

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen paling krusial bagi setiap institusi, baik yang bergerak di ranah pemerintahan maupun swasta. Keberhasilan sebuah organisasi sangatlah dipengaruhi oleh mutu dan performa karyawan dalam menunaikan kewajiban serta amanat yang diembankan. Menurut Imam Abrori (2022), sumber daya manusia (SDM) harus dikelola secara efektif karena keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. SDM merupakan faktor penggerak utama yang membantu organisasi dalam mewujudkan targetnya. Oleh sebab itu, pola kerja dalam suatu organisasi akan sangat dipengaruhi oleh cara kerja para pegawainya. Hal ini juga terlihat pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Provinsi Kepulauan Riau, di mana masih sering terjadi berbagai pelanggaran yang dilakukan oleh masyarakat, khususnya yang berkaitan dengan ketertiban umum. Karena itu, sebagai aparat Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Provinsi Kepulauan Riau, diperlukan sikap tegas dan sabar dalam menghadapi serta menyelesaikan setiap permasalahan yang muncul. Dengan demikian, kinerja pegawai yang optimal menjadi hal penting untuk dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat.

Kinerja pegawai merupakan hasil dari pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang dilakukan oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas,

sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Kinerja tersebut menggambarkan sejauh mana seorang pegawai mampu memenuhi tuntutan pekerjaannya, yang mencakup aspek kualitas, efisiensi, dan efektivitas dalam jangka waktu tertentu. Selain itu, kinerja pegawai juga dapat dipandang sebagai hasil dari interaksi antara kemampuan, motivasi, serta perilaku kerja yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas, dengan tujuan mendukung tercapainya sasaran organisasi.

Tabel 1. 1
Pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025

NO	Rencana Kinerja Individu	Indikator Kinerja Individu	Target	Realisasi	Predikat Kinerja Individu
1	Laporan Penegakan Yustisi dan Non Yustisi	Jumlah terlaksana Penegakan Yustisi dan Non Yustisi / Persentase terlaksana Penegakan Yustisi dan Non Yustisi / Waktu Pelaksanaan.	4 Laporan / 100% / 4 Bulan	3 Laporan	75%
2	Laporan Patroli	Jumlah terlaksana Patroli / Presentase terlaksananya Patroli / Waktu Pelaksanaan	36 Laporan / 100% / 12 Bulan	25 Laporan	69%
3	Laporan Pengamanan dan Pengawalan	Jumlah terlaksana Pengamanan dan Pengawalan / Persentase terlaksananya Pengamanan dan Pengawalan / Waktu Pelaksanaan	36 Laporan / 100% / 12 Bulan	25 Laporan	69%
4	Laporan Pengendalian Massa	Jumlah terlaksananya Pengendalian Massa / Persentase terlaksana Pengendalian Massa / Waktu Pelaksanaan	3 Laporan / 100% / 3 Bulan	2 Laporan	66 %
5	Laporan Deteksi Dini	Jumlah terlaksananya Deteksi Dini / Persentase terlaksananya Deteksi Dini / Waktu Pelaksanaan	36 Laporan / 100% / 12 Bulan	20 Laporan	55 %
6	Laporan Pengembangan Kompetensi 20 Jp	Jumlah terlaksananya Pengembangan Kompetensi 20 Jp / Persentase terlaksananya Pengembangan Kompetensi 20 Jp / Waktu Pelaksanaan	20 Jp / 100% / 12 Bulan	15 Laporan	75%

Sumber: Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Provinsi Kepulauan Riau Tahun, 2025

Pada tabel 1.1 dapat diketahui bahwa masih terdapat pegawai dengan pencapaian kinerja yang belum tercapai, terlihat bahwa seluruh indikator kinerja belum mencapai target yang ditetapkan. Dari enam indikator, secara keseluruhan masih di bawah 100%, sehingga menunjukkan adanya kesenjangan antara target dan realisasi. Indikator dengan capaian tertinggi, namun tetap belum memenuhi target adalah Laporan Penegakan Yustisi dan Non Yustisi serta Laporan Pengembangan Kompetensi 20 JP, masing-masing dengan capaian 75%, meskipun menjadi yang tertinggi, angka ini mengindikasikan masih adanya hambatan administrasi dan pengembangan SDM sebesar 25%. Adapun indikator dengan capaian terendah adalah Laporan Deteksi Dini, yaitu hanya 55% rendahnya realisasi Laporan Deteksi Dini ini mencerminkan lemahnya fungsi preventif organisasi yang sangat vital dalam menjaga ketertiban umum.

Secara umum, pencapaian tertinggi dan terendah pada sebagian besar indikator ini menunjukkan adanya permasalahan dalam penurunan kinerja, yang berakibat pada menurunnya tingkat kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, termasuk kedisiplinan kerja, motivasi, perencanaan operasional, dan ketersediaan fasilitas pendukung, perlu dilakukan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin, disiplin merupakan salah satu fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki hubungan erat dengan pengelolaan sumber daya di dalam organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja mencerminkan perilaku individu yang patuh terhadap aturan, mencakup prosedur, sikap, tindakan, serta perilaku yang sesuai dengan ketentuan tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku di

lingkungan kerja. Adanya peraturan sangat penting untuk menciptakan ketertiban dan keteraturan di tempat kerja, karena tingkat kedisiplinan dalam suatu instansi atau organisasi dapat dianggap baik apabila sebagian besar pegawainya mematuhi peraturan yang telah ditetapkan (Masdaini, 2023).

Untuk melihat disiplin kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Provinsi Kepulauan Riau berdasarkan peraturan yang ada salah satunya absensi pegawai seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1 . 2
Absensi Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan
Kebakaran Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025

NO	Bulan dan Tahun	Jumlah Pegawai	Hadir	Tidak Hadir	Presentase Hadir	Presentase Tidak Hadir
1	Januari/202	68	55	13	80%	20%
2	Febuari/2025	68	49	19	72%	28%
3	Maret/2025	68	51	17	75%	25%
4	April/2025	68	50	18	74%	26%
5	Mei/2025	68	52	16	76%	23%
6	Juni/2025	68	53	15	77%	22%
7	Juli/2025	68	52	16	76%	23%
8	Agustus/2025	68	54	14	79%	20%
9	September/2025	68	51	17	75%	25%
10	Oktober/2025	68	53	15	77%	22%
11	November/2025	68	52	16	76%	23%
12	Desember/2025	68	51	17	75%	25%

Sumber: Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Provinsi Kepulauan Riau 2025

Dari tabel 1.2 berdasarkan data absensi pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Provinsi Kepulauan Riau Priode Januari hingga Desember 2025, dapat didefinisikan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih menunjukkan fluktuasi yang cukup signifikan. Tingkat kehadiran tertinggi tercatat pada bulan Januari persentase sebesar 80%, dimana terdapat 55 pegawai

yang hadir dari total 68 orang. Sebaliknya tingkat kehadiran terendah terjadi pada bulan Februari yang hanya mencapai 72% atau hanya 49 pegawai yang hadir. Angka ketidakhadiran diantara 20% hingga 28% setiap bulan ini mengindikasikan adanya masalah pada dimensi disiplin kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan pegawai terhadap jam kerja belum optimal, yang dapat menghambat efektifitas pelaksanaan tugas operasional dan pencapaian target organisasi secara keseluruhan.

Selain disiplin juga di pengaruhi oleh faktor lain yaitu motivasi, motivasi merupakan dorongan yang menumbuhkan semangat kerja pegawai agar mereka bersedia bekerja dengan tekun serta memanfaatkan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki demi tercapainya tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang mampu menggunakan motivasi sebagai sarana pembinaan dapat menciptakan suasana kerja yang mendorong pegawai untuk bersemangat dan berantusias dalam melaksanakan tugasnya. Dalam suatu organisasi, motivasi menjadi unsur penting dalam kepemimpinan yang berfungsi untuk mengarahkan pegawai agar dapat berhasil dalam pekerjaannya, sekaligus mewujudkan tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Tingkat motivasi yang tinggi sangat diperlukan karena kinerja optimal menuntut konsistensi dalam pencapaiannya. Oleh karena itu, pemimpin organisasi berperan penting dalam meningkatkan kontribusi pegawai guna mendukung tercapainya tujuan organisasi (Putri et al., 2022).

Berikut daftar tabel penghargaan fisik non finansial dan target jumlah pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Praja Dan Penanggulangan Kebakaran Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025.

Tabel 1. 3
Penghargaan Fisik Non Finansial Berdasarkan Data Tahun 2025

NO	Nama Penghargaan	Bentuk Fisik	Kriteria Penerima	Jumlah Target	Jumlah Penerima
1	Satria Praja Teladan	Piala Kecil/Plakat Kristal dan Sertifikat	Pegawai dengan Disiplin Kerja tertinggi (kehadiran, ketaatan jam kerja, tanpa pelanggaran etika berat) selama setahun.	4 Orang (asn, 4 THL)	2 Orang (asn, 2 THL)
2	Penindak Terbaik (The Enforcer)	Piala Miniatur Tugu Satpol PP	Pegawai yang paling efektif dalam penegakan Perda dengan capaian target penindakan tertinggi dan akuntabilitas terbaik.	1 Orang	1 Orang
3	Tim Korsa Unggul	Plakat dan Tim Bendera Penghormatan	Regu/tim Operasi yang menunjukkan kerja sama tim (jiwa korsa) dan efektivitas terbaik dalam operasi gabungan.	3 Regu (Per Triwulan)	2 Regu (Per Triwulan)
4	Inovator Pelayanan Publik ★	Buku-buku Referensi Kepemimpinan/M anajemen dan Sertifikat	Pegawai yang berhasil memberikan inovasi atau ide perbaikan mekanisme kerja yang meningkatkan efisiensi tugas.	4 Orang (Per Semester)	2 Orang (Per Semester)
5	Lencana Bakti Loyalitas	Lencana/Pin Logam Emas dan Piagam Pengabdian.	Pegawai dengan masa pengabdian terlama dan konsisten tanpa catatan pelanggaran berat (diatas 10 tahun).	5 Orang	2 Orang
6	Bintang Pelayanan	Medali dan Sertifikat Berbingkai.	Pegawai yang menerima apresiasi atu pujian publik terbanyak melalui kanal pengaduan resmi atau media sosial.	1 Orang (Tahunan)	1 Orang (Tahunan)
7	Apel Pagi Terbaik	Sertifikat dan Bingkai Foto Tim	Regu yang memiliki tingkat kehadiran dan kesiapan fisik terbaik selama 3 bulan berturut-turut.	4 Regu (Per Triwulan)	2 Regu (Per Triwulan)

Sumber: Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Provinsi Kepulauan Riau 2025

Dapat terlihat dari tabel 1.3 Berdasarkan data penghargaan fisik non finansial tahun 2025, secara umum jumlah penerima penghargaan masih berada di

bawah target yang ditetapkan, sehingga menunjukkan bahwa tingkat pencapaian kinerja pegawai belum merata. Pada kategori Satria Praja Teladan, hanya 2 pegawai yang berhasil memenuhi kriteria, sementara targetnya 4 orang, menunjukkan bahwa tidak banyak pegawai yang mampu mempertahankan disiplin kerja tinggi secara konsisten. Penghargaan Penindak Terbaik (*The Enforcer*) sudah sesuai target, namun hal ini juga menunjukkan bahwa hanya satu pegawai yang dapat mencapai efektivitas penindakan tertinggi setiap tahunnya. Selanjutnya, penghargaan Tim Korsia Unggul hanya diberikan kepada 2 regu per triwulan dari target 3 regu, menggambarkan bahwa tidak semua tim dapat menunjukkan kerja sama dan efektivitas yang optimal dalam operasi gabungan. Pada kategori Inovator Pelayanan Publik, hanya 2 orang penerima dari target 4, yang mengindikasikan bahwa budaya inovasi di lingkungan kerja masih rendah dan belum berkembang luas. Penghargaan Lencana Bakti Loyalitas juga hanya diterima oleh 2 orang dari target 5, menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki masa pengabdian panjang tanpa catatan pelanggaran berat masih relatif sedikit. Sementara itu, Bintang Pelayanan telah terpenuhi sesuai target, namun jumlah penerimanya tetap kecil karena hanya satu pegawai yang dinilai memiliki apresiasi publik tertinggi. Adapun penghargaan Apel Pagi Terbaik hanya diterima oleh 2 regu dari target 4 regu per triwulan, yang menunjukkan bahwa konsistensi kehadiran dan kesiapan fisik pegawai masih perlu ditingkatkan. Secara keseluruhan, kondisi ini menunjukkan bahwa dari sekian banyak pegawai dan regu yang ada, hanya sebagian kecil yang mampu mencapai standar penghargaan, sedangkan sebagian lainnya masih berada pada tingkat pencapaian yang rendah,

sehingga diperlukan peningkatan kedisiplinan, motivasi, serta kualitas lingkungan kerja untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Lingkungan kerja merujuk pada seluruh elemen eksternal yang mengelilingi karyawan dan berpotensi memengaruhi pelaksanaan tugas mereka. Aspek-aspek yang termasuk dalam lingkungan kerja antara lain adalah iklim organisasi, interaksi profesional antar kolega, dan ketersediaan sarana serta prasarana. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat berkontribusi pada penurunan produktivitas kinerja pegawai. Oleh sebab itu, lingkungan kerja yang mendukung sangat penting untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara sesama pegawai maupun antara pimpinan dan pegawai (Satar & Astari, 2023).

Berikut tabel Sarana Prasarana Utama Operasional Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Provinsi Kepulauan Riau tahun 2025.

Tabel 1. 4
Sarana Prasarana Oprasiaonal Berdasarkan Data Tahun 2025

NO	Jenis Sarana Prasarana	Kebutuhan Ideal	Jumlah Tersedia	Keterangan Permasalahan
1	Mobil Patroli Roda 4 (Usia Maks 5 Tahun	10 unit	6 unit	40% unit yang tersedia berusia di atas 7 tahun, sering mengalami kerusakan.
2	Kapal Patroli Cepat (Patroli Antar Pulau)	4 unit	2 unit	Hanya 50% dari kebutuhan, menghambat jangkaun penegakan Perda di pulau-pulau terluar.
3	Peralatan Komunikasi Lapangan Standar (HT)	150 unit	100 unit	Kesenjangan 50 unit menyebabkan koordinasi tim terhambat, terutama saat operasi besar.
4	Kamera Dokumentasi Lapangan	5 set	2 set	Keterbatasan alat komunikasi, memengaruhi

NO	Jenis Sarana Prasarana	Kebutuhan Ideal	Jumlah Tersedia	Keterangan Permasalahan
	(Bodycam/Drone)			akuntabilitas penindakan dan pertanggung jawaban publik.
5	Kantor Posko/Satuan Tugas di Pulau Utama	7 pos	5 pos	Dua kabupaten/kota utama belum memiliki posko permanen yang representatif.

Sumber: Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Provinsi Kepulauan Riau 2025

Berdasarkan tabel 1.4 di temukan bahwa pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Provinsi Kepri tentang masalah lingkungan kerja berdasarkan data sarana dan prasarana operasional tahun 2025, dapat dilihat bahwa indikator lingkungan kerja yang dianalisis dalam penelitian ini berfokus pada ketersediaan dan kelayakan sarana prasarana. Lingkungan kerja fisik yang memadai sangat penting bagi Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Provinsi Kepulauan Riau karena menjadi penunjang utama dalam pelaksanaan tugas penegakan Perda, pengawasan ketertiban umum, serta respons operasional di lapangan. Namun, data menunjukkan adanya kesenjangan antara kebutuhan ideal dan jumlah sarana prasarana yang tersedia, seperti mobil patroli yang sebagian besar berusia tua dan sering mengalami kerusakan, kapal patroli yang hanya memenuhi 50% kebutuhan sehingga membatasi jangkauan pengawasan antar pulau, serta kekurangan peralatan komunikasi lapangan yang menghambat koordinasi tim. Keterbatasan alat dokumentasi seperti bodycam dan drone juga berdampak pada akuntabilitas dan transparansi pelaksanaan tugas, sementara belum tersedianya posko representatif di beberapa wilayah mengurangi efektivitas koordinasi kerja. Kondisi ini mencerminkan bahwa sarana dan

prasarana sebagai indikator lingkungan kerja masih belum optimal, sehingga berpotensi memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

Latar belakang permasalahan yang telah disampaikan, terlihat jelas bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berhubungan erat dengan kinerja yang dihasilkan pegawai. Oleh sebab itu, peneliti mengajukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi kerja, Dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Penanggulangan Kebakaran Provinsi Kepulauan Riau.”**

1.2 Identifikasi masalah

Identifikasi yang dilakukan menurut latar belakang kajian untuk menemukan fenomena yang terjadi. Berdasarkan latar belakang tersebut terdapat fenomena sebagai berikut.

1. Kinerja pegawai masih belum mencapai target, terlihat dari rendahnya capaian seluruh indikator seperti penegakan Perda, patroli, pengendalian massa, hingga deteksi dini yang berada di bawah 75%. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas belum berjalan optimal.
2. Disiplin kerja pegawai juga masih rendah, ditunjukkan oleh tingkat kehadiran yang hanya berkisar 72%–80% serta angka ketidakhadiran cukup tinggi setiap bulannya. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja masih perlu ditingkatkan.
3. Motivasi kerja pegawai masih kurang, tercermin dari minimnya pegawai yang memenuhi kriteria penghargaan non finansial. Dari tujuh jenis penghargaan, sebagian besar tidak mencapai jumlah penerima yang

ditargetkan, menandakan hanya sedikit pegawai yang menunjukkan performa dan dedikasi unggul.

4. Lingkungan kerja, khususnya fasilitas dan sarana prasarana operasional, belum memadai. Banyak peralatan tidak sesuai kebutuhan, seperti kekurangan mobil patroli, kapal, alat komunikasi, serta minimnya perangkat dokumentasi lapangan. Bahkan beberapa wilayah belum memiliki posko operasional yang layak.

1.3 Rumusan Masalah

Latar belakang yang dikemukakan di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Provinsi Kepulauan Riau.
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Provinsi Kepulauan Riau.
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Provinsi Kepulauan Riau.
4. Apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Provinsi Kepulauan Riau.

1.4 Batasan Masalah

Untuk menghindari adanya penyimpangan pokok masalah maupun pelebaran penjelasan teori-teori dan narasi mengenai inti dari permasalahan, untuk itu dibuat suatu pembatasan masalah agar penelitian lebih terarah, mudah untuk dijelaskan, dan tujuan penelitian dapat dipahami, oleh karena itu penelitian ini dibatasi pada:

1. Subjek Penelitian: Penelitian ini hanya akan melibatkan pegawai yang bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Provinsi Kepulauan Riau.
2. Variabel Penelitian: Penelitian ini akan memfokuskan pada pengaruh Disiplin Kerja (variabel independen X_1), Motivasi Kerja (variabel independen X_2), dan Lingkungan Kerja (variabel independen X_3) terhadap kinerja pegawai (variabel dependen Y). Faktor-faktor lain di luar variabel ini tidak akan dianalisis dalam penelitian ini.
3. Lokasi Penelitian: Penelitian ini akan dilakukan di lingkungan kerja Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Provinsi Kepulauan Riau.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Provinsi Kepulauan Riau adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Provinsi Kepulauan Riau.

2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Provinsi Kepulauan Riau.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Provinsi Kepulauan Riau.
4. Untuk mengetahui Pengaruh antara Disiplin Kerja, motivasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan mempengaruhi Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Provinsi Kepulauan Riau.

1. 6 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini dapat dijelaskan secara sistematis sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi penulis untuk memperdalam pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya dalam konteks Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran.

2. Bagi Instansi Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Provinsi Kepulauan Riau

Peningkatan Kinerja Pegawai: Hasil penelitian dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja pegawai.

3. Bagi Pembaca

Pengetahuan dan Wawasan: Informasi yang disajikan memungkinkan pembaca untuk memahami berbagai elemen yang berdampak pada performa personel di ranah sektor publik, dengan fokus spesifik pada unit Polisi Pamong Praja dan penanganan kebakaran.

1.7 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian penulisan ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi kajian literatur yang relevan dengan penelitian, kerangka konseptual, dan paradigma penelitian..

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan variabel-variabel yang diteliti, berisi pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan pembahasan mengenai temuan penelitian, mencakup deskripsi hasil studi serta analisis

terhadap temuan yang diperoleh.

BAB V PENUTUP

Bab ini menyajikan solusi untuk perumusan masalah didasarkan pada temuan penelitian yang telah dilakukan, serta mencakup rekomendasi dan batasan penelitian.

