

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau pegawainya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, oleh karena agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Menurut (Hasibuan 2015) kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja menurut (Prawirosentono 2016). adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2015).

Sedangkan menurut (P 2016) kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Dessler 2015).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kerinci mempunyai tugas, kewajiban dan tanggung jawab membangun pelayanan publik dalam bidang kependudukan dan pencatatan sipil untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat menuju pelayanan prima.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci merupakan salah satu unit kerja di Kabupaten Kerinci yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2009 sebagaimana tersebut dalam Peraturan Daerah dimaksud dan Keputusan Bupati Nomor 12 Tahun 2010 tentang Tupoksi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai wewenang untuk melaksanakan pembangunan Disektor Kependudukan dan Pencatatan Sipil, yang

berkedudukan di Ibu kota Kabupaten Kerinci yaitu Sungai Penuh tepatnya di Jalan Jenderal Basuki Rahmat Nomor 9 Telepon/Fax. (0748) 21093 Sungai Penuh Kerinci.

Adapun Tugas pokok Dinas Kependudukan dan Pencatatan yaitu mempunyai tugas sebagai unsur pelaksana bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai tugas melaksanakan urusan Kependudukan dan Pencatatan Sipil berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil melaksanakan tugas sebagai mana mempunyai fungsi ;a. perumusan Kebijakan teknis dibidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil,b. penyelenggaraan urusan Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugas nya;c. pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang kependudukan dan catatan sipil; dan d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Visi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci adalah'' Terwujudnya Tertib Administrasi Kependudukan Dan Pencatatan Sipil''.Untuk mencapai visi tersebut telah ditetapkan misi-misi yang harus diemban atau dilaksanakan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yaitu :1. Pelayanan Prima,2. Meningkatkan tertib Administrasi Kependudukan,3. Meningkatkan Akurasi Database Kependudukan,4. Meningkatkan Sumber Daya Manusia Aparatur

Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut maka ditetapkanlah tujuan. Tujuan merupakan suatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 - 5 Tahun , tujuan yang akan ditetapkan telah mengacu pada visi dan misi Organisasi yaitu 1.

Pelayanan prima, bertujuan Memberi kepastian dan kejelasan kepada ,masyarakat tentang mekanisme pelayanan dan manfaat dokumen kependudukan catatan Sipil,2. Penertiban Administrasi Kependudukan dengan Meningkatkan Validitas Data Kependudukan dan Penatatan Sipil,3. Penertiban kepemilikan Dokumen Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang syah dan Faktual.

Untuk mencapai tujuan maka ditetapkan sasaran . Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh Instansi Pemerintah dalam merumuskan yang lebih spesifik, terukur, dalam kurun waktu tertentu, sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah :1. Masyarakat dapat memperoleh Dokumen Kependudukan dan Akta Pencatatan Sipil dengan mudah, murah dan tepat (One Day Service) serta memahami manfaatnya.2. Setiap penduduk tercatat dan terdaftar pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.3. Tersedianya Data Base Kependudukan dan Pencatatan Sipil.4. Mencegah penyalahgunaan dan kepemilikan dokumen ganda

Agar sasaran yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik maka diperlukan strategi yang tepat sebagai penunjang dalam mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan tersebut. Agar terwujudnya sasaran yang baik maka Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci membuat strategi yang pada dasarnya mencakup penentuan kebijakan, program dan kegiatan yang akan dilaksanakan. Kebijakan pada prinsipnya berisikan ketentuan-ketentuan yang menjadi pedoman, pegangan atau petunjuk bagi setiap usaha dan kegiatan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci dalam upaya mencapai sasaran, tujuan, misi dan visi yang telah ditetapkan.

Untuk dapat melaksanakan semua kegiatan yang ditetapkan oleh Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. maka semua sumberdaya manusia yang berada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. ini harus saling bekerja sama dengan bersungguh-sungguh untuk menghasikan kinerja yang tinggi supaya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. dapat merealisasikan tujuan yang sudah ditetapkan.

Salah satu ukuran kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci adalah realisasi dari setiap sasaran yang sudah ditetapkan setiapnya tahun. Dibawah ini dapat disajikan target dan hasil pencapaian setiap sasaran tersebut.

Tabel 1.1.

**Pencapaian Kinerja Anggaran Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil  
Kabupaten Kerinci. Tahun 2017-2019**

No	Program	2017			Tahun 2018			Tahun 2019		
		Anggaran	Realisasi	%	Anggaran	Realisasi	%	Anggaran	Realisasi	%
1.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	137.609.880	136.632.850	99,29	601.961.200	598.234.115	99,38	581.371.069.-	578.109.760.	99,44
2.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	119.703.940	119.680.000	99,98	287.603.950	284.824.100	99,03	1.039.851.650.-	1.035.005.350	99,60
3.	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	33.538.200	33.538.200	100	20.900.000	20.900.000	100	19.800.000.-	19.800.000.-	100
4.	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	47.216.416	47.169.200	99,90	85.000.000	83.042.801	97,70	66.000.000.-	64.786.100.-	98,2
5.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan.	33.204.228	33.134.500	99,79	86.308.500	85.916.750	99,55	38.688.000.	37.187.800.-	96,20
6.	Kegiatan Program Penataan	500.022.779	496.072.600	99,21	417.226.350	416.034.450	99,71	192.856.45	180.150	93,50

	Administrasi Kependudukan							0.-	0.150.-	
7.	Kegiatan program DAK Non Fisik Dana Pelayanan Administrasi Kependudukan (DAK),	862.176.140	844.846.400	97,99	1.090.191.000	1.070.891.900	98,23	1.199.210.000.	952.770.298.-	79.45

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci Tahun

2019

Dari data diatas dapat dilihat bahwa dari tahun 2017 sampai 2019 hampir semua anggaran untuk masing –masing sasaran strategis pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. belum bisa direalisasikan 100%. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai masih belum maksimal dan perlu ditingkatkan.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Untuk memperoleh kinerja yang tinggi dari pegawai maka tentu harus diketahui faktor faktor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. (Daryanto 2016). mengemukakan bahwa kinerja/prestasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya ; kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan individu Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Anoraga 2015) mencakup : daya tarik pekerjaan, upah (insentif), kemauan dan perlindungan kerja, pengetahuan, lingkungan dan suasana kerja, harapan pengembangan karir, keterlibatan dalam kegiatan organisasi, perhatian dan kepemimpinan atasan Menurut (Mangkunegara 2015) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi, motivasi, budaya organisasi,

kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi

Dari beberapa hasil penelitian diketahui faktor-faktor yang yang mempengaruhi kinerja pegawai. (Rusli, Musnadi 2015) dalam penelitiannya menemukan kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Koperasi Unit Desa Dan Usaha Kecil Menengah Di Provinsi Aceh. (Gita and Yuniawan 2016), menemukan kepemimpinan transformasional, Motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (studi pada PT. BPR arta utama pekalongan. Hasil penelitian (Rukmana 2016) menemukan kepemimpinan, motivasi dan kompetensi terhadap berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta implikasinya pada kualitas perencanaan pembangunan Hasil penelitian (Haryanti 2015) menemukan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Karyawan berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi

Seperti yang dikemukakan oleh para ahli diatas banyak faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan pengamatan penulis belum optimalnya kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. disebabkan kompetensi yang dimiliki pegawai masih rendah, gaya kepemimpinan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci belum bias diterima oleh pegawai dan komitmen pegawai terhadap organisasinya masih rendah. Ketiga variable ini saat ini menjadi permasalahan yang penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. secara berkelanjutan.

Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seorang dalam melaksanakan tugas profesinya dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi tinggi dengan sarana penunjang berupa bekal pengetahuan yang dimiliki..Selama ini banyak instansi pemerintahan yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai.

Kompetensi itu sendiri menurut (Lyle M. Spencer 2015) adalah karakter dasar dari seseorang yang menyebabkan sanggup menunjukkan kinerja yang efektif atau superior dalam suatu pekerjaan, dan karakter mendasar yang memberikan kontribusi terhadap kinerja menonjol dalam suatu pekerjaan. Peningkatan kompetensi pegawai sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai. Semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. adalah Gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan seseorang. Gaya kepemimpinan adalah adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut (Hasibuan 2015)Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas pegawai yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sudah dibuktikan oleh para peneliti diantaranya (Gita and Yuniawan 2016), (Siswanto and



Hamid 2017),(Basalamah 2020).Hasil penelitian ketiganya sama sama menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. diharapkan mampu melakukan perubahan- perubahan di dalam organisasi yang dipimpin sehingga dapat meningkatkan kinerja bawahannya dalam bekerja.

Selain faktor kompetensi dan gaya kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci adalah Komitmen organisasi. (J.H 2015).menjelaskan bahwa pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi akan memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja Dalam mencapai tujuannya, organisasi tidak dapat terlepas dari komitmen segenap elemen di dalamnya. Komitmen Organisasional adalah Keinginan kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Luthans 2015). Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Pentingnya Komitmen pegawai diperkuat dengan serangkaian penelitian yang menunjukkan ada hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan (Basalamah 2020) menjelaskan bahwa komitmen organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan . Serupa dengan penelitian

(Muhammad Irham Adam, Abadi Sanosra 2019) yang menyebutkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Peserta Diklat Pim III dan IV tahun 2018-2019 Kabupaten Bondowoso .. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pane and Fatmawati 2017). dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan

Dari fenomena diatas penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut yang penulis tuangkan dalam bentuk tesis yang diberi judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.”**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan literatur Manajemen Sumberdaya Manusia, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai/karyawan diantaranya adalah.

1. Kompetensi yang dimiliki sebagian pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. Kerinci masih rendah sehingga belum dapat meningkatkan kinerja mereka
2. Gaya Kepemimpinan dari pimpinan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. belum efektif.
3. Komitmen sebagian pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. masih rendah dan belum mampu meningkatkan kinerja mereka

4. Budaya organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci belum tertata dengan baik
5. Motivasi kerja sebagian pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. masih rendah
6. Pelatihan yang diberikan kepada pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. belum maksimal
7. Kompensasi yang diterima pegawai belum sesuai dengan harapan pegawai.
8. Sebagian pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. kurang disiplin baik waktu kedatangan sampai pulang.
9. Lingkungan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. belum kondusif.
10. Pengembangan karir yang dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. belum terstruktur dengan baik.

### **1.3. Batasan Masalah**

Begitu banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka penulis memfokuskan penulisan tesis ini hanya pada tiga faktor sebagai variabel bebas yaitu kompetensi dan gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas, komitmen organisasi sebagai variabel intervening dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat ( variabel dependen).

#### 1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan belakang dan indentifikasi masalah di atas, maka dapat disusun sejumlah rumusan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kompetensi secara parsial terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci ?.
2. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. ?.
3. Adakah pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. ?
4. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. ?.
5. Adakah Pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci ?.
6. Adakah pengaruh kompetensi secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. melalui komitmen organisasi sebagai variable intervening?.
7. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. melalui komitmen organisasi sebagai variable intervening?.

## 1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.5.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh kompetensi secara parsial terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. .
2. Pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. .
3. Pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.
4. Pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci
5. Pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.
6. Pengaruh kompetensi secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. melalui komitmen organisasi sebagai variable intervening.
7. Pengaruh gaya kepemimpinan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Kabupaten Kerinci.melalui komitmen organisasi sebagai variable intervening.

### **1.5.2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini akan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut.

#### **1.5.2.1.Secara teoritis**

Penelitian ini akan dapat memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan ilmu Manajemen, khususnya pada bidang Manajemen Sumberdaya Manusia, melalui pendekatan aspek kompetensi ,gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kinerja.

#### **1.5.2.2.Secara empirik .**

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis (guna laksana) yaitu untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci