjalan dengan optimal seringkali diperlukan untuk menciptakan rasa aman bagi pegawai. (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah oleh Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur, 2022).

Ketidakoptimalan dalam sistem informasi dapat menghambat komunikasi dan kolaborasi antar pegawai, yang dapat merusak hubungan sosial dan mengurangi motivasi dalam hal interaksi sosial positif, hal ini juga berdampak pada kurangnya optimal pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dimana jika pegawai memiliki kendala dalam mengakses informasi atau alat yang diperlukan untuk berkembang, ini dapat menghambat motivasi mereka untuk mencapai potensi penuh mereka dalam pekerjaan.

Penelitian mengenai Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai sudah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu. Namun, belum ada yang melakukan penelitian mengenai hal ini di Lokasi Instansi Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur. Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan diatas, dengan memiliki beberapa kendala yang terjadi di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur dalam melaksanakan tugas mereka, penulis tertarik ingin meneliti secara mendalam mengenai gap permasalahan ini dengan Judul **“Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur”**.

1.2 Rumusan Masalah

Seperti yang telah dibahas sebelumnya, maka penulis membuat rumusan masalah penelitian sebagai berikut : "Bagaimana hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur?"

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar hubungan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam rangka mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan beberapa manfaat, antara lain :

1. Bagi Mahasiswa atau Penulis

Sebagai bahan referensi dan pengetahuan dalam menambah wawasan penelitian yang berharga bagi penulis dan juga Sebagai acuan akademik dalam mengembangkan ilmu pengetahuan di masa depan.

2. Bagi Instansi Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur

Sebagai bahan referensi saran dan masukan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai lebih baik lagi.

3. Bagi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran Jatim

Sebagai referensi untuk menambah referensi Perpustakaan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Administrasi Publik.