

Analisis Motivasi Kerja Karyawan di CV. Fawas Jaya Medan

Zuanda Pratama Harahap¹, Arwin^{2*}, Yuliana², Ngajudin Nugroho¹, Ivone¹

¹ Program Studi Manajemen Pemasaran, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

² Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

Email: ²*arwin.my@live.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja karyawan di CV. Fawas Jaya Medan. Metode penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode wawancara terstruktur. Yang menjadi objek penelitian ini adalah karyawan CV. Fawas Jaya Medan yang berjumlah 6 (enam) informan. Metode analisa data yang digunakan adalah metode analisa data menurut Miles dan Huberman yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Uji kredibilitas data yang digunakan adalah triangulasi sumber. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa adanya masalah dalam CV. Fawas Jaya Medan yang disebabkan oleh pemberian motivasi dari pimpinan, yaitu tidak memberikan motivasi langsung kepada karyawan, tidak adanya pemberian pujian, penghargaan, apresiasi kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik, dan juga kesempatan kepada karyawan untuk ikut serta dalam memajukan perusahaan.

Kata Kunci: Motivasi Langsung, Motivasi Tidak Langsung, Kerja

1. PENDAHULUAN

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, promosi [1], anggaran [2], kompensasi [3] dan lingkungan kerja [4] saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli [5]. Apabila dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi [6][7], dia akan menjadi karyawan yang matang. Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen SDM.

Makin besar suatu perusahaan, makin banyak karyawan yang bekerja di dalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya, dan permasalahan manusiawi ini tergantung pada kemajemukan masyarakat di mana para karyawan itu berasal. Makin maju suatu masyarakat, makin banyak permasalahan. Makin tinggi kesadaran karyawan akan hak-haknya, makin banyak permasalahan yang muncul. Makin beragam nilai yang dianut para karyawannya, makin banyak konflik yang berkembang, yang pada akhirnya memicu stress kerja [8].

Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat, sehingga ia akan semakin termotivasi. Tentu saja usaha-usaha memahami [9] kebutuhan karyawan tersebut harus disertai dengan penyusunan kebijakan perusahaan dan prosedur kerja yang efektif [10]. Untuk melakukan hal ini tentu bukan hal yang mudah, tetapi memerlukan kerja keras dan komitmen yang sungguh-sungguh dari manajemen.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Rivai & Sagala [11], sumber motivasi ada tiga faktor, yakni (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan, dan (3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Di samping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi karyawan, yakni: rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, *output* yang diharapkan serta, bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi faktor pemicu kerja karyawan.

Wibowo [12] menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

CV. Fawas Jaya Medan didirikan di dekat Yayasan Al-Imron, yang terletak di Jl. Bersama No. 59, Medan. Perusahaan ini bergerak dalam industri makanan yang mengolah bahan baku menjadi bahan jadi yaitu roti kacang hijau. Beberapa karyawan mengeluhkan kurangnya motivasi dari atasan, seperti kurangnya pujian atau penghargaan ketika karyawan telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga karyawan suka menunda-nunda pekerjaan yang seharusnya bisa di selesaikan saat itu juga serta perusahaan kurang mau mendengar masukan atau ide-ide yang dimiliki oleh karyawan, dimana karyawan menjadi tidak mau ikut serta dalam memberikan solusi ketika perusahaan menghadapi

masalah, seperti pada saat tingkat penjualan roti kacang hijau menurun. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan kurang memberikan motivasi kepada karyawan untuk mendorong karyawan-karyawan untuk lebih baik.

Menurut Rivai & Sagala [11], motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja atau mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Dalam penelitian kualitatif instrumen penelitian adalah peneliti sendiri. Instrumen penelitian tidak bersifat eksternal atau objektif, akan tetapi internal atau subyektif yaitu peneliti itu sendiri tanpa menggunakan tes, angket maupun eksperimen. Oleh karena itu, kehadiran peneliti secara langsung merupakan keharusan dalam penelitian kualitatif [14].

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ada 2 (dua) yaitu:

1. Data primer adalah data yang dihimpun langsung oleh seorang peneliti umumnya hasil observasi terhadap situasi sosial dan atau diperoleh dari tangan pertama atau subjek (informan) melalui proses wawancara. Adapun data primer dalam penelitian ini yaitu hasil wawancara karyawan CV. Fawas Jaya, Medan.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti, tapi telah berjenjang melalui sumber tangan kedua atau ketiga. Data sekunder dikenal juga sebagai data-data pendukung atau pelengkap data utama yang dapat digunakan oleh peneliti. Jenis data sekunder ini berupa gambar-gambar, dokumentasi, grafik, tulisan-tulisan dan berbagai dokumentasi lainnya. Data sekunder dalam penelitian ini berupa buku-buku teoritis yang berhubungan dengan motivasi kerja yang digunakan sebagai referensi penelitian.

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan. Dengan wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpul data mencatatnya. Dengan wawancara terstruktur ini pula, pengumpulan data dapat menggunakan beberapa pewawancara mempunyai keterampilan yang sama, maka diperlukan *training* kepada calon pewawancara.

Penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu *purposive sampling*. Menurut Sugiyono [14], *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sumber data yang dipilih adalah karyawan-karyawan yang telah bekerja lebih dari 4 (empat) tahun sebagai dasar pertimbangannya. Terdapat 6 (enam) orang yang dijadikan sampel sumber data dan telah bersedia untuk diwawancarai.

Metode analisis data penelitian kualitatif menggunakan model Miles & Huberman yang dapat dilakukan melalui langkah-langkah berikut:

1. Reduksi data
Reduksi data merupakan proses pengumpulan data penelitian, seorang peneliti dapat menemukan kapan saja waktu untuk mendapatkan data yang banyak, apabila peneliti mampu menerapkan metode observasi, wawancara atau dari berbagai dokumen yang berhubungan dengan subjek yang diteliti. Maka pada tahap ini, si peneliti harus mampu merekam data lapangan dalam bentuk catatan-catatan lapangan, harus ditafsirkan, atau diseleksi masing-masing data yang relevan dengan fokus masalah yang diteliti.
2. Penyajian data / *Display*
Penyajian data kepada yang telah diperoleh ke dalam sejumlah matriks atau daftar kategori setiap data yang didapat, penyajian data biasanya digunakan berbentuk teks naratif. Biasanya dalam penelitian, kita mendapat data yang banyak. Data yang kita dapat tidak mungkin kita paparkan secara keseluruhan. Untuk itu, dalam penyajian data peneliti dapat di analisis oleh peneliti untuk disusun secara sistematis, atau simultan sehingga data yang diperoleh dapat menjelaskan atau menjawab masalah yang diteliti. Maka dalam *display data*, peneliti disarankan untuk tidak gegabah mengambil kesimpulan.
3. Mengambil kesimpulan lalu diverifikasi
Mengambil kesimpulan merupakan analisis lanjutan dari reduksi data, dan display data sehingga data dapat disimpulkan, dan peneliti masih berpeluang untuk menerima masukan. Penarikan kesimpulan sementara, masih dapat diuji kembali dengan data di lapangan, dengan cara merefleksikan kembali, peneliti dapat bertukar pikiran dengan teman sejawat, triangulasi, sehingga kebenaran ilmiah dapat tercapai. Bila proses siklus interaktif ini berjalan dengan *continue* dan baik, maka keilmiahannya hasil penelitian dapat diterima. Setelah hasil penelitian telah diuji kebenarannya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan dalam bentuk deskriptif sebagai laporan penelitian.

Pengujian kredibilitas data menggunakan triangulasi yang dapat diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Triangulasi terdiri dari:

1. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

2. Triangulasi Teknik
Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.
3. Triangulasi Waktu
Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara dipagi hari pada saat nara sumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel.

Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber karena mengumpulkan data dan informasi dengan melakukan wawancara kepada narasumber yang bekerja di perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan [13], asas-asas dalam motivasi terdiri dari:

1. Asas mengikutsertakan
Artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
2. Asas komunikasi
Artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya, dan kendala-kendala yang dihadapi.
3. Asas pengakuan
Artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang di capainya.
4. Asas wewenang yang didelegasikan
Artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
5. Asas adil dan layak
Artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas “asas keadilan dan kelayakan” terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.
6. Asas perhatian timbal-balik
Artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

2.2 Kaitan Motivasi

Wibowo [12] menjelaskan bahwa motivasi dapat diperoleh melalui:

1. Kebutuhan (*Needs*)
Menunjukkan adanya tiga kebutuhan, yaitu *the need for achievement* (kebutuhan untuk berprestasi), *the need for affiliation* (kebutuhan akan afiliasi), dan *the need for power* (kebutuhan akan kekuasaan).
2. Desain Pekerjaan (*Job Design*)
Mengubah konten dan/atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang dipergunakan untuk desain kerja adalah *scientific management* (manajemen saintifik), *job enlargement* (perluasan kerja), *job rotation* (rotasi kerja), dan *job enrichment* (pengkayaan kerja).
3. Kepuasan (*Satisfaction*)
Respons bersifat mempengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.
4. Keadilan (*Equity*)
Model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima.
5. Harapan (*Expectation*)
Berpandangan bahwa orang yang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai.
6. Penetapan Tujuan (*Goal Setting*)
Apa yang diusahakan untuk dicapai individu, merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan.

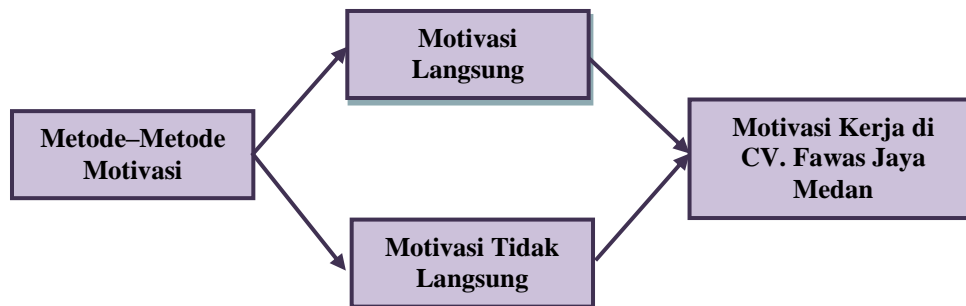
Menurut Hasibuan [13], terdapat 2 (dua) jenis-jenis motivasi, yaitu:

1. Motivasi Positif
Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif
Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (pretasinya rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.3 Metode-Metode Motivasi

Metode-metode motivasi menurut Hasibuan [13] terdiri dari:

1. **Motivasi Langsung**
Motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.
2. **Motivasi Tidak Langsung**
Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja / kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya: kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja terang dan nyaman, suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik, penempatan karyawan yang tepat dan lain-lainnya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktivitas kerja meningkat.



Gambar 1. Kerangka Pikir

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil wawancara yang diperoleh dari responden, maka data terlebih dahulu dianalisis dengan tahapan mulai dari reduksi data, penyajian data dan mengambil kesimpulan lalu diverifikasi. Sehingga hasil analisis data bisa disampaikan sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan dalam perusahaan CV. Fawas Jaya Medan masih belum maksimal.
2. CV. Fawas Jaya Medan tidak pernah memberikan pujian maupun penghargaan kepada karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
3. CV. Fawas Jaya Medan tidak memberikan apresiasi berupa bonus kepada karyawan.
4. Menurut pandangan para karyawan yang di wawancarai, mereka percaya bahwa dengan diberikan pujian, penghargaan dan bonus kepada karyawan bisa membuat karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja.
5. Menurut pendapat para karyawan dampak yang di timbulkan bila atasan / perusahaan kurang memberi pujian yaitu: semangat dan kinerja karyawan turun dilihat dari menunda-nunda pekerjaan, mengobrol disaat jam kerja, kelalaian / kurang fokus yang bisa berdampak tidak baik ke perusahaan.
6. Perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ikut serta dalam memajukan perusahaan, yang dapat dilihat dari perusahaan tidak menerima pemberian masukan / saran dari karyawan.
7. CV. Fawas Jaya Medan memberikan fasilitas berupa meja, kursi dan peralatan kantor yang baik kepada karyawan, dilihat dari apabila ada kerusakan akan langsung di perbaiki / di ganti baru.
8. Menurut pendapat para karyawan, lingkungan kerja di CV. Fawas Jaya Medan baik, nyaman dan tenang. Dimana karyawan sudah terbiasa dengan lingkungan disana dan para karyawan selalu mendukung / memberi semangat, menghormati antara yang satu dengan yang lain.
9. Menurut pendapat para karyawan mengenai penempatan karyawan terhadap kemampuan karyawan itu sendiri sudah sesuai.

4. KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja di CV. Fawas Jaya Medan. Dari hasil penelitian yang didapatkan, maka bisa disimpulkan bahwa motivasi kerja di CV. Fawas Jaya Medan masih belum seimbang. Hal ini dapat dilihat dari perusahaan yang tidak memberikan motivasi langsung kepada karyawan, seperti, tidak adanya pemberian pujian, penghargaan, apresiasi kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik, dan juga kesempatan kepada karyawan untuk ikut serta dalam memajukan perusahaan. Meskipun demikian, perusahaan telah memberikan motivasi tidak langsung dengan baik, yang dapat di lihat dari pemberian fasilitas seperti meja, kursi dan peralatan kantor yang baik kepada karyawan, serta lingkungan kerja yang nyaman dan tenang.

REFERENCES

- [1] Y. Yuliana, L. Lisa, N. Nancy, W. Chandra, and W. Aigan, "Analisis Penerapan Promosi Pada PT. Adam Dani Lestari Medan," in *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 2019, vol. 1, no. 1.
- [2] W. LIUS, S. MEDIYANTI, R. F. B. R. SIAHAAN, and T. UTAMA, "Analisis Penyusunan Anggaran Pada CV. Buana Raya



- Medan,” *J. Ilm. Simantek*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [3] T. UTAMA, R. WIDIANI, N. NUGROHO, and D. ANGGRAINI, “KOMPENSASI KERJA PADA KARYAWAN CV. JASA SUMBER ASAHAN MEDAN,” *J. Ilm. SIMANTEK*, vol. 3, no. 2, 2019.
- [4] A. Arwin, Y. Yuliana, and E. Erika, “Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Teguh Jaya Mandiri): Impact of Leadership and Work Environment on Employee Performance (Case Study at PT Teguh Jaya Mandiri),” *BISMA Cendekia*, vol. 1, no. 2, pp. 60–66, 2021.
- [5] D. ANGGRAINI and E. S. CIAMAS, “On The Job Training dan Off The Job Training Karyawan PT. Amir Hasan Medan,” *J. Ilm. KOHESI*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [6] A. AKBAR and M. JACKSON, “PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. BANK CENTRAL ASIA CABANG GOLDEN TRADE MEDAN,” *J. Ilm. SIMANTEK*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [7] N. NUGROHO, E. CHUA, and W. P. HAN, “Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima,” *J. Ilm. Kohesi*, vol. 3, no. 3, 2019.
- [8] A. Arwin, E. S. Ciamas, R. F. B. Siahaan, W. Vincent, and R. Rudy, “Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan,” in *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 2019, vol. 1, no. 1.
- [9] Y. Yuliana, A. Arwin, D. A. Supriyanto Supriyanto, and E. Siemin, “A Study on the Challenges of Organisational Learning in Perguruan Tinggi Cendana, Medan-Indonesia,” in *ICASI 2020: Proceedings of the 3rd International Conference on Advance & Scientific Innovation, ICASI 2020, 20 June 2020, Medan, Indonesia*, 2020, p. 129.
- [10] Y. Yuliana, A. Arwin, and J. D. Pratiwi, “Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya),” *BISMA Cendekia*, vol. 1, no. 1, pp. 1–6, 2020.
- [11] V. Rivai and E. J. Sagala, “Edisi Kedua Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, Cetakan Keempat,” *Jakarta PT RajaGrafindo Persada*, 2011.
- [12] M. K. Wibowo, “edisi ke 3, Jakarta: PT,” *Raja Graf.*, 2016.
- [13] M. S. P. Hasibuan and H. M. S. P. Hasibuan, *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara, 2016.
- [14] P. D. Sugiyono, “Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D,” *Penerbit CV. Alfabeta Bandung*, 2017.