

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam menghadapi era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan peluang, aparatur negara diuntut untuk dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya berorientasi pada kebutuhan dan kepuasan penerima layanan, sehingga dapat meningkatkan daya saing dalam pemberian layanan baik berupa barang maupun jasa. Kondisi ini, menuntut adanya pemerintahan yang mampu menjalankan prinsip-prinsip *good governance* yang menghasilkan birokrasi yang handal dan profesional, efisien, produktif serta memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Menurut Dessler (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Kinerja sumber daya manusia yang baik merupakan hal penting bagi keberlangsungan hidup organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2011) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, secara legal dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Bila organisasi ingin berkembang pesat, organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik. Kinerja pegawai yang tinggi akan membuat

karyawan semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan rasa senang dan yang paling penting kepuasan kerja yang tinggi akan memepersbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan kinerja yang tinggi pula (Qomariah, 2020).

Beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai adalah kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi (Widodo, 2015). Kompetensi sangat di butuhkan dalam melakukan pelayanan yang berkualitas. Pelayanan yang di berikan kepada masyarakat merupakan identitas dari organisasi tersebut. Apabila dalam memberikan pelayanan para pegawainya memberikan kesan yang baik maka di masyarakat organisasi tersebut juga terlihat baik. Kesuksesan Sebuah organisasi tidak hanya tergantung pada bagaimana organisasi menghasilkan kompetensi manusia, tapi juga bagaimana organisasi memberikan dukungan atas kemampuan kerja yang di miliki pegawai. Kemampuan kerja di tentukan dari kemampuan pengetahuan, kemampuan ketrampilan, dan kemampuan sikap/perilaku dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Kompetensi secara objektif dapat diukur dan dikembangkan melalui supervise, manajemen kinerja dan program pengembangan SDM.

Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh setiap individu untuk dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai target yang diberikan oleh organisasi. Kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, keperibadian dan tingkah laku, *soft skills* dan *hard skills*, yang kemudian digunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut

karyawan dalam organisasi (Untari dan Wahyuati, 2014). Peran Kompetensi sangat diperlukan dalam prestasi kerja pegawai. Pegawai yang mempunyai kompetensi kerja yang baik tentu akan mudah untuk melaksanakan semua tanggung jawab pekerjaan mampu membaca situasi dan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan serta dapat memberikan respon yang tepat dan memiliki penyesuaian diri yang baik dengan lingkungannya.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja, namun demikian masih terdapat *inconsistent* terhadap hasilnya. Penelitian yang dilakukan Rahim, dkk (2017) dan Fathiah, dkk (2019) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Meutia, dkk (2016) dan Basori, dkk (2017), yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kepemimpinan yang efektif dalam suatu organisasi akan mendorong suatu unsur dalam organisasi mampu mengaktualisasikan potensi menjadi prestasi. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda beda. Gaya kepemimpinan merupakan bentuk/pola seorang pemimpin mempengaruhi aktifitas bawahan yang dipimpinnya. Pola tersebut selalu terlihat pada aktifitas seseorang pemimpin. Gaya Kepemimpinan menggambarkan kondisi kombinasi yang konsisten dari ketrampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang pegawai. Gaya kepemimpinan Sebagai sisi penting dari tema kepemimpinan senantiasa menarik dibicarakan. Hal ini antara lain karena keleluasaan dan kedalaman lahan bahasanya semakin berkembang secara dinamis seiring dengan

perkembangan lingkungan yang bersifat global yang menyentuh setiap aspek kehidupan secara luas dan dalam. Gaya kepemimpinan yang tepat akan memacu semangat kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Beberapa penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja telah dilakukan. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, tetapi beberapa penelitian lain justru menyangkal pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian terhadap variabel dimaksud tidak konsisten pada satu hasil tertentu. Penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2019), dan Aryono dan Hartono (2017), menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Sedangkan hasil sebaliknya ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2019), yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal (Nitisemito, 2013). Lingkungan kerja juga berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dalam suatu organisasi diperlukan untuk mencapai suatu tujuan organisasi, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan fasilitas pegawai yang terpenuhi akan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan optimal. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan tersebut akan betah di tempat kerja, melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja di pergunakan secara

efektif. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif perlu melibatkan pemimpin, manajemen, pegawai itu sendiri.

Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sudah beberapa kali dilakukan, dengan hasil yang beragam dan cenderung tidak konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh Rahim, dkk (2017), dan Susanti (2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Aryono dan Hartono (2017), dan Dewi (2019), mengemukakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai dari suatu organisasi adalah motivasi. Motivasi dalam bekerja harus diperhatikan oleh organisasi agar dapat mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawai sehingga pegawai mempunyai semangat kerja dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan dan pada akhirnya organisasi memiliki pegawai yang mempunyai kemampuan, ketrampilan dan kecakapan dalam bekerja. Pegawai dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Motivasi kerja yang rendah atau kurang baik akan merugikan lembaga, karena dengan motivasi kerja yang rendah pencapaian tujuan lembaga akan tertunda.

Beberapa penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja masih memiliki hasil yang tidak konsisten, beberapa peneliti menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja, namun ada peneliti yang menyatakan bahwa

motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Rahim, dkk (2017), Susanti (2019), Aryono dan Hartono (2017), Meutia, dkk (2016), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian Paramarta dan Astika (2020), yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kinerja pegawai memiliki peranan penting bagi sebuah organisasi, apabila kinerja yang ditampilkan pegawai rendah maka mengakibatkan organisasi tersebut terhambat dalam mencapai tujuannya (Ariana dan Riana, 2013). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya ialah motivasi. Menurut Triatna (2015), motivasi dan kinerja memiliki hubungan yang erat, dimana keduanya memiliki keterkaitan satu sama lain. Namun demikian motivasi adalah suatu indikator yang tidak begitu terlihat karena timbul dalam diri setiap individu. Oleh karena itu penulis menggunakan motivasi dalam penelitian ini sebagai variabel intervening agar dapat menguji sejauh mana variabel lain dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.

Menurut Sutrisno (2013), beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain kompetensi, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Kompetensi didefinisikan perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang dapat diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan (Samsudin, 2006). Kepemimpinan menurut Iqbal, dkk (2015), adalah kemampuan seorang

pemimpin untuk memberikan dorongan kepada bawahannya agar bekerja dengan penuh keyakinan dan semangat. Sedangkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunyoto, 2015). Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, jelaslah bahwa erat kaitannya hubungan kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi seorang pegawai dalam menjalankan perannya disuatu organisasi, sehingga dapat menentukan baik buruknya kualitas kinerja dari pegawai tersebut.

Berdasarkan Undang-undang nomor 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik, pelayanan publik merupakan kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Secara umum pelayanan publik ialah segala sesuatu yang dilakukan oleh penyelenggara pelayanan publik untuk memberikan pelayanan yang dapat memuaskan masyarakat.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, salah satu jenis pelayanan publik adalah pelayanan administratif, yaitu pelayanan yang menghasilkan berbagai bentuk dokumen resmi yang dibutuhkan oleh publik/masyarakat seperti status kewarganegaraan, sertifikat kompetensi, kepemilikan atau penguasaan terhadap suatu barang dan sebagainya. Contoh dari dokumen-dokumen dimaksud antara lain Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), Akta Perkawinan, Akta Kelahiran, Akta Kematian,

Akta Perceraian, Buku Pemilik Kendaraan Bermotor (BPKB), Surat Izin Mengemudi (SIM), Surat Tanda Kendaraan Bermotor (STNK), Izin Mendirikan Bangunan (IMB), Paspor, Sertipikat Kepemilikan/Penguasaan Tanah dan sebagainya.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan, administrasi kependudukan adalah rangkaian kegiatan penataan dan penertiban dalam penerbitan dokumen dan data kependudukan melalui pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan serta pendayagunaan hasilnya untuk pelayanan publik dan pembangunan sektor lain. Dalam skala kabupaten/kota pelayanan administrasi kependudukan dilaksanakan oleh instansi pelaksana yaitu perangkat pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab dan berwenang melaksanakan pelayanan dalam urusan administrasi kependudukan. Dalam melaksanakan tugasnya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi saat ini memiliki empat tempat layanan yaitu layanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi, Mal Pelayanan Publik Banyuwangi, Pasar Pelayanan Publik Rogojampi dan Pasar Pelayanan Publik Genteng.

Dalam menjalankan tugasnya sebagai *front liner* dalam pelayanan administrasi kependudukan, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Pelayanan terbaik tersebut diwujudkan dalam berbagai inovasi pelayanan publik, khususnya dalam bidang pelayanan administrasi kependudukan.



Inovasi dimaksudkan untuk memudahkan masyarakat dalam mengakses pelayanan terkait administrasi kependudukan dengan mudah, cepat, akurat dan transparan. Wujud nyata dari inovasi yang paling mendapat apresiasi dari masyarakat ialah program Lahir Procot Pulang Bawa Akta. Program tersebut telah mendapat pengakuan di tingkat nasional, yaitu sebagai Top 25 Inovasi Pelayanan Publik Tahun 2015 dan Top 99 dalam kategori Apresiasi Inovasi Pelayanan Publik Tahun 2015 yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia.

Pada Tahun 2019, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi termasuk dalam kategori instansi pelayanan publik dengan nilai sangat baik (A-) menurut penilaian secara nasional dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. Namun demikian masih ada saja masyarakat yang tidak puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. Ketidakpuasan tersebut tercermin dalam pengaduan yang masuk ke aplikasi pengaduan Pemerintah Kabupaten Banyuwangi baik melalui *website* maupun SMS, seperti tabel di bawah ini.

Tabel 1.1  
Jumlah Pengaduan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten  
Banyuwangi

No	Tahun	Media Pengaduan		Jumlah Pengaduan
		<i>Website</i>	SMS	
1.	2016	49	165	214
2.	2017	81	191	272
3.	2018	68	236	304
4.	2019	191	127	318
5.	2020	187	133	320

Sumber: Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kab. Banyuwangi (2021)

Dari tabel diatas, diketahui bahwa pengaduan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi masih tinggi, dan cenderung mengalami peningkatan tiap tahunnya. Hal tersebut menjadi menarik untuk dilakukan penelitian, karena pada saat penilaian dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia sangat baik, sementara pengaduan masyarakat terkait pelayanan publik pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi cenderung meningkat.

Sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan pra penelitian terhadap Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi dengan melakukan beberapa wawancara secara acak terhadap petugas pelayanan publik dan masyarakat yang sedang mengurus administrasi kependudukan di Mall Pelayanan Publik Kabupaten Banyuwangi. Menurut masyarakat yang tidak mau disebutkan namanya, petugas pelayanan kurang profesional dalam melakukan

tugasnya melayani masyarakat. Mereka memasang wajah judes dan kurang senyum, sehingga masyarakat yang membutuhkan pelayanan merasa kurang nyaman atas sikap petugas pelayanan tersebut. Diketahui pula bahwa dalam melakukan kinerjanya, petugas pelayanan masih belum mendapatkan fasilitas yang memadai, terutama dari jaringan internet yang merupakan infrastruktur utama dalam melakukan pelayanan publik. Seringkali dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat petugas terhambat dengan jaringan yang lambat.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan wawancara kepada Pegawai yang tidak mau disebutkan nama dan jabatannya. Menurut Pegawai tersebut bahwa Kompetensi pegawai pada bidang ilmu teknologi masih kurang SDMnya, serta kurangnya informasi/*Briefing* kepada staf pelayanan apabila terdapat perubahan peraturan Administrasi Kependudukan sehingga terjadi miss komunikasi kepada masyarakat yang dilayani. Kepala Dinas mencerminkan perilaku pimpinan yang hanya sedikit memberikan pengarahan, dan juga tidak mau memberikan dukungan, gaya pendelegasian keputusan dan tanggung jawab penuh dalam melaksanakannya diserahkan kepada bawahan. Faktor motivasi pegawai juga masih menjadi sorotan, dimana masih ada pegawai yang masih menunda-nunda melaksanakan tugasnya dan ada beberapa pegawai yang masih keluar saat jam kantor. Lingkungan kerja di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi masih dinilai belum sepenuhnya kondusif, mengingat sarana dan prasarana yang kurang terjaga, sehingga menyebabkan ketidaknyamanan saat bekerja. Kurangnya petugas arsip dan

gudang arsip yang pada akhirnya mengganggu pemandangan di ruang kantor karna tumpukan arsip. Serta kurangnya kesadaran pegawai pada kebersihan ruang kerja.

Dari beberapa hal yang telah dikemukakan diatas baik terdapat fenomena yang ada dan research gap dari penelitian terdahulu, pertanyaan penelitian yang diajukan peneliti adalah bagaimanakah cara meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi berdasarkan kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja?

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh kompetensi terhadap motivasi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.
- b. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.
- c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.
- d. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.
- e. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.
- f. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.

- g. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.
- h. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.
- i. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.
- j. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh terhadap motivasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.
- b. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.
- c. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.
- d. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.
- e. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.

- f. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.
- g. Untuk Mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.
- h. Untuk Mengetahui apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.
- i. Untuk Mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.
- j. Untuk Mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penulisan penelitian mengenai pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai akan memberikan beberapa manfaat, antara lain:

- a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini bermanfaat dalam pengembangan teori Sumber Daya Manusia yang menyangkut tentang kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana pengembangan teori pengetahuan yang selama ini telah dipelajari dalam perkuliahan untuk diterapkan dan dikembangkan pada lingkungan pekerjaan sebagai Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyuwangi.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang akan datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

3. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi

Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi dapat menjadi sarana masukan dalam melakukan pengembangan pegawai, sehingga di masa yang akan datang Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi dapat menerapkan kebijakan-kebijakan yang tepat.