

**KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN  
ORGANISASI DALAM KAITANNYA DENGAN KINERJA KARYAWAN  
CV NURULLAH TAHUN 2020**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

**M. HABIB SYAGITA**  
NPM: 16.1.02.02.0072

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN REPUBLIK INDONESIA  
UN PGRI KEDIRI  
2020**

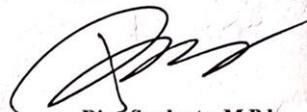
Skripsi Oleh:  
**M HABIB SYAGITA**  
NPM : 16.1.02.02.0072

Judul:  
**KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN  
ORGANISASI DALAM KAITANYA DENGAN KINERJA  
KARYWAN CV NURULLAH 2020**

Telah disetujui untuk diajukan kepada  
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

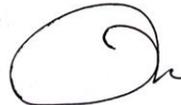
Tanggal : 13 Juli 2020

Pembimbing I



**Rino Sardanto, M.Pd.**  
NIDN. 0730127403

Pembimbing II



**Basthoumi Muslih., M.M.**  
NIDN. 0701018607

Skripsi oleh :

**M. HABIB SYAGITA**  
NPM: 16.1.02.02.0072

Judul :

**KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN  
ORGANISASI DALAM KAITANNYA DENGAN KINERJA KARYAWAN  
CV NURULLAH TAHUN 2020**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Nusantara PGRI Kediri  
Pada tanggal :

**Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji :

1. Ketua : Rino Sardanto, M.Pd.
2. Penguji I : Moch. Wahyu Widodo, M.M.
3. Penguji II : Basthoumi Muslih, M.M.



Mengetahui,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

**D. SUBAGYO, M.M.**

**NIDN. 0717066601**

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : M. Habib Syagita  
Jenis Kelamin : Laki – laki  
Tempat/tgl, lahir : Kediri, 16 Juli 1994  
NPM : 16.1.02.02.0072  
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis / S1 Manajemen

Menyatakan yang sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya, tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 20 Juli 2020

Yang Menyatakan



**M. HABIB SYAGITA**  
NPM : 16.1.02.02.0072

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu, Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui. **(Q.S Al-Baqarah 216)**

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. **(Q.S Al-Insyirah 6-7)**

### PERSEMBAHAN

*Alhamdulillah, atas rahmat dan hidayah-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Karya sederhana ini ku persembahkan untuk:*

Kedua Orang Tuaku, Ibu Musyarofah yang selalu mendoakanku, mendukungku, memberiku motivasi dalam segala hal, dan Alm. Bapak Gatot Subekti yang ada di surga yang selalu kujadikan motivasi, dan juga kuucapkan terimakasih untuk HanungDyah yang telah memberikan semangat dan doa sehingga membuatku lebih bersemangat lagi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Terima kasih yang tak terhingga untuk dosen-dosenku, terutama pembimbingku yang tak pernah lelah memberi bimbingan dan arahan kepadaku.

Terimakasih untuk seluruh keluarga besarku yang selalu memberikan doa untuk keberhasilanku.

Terimakasih juga untuk teman-teman seangkatan yang membantu, yang bersedia saya repotkan demi terselesaikannya skripsi ini dan melewati suka dan duka selama kuliah.

## ABSTRAK

**M. Habib Syagita : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Dalam Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan CV Nurullah Tahun 2020.** Skripsi, Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2020.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

Penelitian ini dilatarbelakangi karena banyaknya persaingan usaha di bidang barang kebutuhan rumah tangga dan masih adanya permasalahan di dalam CV Nurullah. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di CV Nurullah baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini hanya meneliti dari segi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ditinjau dari kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Subjek yang diteliti adalah karyawan dari perusahaan CV Nurullah pada tahun 2020. Objek yang diteliti adalah CV Nurullah. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Nurullah, sedangkan sampel yang diambil peneliti adalah 33 responden dengan menggunakan *sampling jenuh*. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas dengan *software SPSS 24*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan 2) terdapat pengaruh negatif namun tidak signifikan variabel lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Nurullah 3) terdapat pengaruh negatif namun tidak signifikan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Nurullah 4) terdapat pengaruh namun tidak signifikan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan pada C.V Nurullah.

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan Rahmat, Hidayah, dan Inayah-Nya, tak lupa pula kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan taufik dan hidayah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi sebagai tugas akhir dengan baik.

Dengan segala kerendahan hati, peneliti menyatakan bahwa sejak awal hingga selesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan baik moril, materil, dorongan dan bimbingan bergagai pihak, oleh sebab itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan terimakasih yang setulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri
2. Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri
3. Restin Meilina, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri
4. Rino Sardanto, M.Pd. dan Basthoumi Muslih, M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah rela meluangkan waktu dan bimbingan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi.
5. Bapak Mahanto selaku direktur CV Nurullah dan karyawannya yang telah memberikan segala informasi yang berkaitan dengan penelitian ini.
6. Teman Seperjuangan Manajemen 2016 yang telah membantu dan meluangkan waktu.

Seluruh Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu dan

1. wawasannya.
2. Kedua Orang Tua, Alm. Bapak Gatot Subekti dan Ibu Musyarofah yang telah memberikan doa restu, perhatian dan kasih sayang.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu saran serta kritik yang membangun sangat penulis harapkan.

Demikian, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

Kediri, 20 Juli 2020

**MAS HABIB SYAGITA**  
**NPM : 16.1.02.02.0072**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi masalah.....	2
C. Batasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian .....	6
F. Kegunaan Penelitian .....	7
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori.....	8
1. Kepemimpinan .....	8

a.	Pengertian Kepemimpinan .....	8
b.	Tugas Pemimpin .....	8
c.	Fungsi Kepemimpinan .....	9
d.	Gaya Kepemimpinan .....	9
e.	Indikator Kepemimpinan .....	11
2.	Lingkungan Kerja .....	12
a.	Pengertian Lingkungan Kerja .....	13
b.	Jenis Lingkungan Kerja .....	13
c.	Faktor – Faktor Yang Memengaruhi Lingkungan Kerja...	13
3.	Komitmen Organisasi .....	15
a.	Konsep Komitmen Organisasi.....	15
b.	Dimensi Komitmen Organisasi .....	15
4.	Kinerja Karyawan .....	16
a.	Pengertian Kinerja Karyawan .....	16
b.	Faktor – Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan...	16
c.	Indikator Kinerja Karyawan.....	17
B.	Kajian Penelitian Terdahulu .....	17
C.	Kerangka Berpikir .....	19
D.	Kerangka Konseptual .....	20
E.	Hipotesis .....	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		22
A.	Variabel Penelitian .....	22
1.	Identifikasi Variabel Penelitian .....	22

2. Definisi Operasional Variabel .....	22
B. Pendekatan Dan Teknik Penelitian .....	23
1. Pendekatan Penelitian .....	23
2. Teknik Penelitian .....	23
C. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	24
1. Tempat Penelitian .....	24
2. Waktu Penelitian .....	24
D. Populasi Dna Sampel .....	24
1. Populasi .....	24
2. Sampel .....	25
E. Instrumen Penelitian .....	25
1. Pengembangan Instrumen .....	25
2. Validitas dan Reliabilitas.....	27
F. Teknik Pengumpulan Data .....	30
1. Sumber Data .....	30
2. Langkah-Langkah Pengumpulan Data .....	31
G. Teknik Analisis Data .....	32
1. Uji Asumsi Klasik .....	33
2. Metode Analisis Regresi .....	34
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36</b>
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian .....	36
1. Gambaran Umum Perusahaan .....	36
a. Sejarah CV Nurullah .....	36

b. Struktur Organisasi .....	37
2. Karakteristik Responden .....	39
a. Jenis Kelamin .....	39
b. Usia .....	40
c. Pendidikan Terakhir .....	40
B. Gambaran Umum Variabel Penelitian .....	41
1. Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan .....	41
2. Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja .....	42
3. Deskripsi Data Variabel Komitmen Organisasi .....	43
4. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan .....	46
C. Analisis Data .....	48
1. Uji Asumsi Klasik .....	48
a. Uji Normalitas .....	48
b. Uji Heteroskedastisitas .....	49
c. Uji Multikolinieritas .....	50
2. Uji Linier Berganda .....	52
D. Pengujian Hipotesis .....	53
1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) .....	53
2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) .....	57
E. Pembahasan .....	58
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN .....	66
A. Simpulan .....	66
B. Implikasi .....	67

C. Saran .....	68
DAFTAR PUSTAKA .....	69

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu .....	18
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	21
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas.....	28
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas .....	30
Tabel 4.1 Karakteristik Responden .....	39
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan .....	41
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja .....	43
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi .....	45
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan .....	46
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas .....	49
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas .....	51
Tabel 4.8 Regresi Berganda .....	52
Tabel 4.9 Hasil Analisis Linier Berganda.....	53
Tabel 4.10 Hasil Uji t .....	55
Tabel 4.11 Hasil Uji F.....	57

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	19
Gambar 2.2 Data Kebutuhan Pertahun.....	20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV Nurullah.....	37
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	50

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kehidupan manusia tidak lepas dari berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat, seperti halnya dalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat memasuki dunia kerja seseorang akan berinteraksi dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja.

“Organisasi merupakan kesatuan sosial yang sengaja dikelola, terdiri atas dua orang atau lebih, yang berfungsi secara relatif terus-menerus untuk mencapai satu sasaran atau serangkaian sasaran bersama” Utaminingsih (2014: 1).

Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai suatu tujuan. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya manusia adalah yang paling terpenting.

“Sumber daya manusia dianggap sebagai faktor penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensi, serta dianggap sebagai aset organisasi yang penting” Riniwati (2016: 3).

Kinerja sumber daya manusia yang baik merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup organisasi, bila organisasi ingin berkembang dengan

pesat maka harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Dalam hal ini peran seorang pemimpin menjadi penting untuk membangun semangat karyawannya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

Kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteliti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami. Fenomena kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Dalam dunia bisnis, kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. “Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya, manajer yang mempunyai sikap kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya” Hari (2015:104). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Andari (2016) terhadap kinerja pegawai dinas koperasi dan UMKM provinsi Banten

didapatkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi manusia yang melakukan aktivitas di dalamnya, karena lingkungan kerja ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia di dalamnya. Lingkungan kerja organisasi ini mempengaruhi individu melalui cara yang tidak tampak mata. Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan tingkah laku dalam aktivitas. Menurut Maryati (2014: 139) “Lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan”. Penelitian yang dilakukan oleh Rodi Ahmad Ginanjar (2013) didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman.

Selain kepemimpinan dan lingkungan kerja, komitmen organisasi juga dapat menghasilkan performa kerja karyawan optimal, rendahnya tingkat karyawan untuk absen dan rendahnya tingkat keluar masuk (*turnover*) karyawan. Menurut Shaleh (2018: 53) “komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik, dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari”. Hasil penelitian yang dilakukan Sapitri (2016) terhadap kinerja karyawan perusahaan listrik negara area Pekanbaru diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi yang terdiri dari

komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Comanditaire Vennootschape* (CV) Nurullah merupakan distributor barang rumah tangga yang beralamat di Gogorante kabupaten Kediri, CV ini berdiri sejak tahun 2002 dan beroperasi hingga saat ini. Semakin banyaknya CV lain yang bergerak di bidang rumah tangga, menjadikan saingan di bidang pemasaran barang, dalam hal ini adanya kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan agar target pasar dapat tercapai secara optimal dan konsumen tetap merasakan kepuasan terhadap pelayanan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas CV secara keseluruhan akan meningkat sehingga CV tersebut akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Menurut survei yang dilakukan di CV Nurullah serta dari pengalaman peneliti yang pernah bekerja di tempat ini didapatkan bahwa kepemimpinan di CV Nurullah sudah baik seperti perlakuan pemimpin dan hubungan dengan karyawan yang baik dan cara pemimpin membawa CV nya agar tetap bertahan dipersaingan global sudah sangat baik, akan tetapi dengan perlakuan pemimpin yang sudah baik kepada karyawannya dinilai bahwa masih adanya karyawan yang belum dapat bekerja secara optimal yaitu target penjualan di lapangan kurang tercapai dan masih adanya ketidak disiplin karyawan menyelesaikan tugasnya, selain itu kurang kondusifnya lingkungan kerja di CV ini juga masih terjadi seperti adanya hubungan antar karyawan yang

kurang harmonis serta masih adanya karyawan yang tidak komitmen dengan pekerjaannya yaitu dengan tiba-tiba berhenti bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan ditemukannya masalah tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi dalam kaitannya dengan kinerja karyawan CV Nurullah.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti membuat identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan pada CV Nurullah dirasa kurang oleh para karyawan.
2. Lingkungan kerja di CV Nurullah kurang kondusif.
3. Komitmen organisasi karyawan pada CV Nurullah masih rendah.

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, peneliti membuat batasan masalah dalam skripsi ini adalah:

1. Penelitian ini hanya meneliti dari segi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ditinjau dari kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi.
2. Subjek yang diteliti adalah karyawan dari perusahaan CV Nurullah pada tahun 2020.
3. Objek yang diteliti adalah CV Nurullah.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Nurullah?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Nurullah?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Nurullah?
4. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Nurullah?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV Nurullah.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Nurullah.
3. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV Nurullah.

4. Mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV Nurullah.

#### **F. Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Teoritis

Memberikan wawasan pengetahuan mengenai kaitan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Memberikan evaluasi dan bahan masukan bagi CV Nurullah dalam hal meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusianya, sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan.