



BAB I

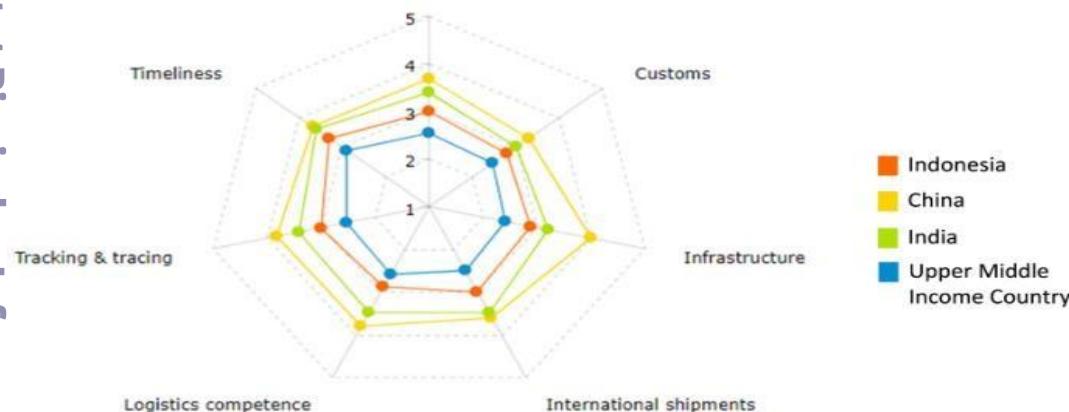
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam perdagangan internasional, kegiatan ekspor dan impor merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dengan adanya ekspor yang menjadi salah satu sumber devisa yang sangat dibutuhkan oleh suatu negara yang mempunyai perekonomian nya terbuka. Karena dengan adanya ekspor suatu negara dapat bekerja dengan secara luas diberbagai negara yang akan memungkinkan dapat menimbulkan peningkatan jumlah produksi yang mendorong pertumbuhan ekonomi sehingga dapat menjadi kontribusi yang besar terhadap pertumbuhan perekonomian negara dan stabilitas perekonomian negara (Hodijah & Angelina, 2021). di indonesia sendiri ekspor impor mengalami peningkatan yang cukup tinggi yang dapat dilihat berdasarkan LPI 2023, Indonesia memiliki skor total 3,0 atau berada pada peringkat 61 yang dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut.

Gambar 1.1

Logistic Perfomance Index



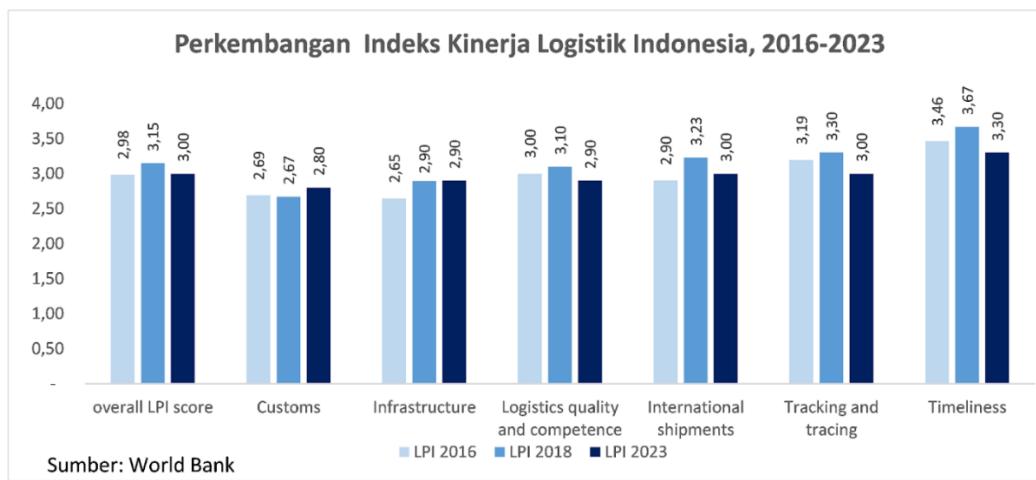
Sumber: Di Kutip dari Website <https://anggaran.kemenkeu.go.id/in/post/indeks-kinerja>

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

logistik-indonesia-2023:-kinerja- kepabeanan-meningkat-infrastruktur-terjaga-layanan-distribusi-masih-tersendat-

Gambar 1.2

Perkembangan Kinerja Logistik Indonesia, 2016-2023



Sumber: Di Kutip Dari Website <https://anggaran.kemenkeu.go.id/in/post/indeks-kinerja-logistik-indonesia-2023:- kinerja-kepabeanan-meningkat-infrastruktur-terjaga-layanan-distribusi-masih-tersendat->

Adapun dari Gambar 1.1 dan Gambar 1.2 dapat dilihat dari tabel di atas pencapaian

tersebut pemerintah Indonesia tetap perlu untuk lebih mengaklerasi transformasi struktural dalam menaikan dan mengoptimalkan percepatan waktu dan biaya logistic melalui ekosistem logistik nasional yang saat sekarang ini sedang dilakukan (Setiawan, 2023). Untuk mendukung berjalannya ekosistem logistik nasional di Indonesia, pemerintah mempunyai perusahaan yang mendukung logistik ekspor impor yang berada dibawah naungan negara yang disebut Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah badan usaha yang keseluruhan dan sebagian

nya dimiliki dan dikuasai oleh negara, namun negara yang dimaksud yaitu negara republik indonesia pemerintah indonesia mendirikan BUMN dengan mempunyai dua ciri dan jenis yaitu jenis perusahaan perseroan dan perusahaan umum. Ciri ciri yang dimiliki oleh BUMN yaitu menjadi sumber pemasukan negara, saham yang dapat dimiliki oleh masyarakat dan lain sebagainya. Tujuan yaitu dengan tujuan yang berbasis nirlaba yaitu menyediakan berbagai barang dan jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat Indonesia yang dimana BUMN hadir sebagai pelaku ekonomi yang diwujudkan oleh pemerintah yang bertujuan untuk mewujudkan kemakmuran ekonomi masyarakat, pengertian BUMN pun juga sudah diatur dalam UUD, tepat nya pada undang-undang no.19 tahun 2003 pasal 1, yang disebutkan jika badan usaha milik negara merupakan sebuah badan usaha yang seluruh atau Sebagian modal nya dimiliki oleh pemerintah. Dari modal nya sendiri diperoleh melalui penyertaan langsung yaitu berasal dari kekayaan milik negara dan sengaja untuk dipisahkan dan dalam pasal tersebut juga disebutkan jika kegiatan utama BUMN yaitu mengelola cabang produksi yang penting bagi negara (Koto, 2021). Salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang logistik yaitu PT Varuna Tirta Prakasya, yang menyediakan berbagai layanan yang ditawarkan pada masyarakat yang membutuhkan jasa logistic seperti *project manajemen, supply chain management, export import logistic oil & gas logistic, dan logistic distribusi.*

Gambar 1.3

LOGO VTP DAN BUMN



Sumber: Di Kutip Dari Website <https://vtp.co.id/>

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

PT. Varuna Tirta Prakasya (Persero) merupakan gabungan empat perusahaan warisan Belanda yang bergerak di bidang per-Veem-an yaitu N.V.Het Batavia Veem, N.V.Indische Veem, N.V.Java Veem dan Verenigde Prouwenveren, yang selanjutnya diberi nama Fa. Veem Combinatie Tandjoeng Priok. PT VTP merupakan salah satu perusahaan yang dibawah oleh naungan BUMN yang bergerak dalam bidang jasa logistik yang aman, handal, dan memiliki teknologi tinggi yang dapat memenuhi dan memaksimalkan kebutuhan jasa logistic (PT Varuna Tirta Prakasya, 2023).

Kompetensi logistik diukur melalui indikator-indikator seperti kepuasan pelanggan, keahlian tenaga kerja, inovasi, dan efisiensi biaya (Setiawan, 2023). dalam mendukung peningkatan kompetensi logistik dari indikator indikator yang ada, pastinya perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai pendukung peningkatannya. Sumber daya manusia adalah potensi atau daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan atau mencapai sesuatu sebagai makhluk sosial yang berperilaku nya dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungan nya serta bekerja karena adanya motivasi oleh keinginan nya guna untuk memenuhi kebutuhannya.

Dalam setiap peranan manusia tentu saja mempunyai peranan yang penting untuk meningkatkan suatu organisasi maupun lingkungan nya tersendiri, sumber daya manusia mempunyai fungsi sebagai meningkatkan produktivitas dalam menunjang organisasi agar lebih kompetitif dan mencapai tujuan suatu organisasi ataupun sumber daya manusia itu tersendiri (PDAI Universitas Medan Area, 2021). Sumber daya manusia yang berkualitas dapat menjadi asset yang penting dalam suatu perusahaan yang nantinya pada masa kedepan nya dapat menjadi pendukung maju nya suatu organisasi (Apriliana & Nawangsari, 2021). Dalam menjalankan operasional perusahaan, perusahaan dan sumber daya manusia

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

merupakan dua hal yang saling bergantungan. Dimana perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan operasional perusahaan tersebut dan sumber daya manusia membutuhkan perusahaan sebagai wadah untuk bekerja dan mendapatkan pekerjaan untuk memenuhi kepuasan kerja tersebut. Kepuasan kerja merupakan hasil atau dampak yang berasal dari keefektifan performa dan kesuksesan dalam bekerja yang pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individu dan dalam setiap masing masing individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda beda dengan sesuai kebutuhan dan keinginan nya serta sistem nilai yang dianutnya (Lestari, 2022).

Berdasarkan dari definisi yang sudah disampaikan dapat diartikan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan pernyataan rasa emosional yang dirasakan oleh organisasi dan direfleksikan dalam perbuatan kerja masing masing karyawan. ada dua reaksi yaitu positif maupun negatif yang akan diberikan mereka merupakan melalui wujud nyata dari rasa puas maupun ketidakpuasan yang mereka terima dan yang mereka rasakan dalam suatu organisasi ataupun tempat kerja nya Suryani (2022), tentu saja jika seseorang ingin mendapatkan kepuasan kerja, seseorang tersebut juga harus memberikan kinerja yang maksimal untuk mendapatkan atau mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja karyawan dalam perusahaan sangatlah penting dan berpengaruh dalam perkembangan suatu perusahaan atau organisasi, dan jika perusahaan tersebut dapat berkembang dan maju yang dapat mengakibatkan bertahan nya suatu perusahaan sehingga dapat memberikan apa yang diinginkan atau kewajiban yang seharusnya dapat diterima oleh setiap karyawan nya sehingga kinerja yang mereka berikan membuahi hasil.organisasi dan kinerja adalah hal yang mendasar yang menyatu dan tidak dapat dipisahkan karena organisasi yang baik juga dapat diukur oleh kinerja karyawan dalam organisasi tersebut (Islamiah, 2022). Kinerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

karyawan adalah suatu tindakan karyawan yang dilakukan untuk bertujuan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab nya sebagai karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan batasan waktu yang telah ditentukan dan dapat diukur dengan melihat kualitas, kuantitas, jangka waktu, tingkat kehadiran dan kerjasama karyawan tersebut (Pratama et al., 2017).

Hak Cipta milik IBIKK yang (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Setiap perusahaan mengharapkan memiliki karyawan yang mempunyai loyalitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan serta kinerja yang optimal dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan agar dapat dicapainya tujuan utama perusahaan yaitu memperoleh hasil laba yang optimal dan kegiatan operasional yang efisien. Tentu untuk dapat mencapai tujuan tersebut perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki motivasi kerja yang tinggi yang akan menumbuhkan loyalitas dan peningkatan kinerja karyawan sehingga akan menimbulkan adanya kepuasan kerja pada masing-masing individu karyawan. Selain faktor kinerja, loyalitas kerja karyawan sangat penting dalam suatu organisasi cenderung banyak organisasi atau perusahaan yang mencari karyawan atau sumber daya manusia itu sendiri untuk memberikan loyalitas karyawan tersebut untuk perusahaan, jika perusahaan tersebut memperhatikan sumber daya manusia dalam suatu organisasinya maka cenderung lebih banyak karyawan akan lebih setia dan memberikan loyalitas kepada perusahaan tersebut. Dengan loyalitas karyawan yang tinggi dapat memberikan dampak kemajuan atau keberlangsungan suatu organisasi, akan tetapi dampak yang diberikan oleh karyawan dapat berupa dampak yang positif dan negatif (Juwita & Khalimah, 2021)

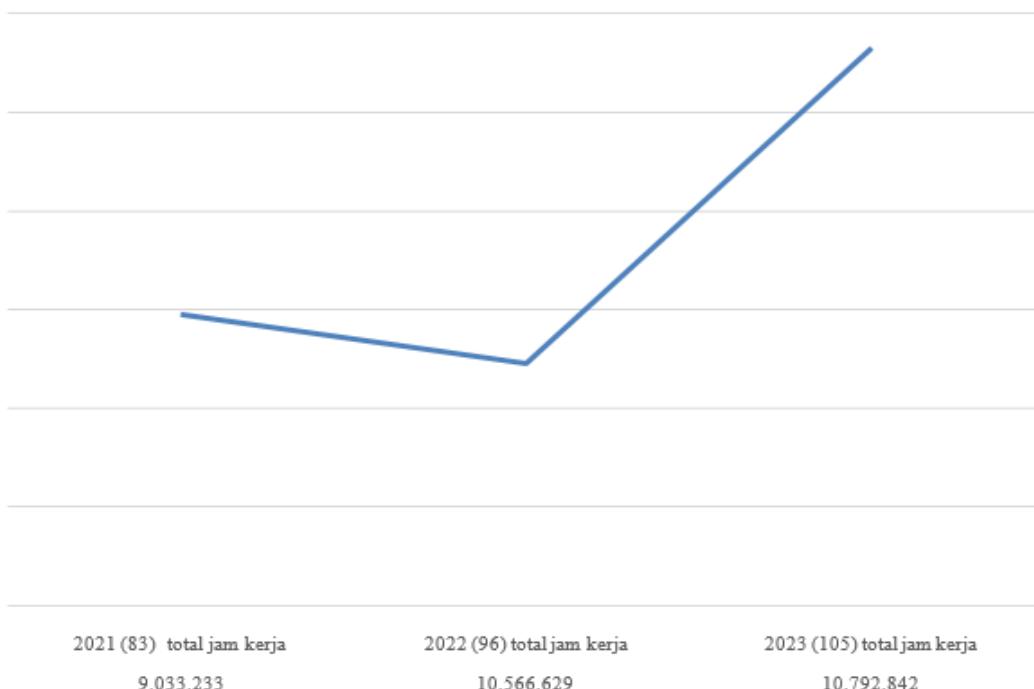
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Gambar 1.4**Chart Presensi Karyawan PT Varuna Tirta**

Sumber: Data Pribadi Tahun 2021,2022 dan 2023

Dapat dilihat dari Gambar 1.4, pada tahun 2021 dengan total 84 karyawan dengan total jam kerja sebesar 9,033,233 mendapatkan hasil presentase sebesar 9,19, lalu pada tahun 2022 dengan total 96 karyawan dengan total jam kerja 10,566,629 mendapatkan hasil presentasi sebesar 9,09 dan pada tahun 2023 dengan total 105 karyawan dengan total jam kerja 10,792,842 mendapatkan hasil presentase sebesar 9,73. Mengalami peningkatan pada tahun 2022 ke tahun 2023 sebesar dapat disimpulkan terjadi penurunan pada tahun 2021 ke 2022 sebesar 0,1 dan mengalami peningkatan pada tahun 2022 ke tahun 2023 sebesar 0,64 dari grafik tersebut dapat disimpulkan bawasan nya absensi karyawan bersifat dinamis,



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

tidak stagnan.

© Hak Cipta Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie (IBIKKG)

Setiap perusahaan mengharapkan memiliki karyawan yang mempunyai loyalitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan serta kinerja yang optimal dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan agar dapat dicapainya tujuan utama perusahaan yaitu memperoleh hasil laba yang optimal dan kegiatan operasional yang efisien. Tentu untuk dapat mencapai tujuan tersebut perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki motivasi kerja yang tinggi yang akan menumbuhkan loyalitas dan peningkatan kinerja karyawan sehingga akan menimbulkan adanya kepuasan kerja pada masing-masing individu karyawan.

Motivasi Kerja merupakan kemauan kerja pada karyawan karena timbulnya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan social dimana kekuatan nya tergantung pada proses pengintegrasian tersebut (Tsauri, 2013:180).

Terkadang pun setiap perusahaan mempunyai loyalitas tersendiri terhadap karyawan nya bisa berupa reward, tunjangan, atau dana insentif untuk karyawan, “PT VTP sendiri pun

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie
mempunyai loyalitas tersendiri pada setiap karyawan nya seperti memberikan dana untuk aktivitas karyawan PT VTP seperti contoh nya saat ingin olahraga bulu tangkis atau futsal berikut salah satu contoh PT VTP memberikan dukungan untuk Kesehatan jasmani kepada karyawan nya salah satu contoh PT VTP mempedulikan setiap karyawan nya, dan juga ada untuk memberikan karyawan fasilitas seperti liburan, rekreasi Bersama karyawan lain nya, tunjangan hari raya kerja pun diberikan PT VTP terhadap karyawan nya dan mengadakan rekreasi hiburan untuk para karyawan bersenang bersama-sama” (Hasil wawancara, 19

November 2021). hal tersebut sebagai salah satu contoh bagaimana perusahaan lebih



memperhatikan dan mempedulikan loyalitasnya terhadap karyawan nya untuk menjaga loyalitas, kinerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan agar karyawan tersebut merasa perusahaan tersebut pun mendukung karyawan nya sendiri dan mempertahankan kualitas karyawan agar lebih baik jika mendapat dukungan dari perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan sumber daya manusia pada PT VTP.

Dari latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI PADA PT VARUNA TIRTA PRAKASYA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas dan ditemukannya kontradiksi hasil temuan antara penelitian satu dengan yang lain yang berpendapat bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

- a. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Varuna Tirta Prakasya.
- b. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Vaurna Tirta Prakasya.
- c. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Vaurna Tirta Prakasya
- d. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Vaurna Tirta Prakasya

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



e. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

pada PT Vaurna Tirta Prakasya

f. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Varuna Tirta

Prakasya

g. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Varuna Tirta

Prakasya

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada dan agar pembahasan pembahasan penelitian ini sesuai dengan sasaran yang diinginkan, maka peneliti memberikan pembatasan masalah.

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Adakah pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Varuna Tirta Prakasya?

b. Adakah pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Varuna Tirta Prakasya?

c. Adakah pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Varuna Tirta Prakasya?

d. Adakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Varuna Tirta Prakasya?

e. Adakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada PT Varuna Tirta Prakasya?

(C)

Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



1.4 Batasan Penelitian



Adapun Batasan penelitian yang ditentukan adalah sebagai berikut;

Objek penelitian : PT Varuna Tirta Prakasya.

Subjek penelitian : karyawan pada PT Varuna Tirta Prakasya.

Tempat : Kantor PT Varuna Tirta Prakasya.

Waktu : Oktober – Januari 2024.

1.5 Rumusan Masalah

Berdasarkan hubungan antara motivasi karyawan, kinerja karyawan, loyalitas karyawan dan kepuasan kerja dapat disimpulkan Apakah motivasi kerja dapat mempengaruhi loyalitas dan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dalam suatu perusahaan tepatnya pada PT Varuna Tirta Prakasya.

1.6 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian memiliki beberapa tujuan. Maka, tujuan dalam penelitian yang dilakukan ini adalah:

a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Vaurna Tirta Prakasya.

b. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Vaurna Tirta Prakasya.

c. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Koyalitas Karyawan pada PT Vaurna Tirta Prakasya.

d. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui

- Hak Cipta Dilindungi-Indang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKG.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKG.



kepuasan kerja pada PT Vaurna Tirta Prakasya.

e. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Vaurna Tirta Prakasya.

1.7 Manfaat Penelitian

1.7.1 Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan produktivitas karyawan dengan memahami beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, kinerja dan loyalitas karyawan pada PT Vaurna Tirta Prakasya.
- b. Mendorong loyalitas karyawan mengetahui bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap loyalitas dan kinerja karyawan dapat membantu PT Vaurna Tirta Prakasya untuk menciptakan lingkungan organisasi yang lebih positif dengan adanya kepuasan kerja, cenderung dapat membuat kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.
- c. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan adanya motivasi, kinjera dan loyalitas karyawan, perusahaan dapat merancang program-program yang lebih baik untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

1.7.2 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

- a. Untuk memberikan pengembangan ilmu pengetahuan pada peneliti lain sesuai dengan variabel yang ditetapkan.
- b. Untuk memberikan sumbangan ilmiah dan ilmu bagi peneliti peneliti berikutnya yang sesuai dengan variabel dipilih.
- c. Sebagai refrensi maupun pijakan untuk peneliti berikutnya.

(C) Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang waair IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.