

## **BAB 1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai faktor penentu dalam kebijakan seluruh aktivitas dalam bentuk instansi pemerintahan (Septian, 2023). Dalam lingkup instansi pemerintahan yang dapat menjadi pendorong utama yang mempengaruhi keterlibatan karyawan, dan membentuk preferensi terhadap apa yang di tugaskan maka produktivitas kerja salah satu bagian yang sangat berperan (Nim, 2017). Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tergantung bagaimana sumber daya manusianya yang terdapat didalamnya apakah berkualitas ataukah tidak (Yuniartika, 2022). Salah satu parameter yang dapat digunakan untuk menilai kualitas SDM adalah produktivitas kerja. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki indikator dalam penilaian produktivitas kerja (M. Panjaitan, 2018).

Produktivitas kerja merupakan indikator utama dari efisiensi dan efektivitas seseorang atau suatu tim dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan (Baiti et al., 2020). Faktor-faktor seperti motivasi yang tinggi, keterampilan dan kemampuan yang memadai, serta penggunaan peralatan dan teknologi yang canggih dapat sangat meningkatkan produktivitas seseorang (W. Liana, 2020). Selain itu, manajemen waktu yang baik, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, serta komunikasi yang efektif juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas (Sihaloho & Siregar, 2020). Karyawan yang merasa dihargai, mendapatkan pelatihan yang memadai, dan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih produktif

(Fauzi & Manao, 2023). Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendukung, dan memotivasi adalah kunci utama dalam meningkatkan produktivitas kerja (Amirudin, 2024).

Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan produktivitas kerja seseorang (Otoluwa & Burhan, 2023). Sebuah lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan positif dapat meningkatkan konsentrasi, fokus, serta semangat kerja karyawan. Selain itu, komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, kolaborasi antar tim, dan adanya peluang untuk pengembangan diri juga dapat mempengaruhi produktivitas. Ketika karyawan merasa dihargai, mendapatkan dukungan, dan memiliki kebebasan untuk berekspresi, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan efisien (Winata, 2022). Namun, di balik semua faktor tersebut, salah satu faktor yang tak kalah pentingnya dalam menentukan produktivitas kerja adalah loyalitas kerja (Khairul & Anggarini, 2023). Loyalitas kerja mengacu pada komitmen dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan (Ngalimun et al., 2022).

Loyalitas kerja merujuk pada tingkat komitmen dan dedikasi seseorang terhadap pekerjaan, perusahaan, atau organisasi tempat mereka bekerja (Y. Liana et al., 2023). Seorang karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi cenderung lebih setia, berdedikasi, dan berusaha keras untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Nada & Kuntadi, 2023). Loyalitas kerja ini memiliki hubungan erat dengan produktivitas kerja, di mana karyawan yang loyal akan

lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya (Dewi et al., 2023). Mereka biasanya lebih berinisiatif, memiliki keterampilan yang lebih baik, dan lebih berorientasi pada hasil (Dewi et al., 2023). Di sisi lain, faktor lain yang tak kalah penting dalam menentukan produktivitas kerja adalah komitmen organisasi (Darupaksi, 2021). Komitmen organisasi mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi, berkontribusi secara positif, dan berusaha untuk mencapai visi dan misi perusahaan atau organisasi (Nasir, 2020). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih berdedikasi, loyal, dan termotivasi untuk bekerja keras, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan perusahaan atau organisasi (Sofiyanto et al., 2023).

Komitmen organisasi menggambarkan tingkat keinginan dan dedikasi seseorang terhadap organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja (Febrian et al., 2023). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi biasanya merasa terikat secara emosional dan profesional terhadap visi, misi, dan nilai-nilai Perusahaan (A. Widodo et al., 2019). Mereka cenderung lebih berorientasi pada hasil, berinisiatif, dan memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan kontribusi yang maksimal terhadap kesuksesan organisasi (A. Widodo et al., 2019). Komitmen organisasi yang tinggi juga berpengaruh positif terhadap retensi karyawan, mengurangi tingkat turnover, dan menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan harmonis (Retnowati & Putra, 2023). Hubungan antara komitmen organisasi dan produktivitas kerja sangat erat, di mana karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih produktif (Uktutias et al., 2021).

Mereka merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki arti dan tujuan, yang memotivasi mereka untuk bekerja keras dan berdedikasi (Uktutias et al., 2021). Oleh karena itu, meningkatkan komitmen organisasi karyawan dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja keseluruhan perusahaan atau organisasi (Hafsyah et al., 2024).

Sumber daya manusia dalam sistem administrasi negara kesatuan Republik Indonesia memegang peranan yang sangat penting dalam dimensi organisasi maupun manajemen (pengelolaan) (Ajie & Isnawaty, 2024). Oleh karenanya harus diselenggarakan dengan baik, agar dapat melaksanakan tugas-tugas kenegaraan dan pemerintahan dalam rangka mencapai tujuan bernegara (Ajie & Isnawaty, 2024). Suatu instansi atau organisasi, baik itu instansi pemerintahan maupun swasta sangat diperlukan peranan yang berupa produktivitas kerja dari pegawai, karena pegawai sangat menentukan tercapai atau tidaknya suatu tujuan dari organisasi atau instansi pemerintahan tersebut (Ichsan et al., 2020). Begitu juga dengan petugas layanan Kartu Keluarga perlu memiliki integritas, professional netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari pihak korupsi, kolusi dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang baik bagi masyarakat, tak terkecuali pada lembaga Pemerintahan khususnya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember.

Penanganan Layanan Administrasi Kependudukan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember merupakan salah satu aspek penting dalam pelayanan publik di tingkat daerah. Dinas ini bertanggung jawab atas berbagai proses administrasi kependudukan seperti pendaftaran

penduduk, perekaman data kependudukan, penerbitan dokumen kependudukan seperti Kartu Tanda Penduduk (KTP), akta kelahiran, akta kematian, dan layanan lainnya yang berkaitan dengan status kependudukan.

Pentingnya penanganan layanan administrasi kependudukan yang efektif dan efisien tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap regulasi dan hukum yang berlaku, tetapi juga berdampak langsung pada kualitas hidup penduduk. Layanan yang cepat, akurat, dan mudah diakses dapat memudahkan penduduk dalam mengakses berbagai layanan publik lainnya, seperti pendidikan, kesehatan, dan fasilitas lainnya yang memerlukan dokumen kependudukan sebagai syarat. Dalam konteks Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember, upaya peningkatan kualitas layanan administrasi kependudukan telah menjadi prioritas. Berbagai inovasi dan digitalisasi telah diterapkan untuk mempercepat proses pelayanan, meningkatkan akurasi data, dan meminimalisir potensi kesalahan dalam penerbitan dokumen kependudukan. Selain itu, pemberdayaan masyarakat melalui sosialisasi dan edukasi mengenai pentingnya memiliki dokumen kependudukan yang valid juga menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan kesadaran dan partisipasi masyarakat dalam proses administrasi kependudukan.

Dengan demikian, penanganan layanan administrasi kependudukan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember bukan hanya sebagai upaya memenuhi kebutuhan administrasi, tetapi juga sebagai salah satu indikator produktivitas kerja kualitas pelayanan publik dan komitmen pemerintah daerah dalam meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan masyarakat.

Penelitian ini yang dilakukan pada Pemerintah Kabupaten Jember yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember merupakan institusi yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang administrasi kependudukan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten di bidang administrasi kependudukan yang mencakup melaksanakan urusan pemerintahan di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, meliputi aspek fasilitasi pelayanan administrasi kependudukan serta pengelolaan informasi administrasi kependudukan dan pemanfaatan data.

Berdasarkan survey awal penelitian tentang produktivitas kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember yang dilakukan mengacu pada Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), ditemukan beberapa masalah yang mengakibatkan penurunan produktivitas kerja pegawai. Tabel yang disajikan dalam LAKIP tersebut menunjukkan beberapa aspek yang menjadi penyebab utama dari penurunan produktivitas, antara lain:

Tabel 1.1 Capaian Produktivitas Kinerja Pelayanan Admindukcapil Kabupaten Jember Berdasarkan Indikator Tahunan (2019-2023)

Tahun	Indikator Produktivitas Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
2019	Pelayanan Kartu Keluarga	115.000	213.918	186,01%
	Pelayanan KTP Elektronik	164.000	79.775	99,09%
	Pelayanan Perekaman KTP-el	103.856	79.172	76,23%
	Kepemilikan KTP-el	1.959.823	1.952.728	99,63%
	Pelayanan Surat Keterangan Pindah	14.183	57.206	403,34%
	Pelayanan Kartu Identitas Anak	650.216	193.399	29,74%
	Akta Kelahiran	41.000	200.543	489,12%
	Akta Kematian	1.000	735	73,5%
	Akta Perkawinan	200	690	345%
	Akta Perceraian	21	118	561,90%
2020	Pelayanan Kartu Keluarga	115.000	801.390	696,86%
	Pelayanan KTP Elektronik	1.980.781	1.981.534	100,03%
	Pelayanan Perekaman e-KTP	42.015	43.366	103,21%
	Kepemilikan KTP-el	1.980.781	1.981.404	100,03%

Tahun	Indikator Produktivitas Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
	Pelayanan Surat Keterangan Pindah	14.183	122.253	861,96%
	Pelayanan Kartu Identitas Anak	587.970	274.570	46,69%
	Akta Kelahiran	629.634	582.344	92,48%
	Akta Kematian	1.000	9.834	983,4%
	Akta Perkawinan	200	3.989	1,994%
	Akta Perceraian	21	728	3,466%
<b>2021</b>	Rasio penduduk ber-KTP per satuan penduduk	2.017.416	2.026.747	100,46%
	Rasio bayi berakte kelahiran	629.152	667.360	106,07%
	Rasio pasangan berakte nikah	200	4.557	-
	Penerapan KTP Nasional berbasis NIK	100	100	100%
	Cakupan penerbitan KTP	2.017.416	2.026.747	100,46%
	Cakupan penerbitan akta kelahiran	629.152	667.360	106,07%
<b>2022</b>	Ketersediaan Database kependudukan berbasis NIK	100%	100%	100%
	Rasio penduduk berKTP persatuan penduduk	1.974.736	1.944.736	98,60%
	Rasio bayi berakte kelahiran	97%	29.600	91,03%
	Rasio Pasangan Berakte Nikah	34%	192	100%
	Cakupan penerbitan akta kelahiran	97%	29.600	91,03%
<b>2023</b>	Rasio penduduk ber-KTP per Satuan Penduduk	1	1	-
	Indeks Pelayanan Publik Admindukcapil	3,56	3,75	-
	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pendaftaran Penduduk)	89,47%	93,72%	Tercapai
	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pencatatan Sipil)	89,47%	93,72%	Tercapai
	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pemanfaatan Data Kependudukan)	89,47%	93,72%	Tercapai

Sumber: Lakip (2023), Data Diolah Peneliti (2024)

Produktivitas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember mengalami fluktuasi dalam periode lima tahun terakhir, capaian produktivitas kinerja Pelayanan Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Admindukcapil). Berdasarkan Tabel 1.1 "Capaian Produktivitas Kinerja Pelayanan Admindukcapil Kabupaten Jember Berdasarkan Indikator Tahunan (2019-2023)", terlihat bahwa beberapa indikator menunjukkan peningkatan yang signifikan, sementara indikator lainnya mengalami penurunan capaian. Pada tahun 2019, sejumlah indikator seperti Pelayanan Kartu Keluarga, Pelayanan Surat Keterangan Pindah, dan Akta Kelahiran menunjukkan kinerja yang mengesankan dengan capaian di atas 100%. Namun, pada tahun-tahun berikutnya, terjadi penurunan capaian pada beberapa indikator seperti Pelayanan Kartu Identitas

Anak, Rasio bayi berakte kelahiran, dan Rasio penduduk berKTP persatuan penduduk.

Fluktuasi ini menimbulkan pertanyaan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja Pelayanan Admindukcapil di Kabupaten Jember. Beberapa faktor yang dapat menjadi penyebab fluktuasi antara lain adalah ketersediaan sumber daya manusia, infrastruktur teknologi informasi, proses operasional, serta kebijakan dan regulasi yang diterapkan. Misalnya, penurunan pada indikator Pelayanan Kartu Identitas Anak dan Rasio bayi berakte kelahiran mungkin disebabkan oleh kurangnya sosialisasi dan edukasi kepada masyarakat mengenai pentingnya pendaftaran dan penerbitan dokumen kependudukan. Selain itu, peningkatan signifikan pada indikator seperti Pelayanan Surat Keterangan Pindah dan Akta Kelahiran pada tahun 2019 menunjukkan adanya upaya yang berhasil dalam meningkatkan kualitas dan efisiensi pelayanan. Namun, keberlanjutan dari peningkatan tersebut tampaknya tidak diikuti dengan capaian yang konsisten pada tahun-tahun berikutnya, mengisyaratkan adanya potensi perbaikan dalam manajemen dan strategi pelayanan.

Oleh karena itu, untuk memahami lebih dalam mengenai fluktuasi produktivitas kinerja Pelayanan Admindukcapil di Kabupaten Jember, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang berkontribusi terhadap perubahan capaian produktivitas. Analisis ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang konkret untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan, sehingga dapat mendukung tercapainya target dan sasaran yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah.



Studi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan komitmen organisasional telah menjadi fokus utama dalam penelitian manajemen sumber daya manusia. Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa temuan yang menarik. Berdasarkan penelitian (Astuti, 2020; Mardikaningsih et al., 2022; Trisnawaty & Parwoto, 2021), ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya, baik di sektor industri maupun konstruksi. Selain lingkungan kerja, loyalitas kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. (Suhardoyo et al., 2022; Widayati et al., 2020) menemukan bahwa loyalitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja, khususnya pada guru. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang loyal terhadap organisasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan konsisten. Komitmen organisasional juga merupakan variabel yang sering dikaitkan dengan produktivitas kerja. (Ariani et al., 2020; Matahelumual et al., 2019; Syamsuri et al., 2020) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menegaskan pentingnya membangun komitmen dan loyalitas karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Menariknya, beberapa penelitian seperti yang dilakukan oleh (Apriliana et al., 2021; Asi et al., 2021) menemukan bahwa lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini menunjukkan adanya

hubungan timbal balik antara lingkungan kerja dan komitmen organisasional, di mana lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Terakhir, (Suprpto et al., 2022) menemukan bahwa loyalitas guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Temuan ini menguatkan bahwa faktor internal seperti loyalitas dan komitmen karyawan saling berinteraksi dan berdampak pada produktivitas kerja.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa gap atau celah dalam literatur mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan komitmen organisasional. Pertama, dalam konteks pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, (Rampisela & Lumintang, 2020) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan ini berkebalikan dengan penelitian-penelitian sebelumnya seperti (Astuti, 2020; Trisnawaty & Parwoto, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk lebih memahami variabel-variabel atau konteks khusus yang mungkin mempengaruhi hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Kedua, terkait dengan pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja, (Arifah, 2019; Suhardi et al., 2021) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan temuan dari (Ariani et al., 2020; Matahelumual et al., 2019; Syamsuri et al., 2020) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Gap ini menyoroti kebutuhan untuk mengeksplorasi lebih lanjut faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi hubungan antara komitmen organisasional dan produktivitas kerja. Ketiga, dalam konteks pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional melalui loyalitas kerja, (Azikin et al., 2019) menemukan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi yang paling kecil terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Temuan ini menambahkan kompleksitas dalam hubungan antara lingkungan kerja, loyalitas kerja, dan komitmen organisasional, serta bagaimana ketiganya saling berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Keempat, dalam konteks loyalitas kerja dan komitmen organisasional, (Muslih & Fauzan, 2022) menemukan bahwa loyalitas guru tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional. Temuan ini bertentangan dengan temuan dari (Suprpto et al., 2022) yang menyatakan bahwa loyalitas guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Gap ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan antara loyalitas kerja dan komitmen organisasional, serta bagaimana kedua variabel ini mempengaruhi kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, gap-gap dalam literatur ini menyoroti pentingnya penelitian lanjutan untuk memahami lebih dalam mengenai hubungan antara lingkungan kerja, loyalitas kerja, komitmen organisasional, dan produktivitas kerja. Hal ini akan membantu organisasi dan perusahaan dalam mengembangkan

strategi dan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil mapping dari penelitian sebelumnya, belum ditemukan studi yang menggabungkan beberapa variabel tertentu dalam satu model penelitian. Oleh karena itu, kebaruan (novelty) dari penelitian ini terletak pada integrasi beberapa variabel ke dalam satu model analisis. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh lingkungan kerja dan loyalitas terhadap produktivitas kerja. Selain itu, penelitian ini juga berfokus pada peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dalam mempengaruhi produktivitas kinerja, khususnya dalam konteks Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja dalam penanganan layanan adminduk terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember ?
2. Bagaimanakah pengaruh loyalitas dalam penanganan layanan adminduk terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember ?
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja dalam penanganan layanan adminduk terhadap komitmen organisasi pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember ?

4. Bagaimanakah pengaruh loyalitas dalam penanganan layanan adminduk terhadap komitmen organisasi pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember ?
5. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi dalam penanganan layanan adminduk terhadap produktivitas kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember ?
6. Apakah komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja dalam penanganan layanan adminduk terhadap produktivitas kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember ?
7. Apakah komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh loyalitas dalam penanganan layanan adminduk terhadap produktivitas kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember ?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Kegiatan penelitian apapun yang diteliti dan siapapun yang meneliti pasti mempunyai tujuan tertentu, dan dicantumkan dengan maksud supaya peneliti atau pihak lain yang membaca laporan penelitian dapat mengetahui dengan pasti tujuan penelitian yang dilakukan, maka tujuan peneliti adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dalam penanganan layanan adminduk terhadap produktivitas pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Jember.

2. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas dalam penanganan layanan adminduk terhadap produktivitas pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Jember.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dalam penanganan layanan adminduk terhadap komitmen organisasi pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Jember.
4. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas dalam penanganan layanan adminduk terhadap komitmen organisasi pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Jember.
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dalam penanganan layanan adminduk terhadap produktivitas kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Jember.
6. Untuk mengetahui kemampuan komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja dalam penanganan layanan adminduk terhadap produktivitas kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Jember.
7. Untuk mengetahui kemampuan komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh loyalitas dalam penanganan layanan adminduk terhadap produktivitas kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Jember.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat baik secara akademis maupun praktis.

- 1 Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa konsep bagi pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan khususnya Ilmu Ekonomi Manajemen, sedangkan bagi penulis sendiri bermanfaat untuk memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan dalam rangka menyelesaikan studi pada Program Studi Ilmu Magister Manajemen.
- 2 Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi kepada pimpinan dalam peningkatan produktivitas kinerja pegawai terutama Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember.

