

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila di dalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ketahun. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tentu berharap hasil jerih payahnya mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang telah di perjuangkannya selama ini.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi, Mangkunegara (2017:120).

Tidak dipungkiri lagi manusia atau tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam suatu perusahaan. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan aset hidup yang harus diperhatikan dan selalu dikembangkan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mampu mengembangkan sumber daya manusianya hingga menghasilkan tingkat kinerja karyawan yang baik dan

menyebabkan produktivitas yang tinggi sehingga menghasilkan output yang berkualitas.

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya tentunya haruslah memiliki kemampuan bekerja yang sesuai dengan bidang yang didalamnya dan memerlukan kemampuan khusus dalam mendalami, agar dapat meningkatkan kualitas kinerjanya. Penilaian kinerja diperlukan untuk melihat sejauh mana perkembangan kerja para karyawan dan sebagai bahan evaluasi untuk menghasilkan output yang maksimal.

Pengertian kinerja menurut Torang (2013:74) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria atau ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Dengan mengukur kinerja, kita dapat melihat berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Kinerja juga merupakan ukuran yang menentukan hasil kerja karyawan. Kinerja didukung atau dipengaruhi oleh banyak faktor, hal ini disebabkan karena dalam mencapai kinerja yang baik harus didukung dengan faktor faktor yang memadai pula.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja ialah *Employee engagement*. *Employee engagement* menggambarkan keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, dengan

begitu seseorang akan mempekerjakan dan mengekspresikan diri mereka *secara* fisik, kognitif, dan emosional selama menunjukkan performa mereka. Perusahaan dengan karyawan yang *engaged* memiliki retensi karyawan yang tinggi yang merupakan hasil dari menurunnya turn over karyawan, yang mengakibatkan kurangnya niat untuk keluar dari perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Employee engagement membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Perasaan positif dan rasa antusias yang tinggi terhadap pekerjaan dapat disebut dengan *engagement*. Karyawan yang memiliki *engagement* tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena memiliki perasaan yang positif dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban akibatnya ia akan mengarahkan energinya untuk bekerja yang selaras dengan tujuan perusahaan. Berikut adalah data jumlah karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi tahun terakhir :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kota Jambi Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah karyawan (Orang)	Persentase (%)
2020	37	-
2021	50	35,1
2022	36	(28)
2023	35	(2,77)
2024	39	11,4

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi, 2025

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuasi. Pada tahun 2020 karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi berjumlah sebanyak 37 orang, pada tahun 2021 jumlah karyawan mengalami kenaikan sebesar 35,1% atau menjadi 50 orang, pada tahun 2022 jumlah karyawan mengalami penurunan sebesar -28% atau menjadi 36 orang, pada tahun 2023 jumlah karyawan juga mengalami penurunan sebesar -2,77% atau menjadi 35 orang, dan pada tahun 2024 jumlah karyawan mengalami kenaikan yaitu sebesar 11,4% atau menjadi 39 orang.

Definisi dari *employee engagement* itu sendiri menurut Kruse (2012:14) adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi.

Banyak perusahaan yang belum menunjukkan adanya sikap *engage* dari karyawannya di karena banyaknya karyawan yang tidak faham akan perusahaan dan adanya sikap tidak peduli atas perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya kinerja karyawan karena karyawan bekerja masih mengharapkan gaji semata, bukan bekerja karena mencapai tujuan perusahaan. Hal ini juga didorong oleh budaya organisasi yang lemah di dalam perusahaan sehingga menyebabkan kurangnya rasa kepedulian terhadap perusahaan dan kurangnya empati antar sesama karyawan, hal ini juga berdampak pada kinerja yang kian menurun di dalam

perusahaan. Maka dari itu sangat perlu adanya *employee engagement* di dalam suatu perusahaan. Berikut ini Data Pakta Integritas pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi, sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Pakta Integritas Pegawai
Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi

NO	PAKTA INTEGRITAS
1	Berperan secara proaktif dalam upaya pencegahan dan pemberantasan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme serta tidak terlibat dalam perbuatan tercela.
2	Tidak meminta atau menerima pemberian secara langsung atau tidak langsung berupa suap, hadiah, bantuan, atau bentuk lainnya yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3	Bersikap transparan, jujur, objektif, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.
4	Menghindari pertentangan kepentingan (<i>conflict of interest</i>) dalam pelaksanaan tugas.
5	Memberi contoh dalam kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dalam melaksanakan tugas, terutama kepada pegawai yang berada dibawah pengawasan saya dan sesama pegawai dilingkungan kerja saya secara konsisten.
6	Akan menyampaikan informasi penyimpangan integritas di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi serta turut menjaga kerahasiaan saksi atas pelanggaran peraturan yang dilaporkan.
7	Bila saya melanggar hal-hal tersebut diatas, saya siap menghadapi konsekuensinya.

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi, 2025

Berdasarkan tabel diatas Pakta Integritas Pegawai adalah sebuah pernyataan atau kesepakatan tertulis yang dibuat oleh pegawai sebagai bentuk keterikatan pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajiban dengan integritas yang tinggi. Pakta ini berisi janji untuk tidak terlibat dalam tindakan yang melanggar hukum,

etika, atau norma yang berlaku dalam institusi. Tujuan dari dibuatnya pakta integritas adalah untuk memastikan pegawai bertindak jujur, professional, dan sesuai dengan nilai-nilai organisasi, serta mencegah adanya penyalahgunaan wewenang atau perilaku yang merugikan institusi. Pakta ini menjadi bagian dari upaya menjaga transparansi dan akuntabilitas dalam suatu institusi. Pakta Integritas ini dibuat oleh pegawai dan di tanda tangani oleh Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi.

Tabel 1.3
Hasil Survey Awal Terkait Employee Engagement

No	Pertanyaan	Jawaban		Total
		Ya (orang)	Tidak (orang)	
1	Memberikan usaha terbaik bagi perusahaan	13	2	15
2	Memiliki energi yang tinggi untuk bekerja melebihi waktu	5	10	15
3	Sangat antusias dengan pekerjaan	9	6	15
4	Merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan	15	0	15
5	Senang dilibatkan dalam pekerjaan yang diluar jobdesk	7	8	15

Sumber : 15 Orang Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jambi

Berdasarkan survey awal terhadap 15 pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi pada tabel 1.3, 13 responden menunjukkan dedikasi dengan memberikan usaha terbaik bagi perusahaan. Namun, hanya sebagian kecil yaitu 5 responden yang merasa memiliki energy tinggi untuk bekerja melebihi waktu yang ditentukan. Hanya 9 responden yang antusiasme terhadap pekerjaan, dan mayoritas merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan. Terkait keterlibatan

diluar deskripsi pekerjaan, kurang dari setengah responden merasa senang dilibatkan.

Salah satu yang dapat mempengaruhi *job performance* atau prestasi kerja karyawan adalah komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Fenomena yang sering muncul saat ini kurang tercapainya keefektifitasan perusahaan disebabkan oleh tingkat *turn over* karyawan pada perusahaan yang tinggi. Serta tingkat absen yang juga tinggi, mengindikasikan rendahnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan.

Menurut Newstrom dalam Wibowo (2017:430), komitmen organisasi atau loyalitas pekerja merupakan tingkatan pekerja dalam mengidentifikasi organisasi dan aktif berpartisipasi dalam lingkungan organisasi. Komitmen organisasi adalah merupakan ukuran tentang keinginan bekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan.

Komitmen organisasi menjadi sikap disiplin dan loyal seorang pegawai terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Komitmen merupakan bentuk keterlibatan yang diberikan oleh pegawai terhadap organisasi. pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi, akan menunjukkan perilaku dan sikap yang positif terhadap organisasinya, sehingga pegawai akan merasa senang ketika bekerja, Yusuf *et al.* (2018:32).

Tingkat komitmen yang tinggi dari seorang karyawan dapat menjadi salah satu cara untuk meminimalkan konsekuensi pergantian. Komitmen organisasi mempunyai hubungan dengan keadaan psikologis yang dipertahankan antara karyawan dan organisasi. Tingkat dukungan yang ditunjukkan karyawan kepada organisasi memiliki kaitan erat antara komitmen dan keinginan untuk tetap berada di dalam organisasi.

Komitmen kerja dimiliki oleh setiap pegawai, dimana pegawai memiliki kesadaran untuk mematuhi aturan-aturan yang telah diberlakukan perusahaan. Peningkatan/penurunan kinerja pegawai dapat disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu penyelesaian tugas tidak tepat waktu, hingga tingginya absensi karyawan. Data berikut adalah data absensi pegawai 5 tahun terakhir pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi.

Tabel 1.4
Data Kehadiran Karyawan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja	Keterangan						
			S	I	A	C	TD	CP	Persentase (%)
2020	37	220	93	119	76	166	1.443	188	25,6
2021	50	248	152	126	63	152	1.351	182	16,3
2022	36	242	123	237	58	176	1.304	164	23,6
2023	35	234	142	264	75	190	1.193	155	24,6
2024	39	225	84	151	26	181	707	145	14,7
Rata-rata									104,8

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi, 2025

Ket : S : Sakit
I : Izin
A : Alpa
C : Cuti
TD : Telat datang
CP : Cepat pulang

Berdasarkan tabel diatas absensi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi terjadi fluktuasi persentase absensi pegawai selama periode 2020-2024. Persentase tertinggi terjadi pada tahun 2020 dengan 25,6%, sedangkan persentase terendah terjadi pada tahun 2024 dengan 14,7% dan total keseluruhan persentase absensi pegawai ini adalah 104,8%.

komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya komitmen organisasi merupakan sikap seorang karyawan untuk loyal terhadap perusahaan dan dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Selanjutnya ialah budaya organisasi. Seperti yang dikemukakan Wibowo (2010:13) suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Prinsip utama budaya organisasi adalah penerapan budaya disiplin, budaya berprestasi, budaya kekeluargaan dan budaya ketertiban. Komponen yang paling dasar ialah penerapan budaya disiplin dalam setiap pelaksanaan tugas, karena dengan begitu akan cepat tercapai tujuan perusahaan. Perusahaan yang mempunyai budaya organisasi yang tinggi akan mempunyai karyawan yang memiliki pengetahuan dasar tentang perusahaannya berikut dengan tujuan perusahaan agar mampu mempertahankan budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan. Hal ini akan berpengaruh dengan

kebiasaan atau budaya organisasi perusahaan dan tentunya akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Untuk menciptakan atmosfer kerja yang menyenangkan, salah satunya adalah terciptanya budaya organisasi yang baik di dalam perusahaan. Karakteristik budaya organisasi yang mencakup orientasi pada tindakan, berfokus pada kompetensi inti, dan merampingkan organisasi, merupakan hal hal yang dapat meningkatkan solidaritas antar pekerja dan dapat menunjang kinerja karyawan. Hasil yang diharapkan dari semua upaya ialah menghasilkan output yang maksimal. Adapun Budaya Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi sebagai berikut :

Tabel 1.5
Budaya Organisasi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kota Jambi

No	Budaya Organisasi
1	Melaksanakan Apel Disiplin Pegawai setiap hari senin
2	Melaksanakan Pengajian setiap 1 Bulan sekali
3	Melaksanakan Jumat Berkat setiap minggu kedua dan keempat yaitu dengan melakukan pembagian kue kepada masyarakat yang menggunakan layanan
4	Mengadakan Buka Puasa Bersama setiap bulan Ramadhan
5	Memberikan pelayanan dengan empati hormat dan sopan santun tanpa pamrih dan tanpa unsur pemaksaan

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi, 2025

Berdasarkan tabel diatas pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi memiliki budaya organisasi yang menggabungkan kedisiplinan, nilai-nilai keagamaan, kepedulian social, dan pelayanan yang ramah. Mereka memulai

minggu dengan apel, mengadakan kegiatan agama secara rutin, berbagi dengan masyarakat, dan mengutamakan pelayanan yang sopan dan empati.

Tabel 1.6
Hasil Survey Awal Terkait Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	Jawaban		Total
		Ya (orang)	Tidak (orang)	
1	Berani mengambil resiko dalam pekerjaan	12	3	15
2	Semua pegawai memastikan hasil pekerjaan bebas dari kesalahan	9	6	15
3	Dituntut untuk selalu bekerja keras atau maksimal	13	2	15
4	Perusahaan memberi kesempatan yang adil bagi semua pegawai untuk berkembang lebih	7	8	15
5	Kerjasama dalam tim agar mendapatkan hasil yang maksimal	9	6	15
6	Antar pegawai berkompetisi dalam mencapai tujuan individu dan tim	8	7	15
7	Bekerja dengan prosedur yang telah ditetapkan	15	0	15

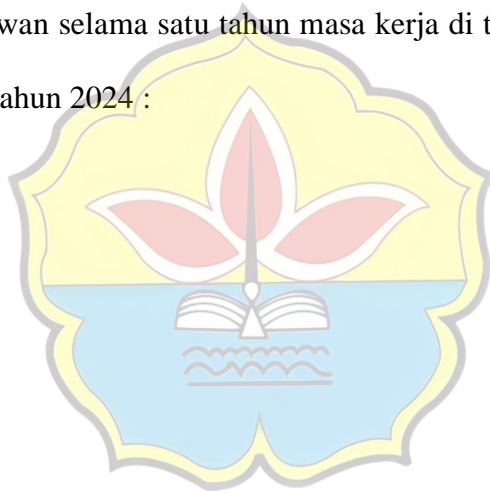
Sumber : 15 Orang Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jambi

Berdasarkan survey terhadap 15 pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi pada tabel 1.6, memperlihatkan bahwa keberanian mengambil resiko dan tekanan untuk bekerja maksimal dirasakan oleh mayoritas responden. Pandangan mengenai kesempatan berkembang bervariasi. Sebagian besar pegawai setuju dengan efektivitas kerjasama tim dan merasakan adanya persaingan antar rekan kerja. Kepatuhan pegawai terhadap prosedur kerja sangat tinggi, dan sebagian pegawai menekankan pentingnya kualitas pekerjaan.

Dinas Kependudukan dan Pelayanan Sipil Kota Jambi merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas urusan administrasi kependudukan,

melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah, serta pengelolaan informasi dan administrasi kependudukan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi mengukur tingkat kinerja terhadap semua karyawan yang ada didalam kantor. Penilaian kinerja yang dilakukan terhadap karyawan didasari atas penilaian perilaku dan sikap, tingkat kehadiran, penilaian atasan, kuantitas atau kualitas kerja, dan lain sebagainya. Kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi dapat dilihat dari hasil rekapitan dari seluruh karyawan selama satu tahun masa kerja di tahun 2024. Berikut tingkat kinerja karyawan tahun 2024 :



Tabel 1.7
Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi

NO	PROGRAM KERJA	TAHUN														
		2020			2021			2022			2023			2024		
		T %	R %	C %	T %	R %	C %	T %	R %	C %	T %	R %	C %	T %	R %	C %
1	Cakupan Penerbitan Kartu Keluarga (KK)	96	94,00	97,9	99	99,90	100,9	100	-	0	100	-	0	100	91,01	91,01
2	Cakupan Penerbitan KTP-el	96	99,70	103,8	99	99,40	100,4	100	-	0	100	-	0	100	98,87	98,87
3	Cakupan Penerbitan Akta Kelahiran	91	97,96	107,6	98,50	99,73	101,2	100	-	0	100	-	0	100	162,65	162,65
4	Cakupan Penerbitan Akta Kematian	82	84,85	103,4	100	100	100	100	-	0	100	-	0	100	100	100
5	Validitas Database Kependudukan	89	85,13	0,9	91	91,77	100,8	93	-	0	93	-	0	-	-	-

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi, 2025

Ket : T : Target
 R : Rasio
 C : Capaian

Dari tabel 1.7 dapat diketahui bahwa selama 5 tahun terakhir di mulai dari tahun 2020-2024 pencapaian kinerja pelayanan perangkat daerah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi mengalami fluktuasi. Terlihat realisasi tertinggi yang dicapai pada tahun 2021 dan realisasi terendah yaitu pada tahun 2022-2023 dan dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi mengalami naik turun.

Dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan peleitian tentang bagaimana **“Pengaruh *Employee Engagement*, Komitmen Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas, peneliti mengidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Jumlah pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi mengalami fluktuasi yang cenderung naik
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement* pada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi dan merancang intervensi yang tepat untuk peningkatannya.
3. Rata-rata absensi pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi 29,57%.
4. Memahami lebih dalam faktor-faktor yang membentuk budaya organisasi dan dampaknya terhadap kinerja serta kepuasan pegawai.

5. Data Kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi beberapa tahun tidak mencapai target.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran *employee engagement*, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi.
2. Bagaimana pengaruh *employee engagement*, komitmen organisasi, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi.
3. Bagaimana pengaruh *employee engagement*, komitmen organisasi, dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas maka penulis membuat tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan *employee engagement*, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement*, komitmen organisasi, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement*, komitmen organisasi, dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi akademik
 - a. Menambah pengetahuan dan jadi bahan referensi bagi pihak-pihak yang mengkaji topik yang berkaitan dengan masalah bahasan dalam tugas akhir ini.
 - b. Sebagai tambahan bahan pustaka serta acuan bagi peneliti selanjutnya dalam penyusunan tugas akhir mengenai pengaruh *employee engagement*, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi Penulis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menambah ilmu praktik dilapangan dengan ilmu yang sudah dipelajari selama perkuliahan.
 - b. Menambah pengalaman penulis agar dapat lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaan dan siap dalam menghadapi dunia kerja yang sebenarnya.