

**PENGARUH MOTIVASI, KEDISPLINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI ASEI INDONESIA
CABANG MEDAN**

Oleh ;

Rinida Buulolo ¹⁾

Abadi Buulolo ²⁾

Jenni Tarigan ³⁾

Dearma Sinaga ⁴⁾

Univeristas Darma Agung, Medan ^{1,2,3,4)}

E-Mail :

rinidabuulolo53@gmail.com ¹⁾

buuloloabadi86@gmail.com ²⁾

ABSTRAK

Riset ini bermaksud buat mencoba Pengaruh Motivasi, Displin Kerja Serta Lingkungan Kerja kepada Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Asei Indonesia Cabang Medan. Dalam riset ini ada kesimpulan permasalahan ialah apakah Motivasi, Displin Kerja Serta Lingkungan Kerja mempengaruhi signifikan kepada kepada Kemampuan Pegawai pada PT. Asei?. Oleh sebab itu riset ini dicoba buat mengenali dan menganalisa akibat. Dorongan, Displin Kegiatan Serta Area Kegiatan kepada Kemampuan Pegawai pada PT. Asuransi Asei Indonesia Cabang Medan. Dalam riset ini memakai tata cara riset kuantitatif. Populasi dalam riset ini ialah semua karyawan industri asuransi aseii indonesia agen area ilustrasi riset berjumlah 71 orang. Metode analisa informasi yang dipakai ialah analisa deskriptif responden, analisa deskriptif variabel, percobaan anggapan klasik, analisa regresi linear berganda serta percobaan anggapan(percobaan t, percobaan F serta percobaan koefisien determinan). Hasil riset yang diolah dengan program SPSS tipe 23, bersumber pada percobaan t membuktikan kalau Dorongan, Displin Kegiatan Serta Lingkungan Kegiatan mempengaruhi positif serta penting dengan cara bersama- sama kepada Kemampuan Pegawai, Angka adjusted R Square ialah 0, 735 atau 73. 5% yang maksudnya Kemampuan Pegawai dipengaruhi oleh motivasi, displin kegiatan serta area kegiatan serta lebihnya 26, 5% bisa di jelaskan oleh faktor- faktor lain yang tidak di cermat dalam riset ini. dibanding dengan hasil riset terdahulu Dewa Besar Kresna Gagah berani. 2017 akibat komunikasi, dorongan, lingkungan kegiatan raga kepada kebahagiaan kegiatan karyawan wilayah kota Denpasar membuktikan kalau ada akibat positif serta penting kepada kepuasan kegiatan karyawan. Bisa disimpulkan hasil riset ini searah dengan hasil riset terdahulu AA Besar Oka Pramadita 2015

**Kata Kunci : Pengaruh, Motivasi, Displin Kerja Dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan**

ABSTRACT

This research intends to try the influence of motivation, work discipline and work environment on employee performance at PT. Asuransi Asei Indonesia Medan Branch. In this research, there is a conclusion that the problem is whether motivation, work discipline and work environment have a significant effect on the ability of employees at PT. Ace?. Therefore this research was attempted to identify and analyze the effects. Encouragement, Activity Discipline and Activity Areas to the Ability of Employees at PT. Asuransi Asei Indonesia Medan Branch. In this research using quantitative research procedures. The population in this research is all employees of the Asei Indonesia insurance industry, agents in the research illustration area, totaling 71 people. The information analysis method used is descriptive

analysis of respondents, descriptive analysis of variables, classical assumption experiments, multiple linear regression analysis and assumption experiments (t experiments, F experiments and determinant coefficient experiments). The results of the research processed with the SPSS type 23 program, based on the t experiment proved that motivation, activity discipline and the activity environment have a positive and jointly important effect on employee abilities, the adjusted R square number is 0.735 or 73.5%, which means Employee ability is influenced by motivation, activity discipline and activity area and more than 26.5% can be explained by other factors that were not examined in this research. compared to the results of the previous research of the Great God Kresna Valiant. 2017 the effect of communication, encouragement, sports environment on the happiness of employees' activities in the Denpasar city area proves that there is a positive and important effect on employee activity satisfaction. It can be concluded that the results of this research are in line with the results of previous research by AA Besar Oka Pramadita 2015

Keywords: Influence, Motivation, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance

1. LATAR BELAKANG

Semakin kerasnya pertandingan bidang usaha dewasa ini memforsir industri ataupun organisasi buat memberdayakan serta memaksimalkan segenap sumber daya yang dipunyai untuk kesinambungan hidup industri. Sumber daya manusia ialah selaku sumber daya terpenting dalam organisasi, hingga satu diantara implikasinya ialah menaruh aspek orang selaku sumber modal dalam menggapai tujuan badan. Kenaikan kegiatan ialah salah satu aspek yang amat berarti buat memperoleh hasil kegiatan yang maksimal. Tiap orang yang bertugas menginginkan mendapatkan kebahagiaan dari tempatnya bertugas, kebahagiaan hendak pengaruhi daya produksi yang amat diharapkan direktur.

Industri melaporkan kalau kemampuan pada dasarnya ialah seberapa besar perasaan positif ataupun minus yang diperlihatkan pegawai kepada profesinya. Tiap orang mempunyai tingkatan kenaikan kegiatan ataupun kebahagiaan yang berbeda-beda cocok dengan sistem angka yang legal pada dirinya sendiri serta industri. Riset lebih dahulu ditemui kalau kebahagiaan kegiatan memiliki ikatan dengan pendapatan, tekanan pikiran kegiatan, pemberdayaan, industri serta kebijaksanaan administrasi, hasil perkembangan individu, ikatan dengan

orang lain, serta situasi kegiatan serupa totalitas, sebab kebahagiaan kegiatan ialah aspek berarti untuk terwujudnya kesuksesan sesuatu badan ataupun pendapatan visi serta tujuan dari industri itu sendiri. Pegawai yang terlampaikan profitabel untuk badan, sebab pegawai itu lebih termotivasi serta berkomitmen, alhasil mutu kemampuan yang diperoleh terus menjadi berguna serta bisa bawa profit untuk industri dimana pegawai itu bertugas. Kesuksesan pengurusan organisasi amat ditetapkan oleh aktivitas pemanfaatan SDM, bersumber pada perihal itu amat berarti buat diketahui terdapatnya teknik-teknik buat bisa menjaga hasil serta kemampuan pegawai, salah satunya dengan berikan desakan (dorongan) pada anak buah supaya mereka bisa melakukan kewajiban cocok penjelasan kewajiban serta pengarahan.

Industri mengemukakan kalau dorongan ialah kemauan buat melaksanakan selaku kemauan buat menghasilkan tingkatan usaha yang besar buat tujuan badan. Komunikasi dalam industri ialah determinan kesuksesan dalam pendapatan tujuan, dengan komunikasi hendak terjalin ikatan timbal balik dari setiap orang dalam industri bagus berbentuk perintah, anjuran, opini ataupun kritik. Riset ini dicoba di industri PT. Asuransi Asei Indonesia cabang

Medan yang ialah salah satu industri yang beranjak dibidang bidang usaha asuransi.

Bersumber pada latar belakang permasalahan, di atas kesimpulan permasalahan dari riset ini ialah selaku berikut:

1. Apakah Motivasi kegiatan mempengaruhi pada kemampuan Pegawai pada PT. Asuransi Asei Indonesia cabang Medan?
2. Apakah Kedisiplinan kegiatan mempengaruhi pada kemampuan pegawai pada PT. Asuransi Asei Indonesia cabang Medan?
3. Apakah Lingkungan kerja mempengaruhi pada kemampuan pegawai pada PT. Asuransi Asei Indonesia cabang Medan?
4. Apakah Motivasi kegiatan, kedisiplinan serta daerah kegiatan pegawai mempengaruhi dengan cara simultan pada kemampuan pegawai pada PT. Asuransi Asei Indonesia cabang Medan?

2. URAIAN TEORITIS

Bagi Stan ford dalam Mangkunegara (2015: 93) Dorongan

3. METODE Riset

Riset ini akan dilakukan atau dilaksanakan pada perusahaan PT. Asuransi Asei Indonesia Cabang Medan Jl. Panglima Nyak Makam No.43

Metodologi analisa deskriptif ialah metodologi yang dipakai dengan mengakulasi ataupun menganalisa informasi yang didapat alhasil bisa membagikan cerminan yang nyata hal akibat motivasi, kediplinan, serta area kerja kepada kenaikan kegiatan karyawan

Metodo analisis regresi linear berganda yang dilakukan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Uji-t (Uji Parsial)

Bagi Ghozali (2016: 135) Uji- t ialah mencoba apakah variabel bebas

selaku sesuatu situasi yang menggerakkan orang kearah sesuatu tujuan khusus. Sebaliknya bagi McCornick dalam Mangkunegara(2015:94) Dorongan kegiatan didefinisikan selaku situasi yang mempengaruhi membangkitkan, memusatkan, serta menjaga sikap yang berkaitan dengan lingkungan kerja. bagi Heidjrach mandan Husnan (2011: 212) mengatakan Disiplin ialah tiap perseorangan serta pula golongan yang menjamin terdapatnya disiplin kepada perintah serta berinisiatif buat melaksanakan sesuatu aksi yang dibutuhkan seandainya tidak terdapat perintah. bagi Silalahi (2013:118) lingkungan kerja ialah totalitas elemen-elemen bagus didalam ataupun diluar batasan organisasi baik yang berakibat dengan cara langsung ataupun tidak langsung kepada kegiatan administratif buat menggapai tujuan organisasional.

Mangkunegara, 2015:67.

Kemampuan ialah sesuatu hasil yang digapai oleh pekerja dalam profesinya bagi patokan khusus yang legal buat sesuatu profesi.

pada PT. Asuransi Asei Indonesia Cabang Medan

Uji Instrument Riset

Uji Validitas

Uji Reliabilitas

UJ ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Uji Multikolinearitas

Uji Heterokedastisitas

mempengaruhi positif serta penting dengan cara parsial kepada variabel terikat ataupun tidak dengan kesimpulan

anggapan selaku selanjutnya:

- a $H_0 : b_1, b_2 = 0$ (motivasi kegiatan, patuh kegiatan serta lingkungan kerja dengan cara parsial tidak mempengaruhi positif serta penting kepada kenaikan kemampuan pegawai pada PT. Asuransi Asei Indonesia cabang Medan).
- b $H_1: b_1, b_2 \neq 0$ (motivasi kegiatan, patuh kegiatan serta lingkungan kegiatan dengan cara parsial mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai pada PT. Asuransi Asei Indonesia cabang Medan).

$$c. t = \frac{r\sqrt{n} - 2}{r\sqrt{1 - r}}$$

Uji F (Uji Serempak)

Bagi Ghozali (2016: 135) Percobaan F dipakai buat memandang dengan cara berbarengan akibat dengan cara positif serta penting dari variabel bebas (X) kepada variabel terikat (Y) lewat percobaan statistik dengan langkah-langkah selaku berikut:

1. $H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ (motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara serentak tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Asei Indonesia cabang Medan).
2. $H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$ (motivasi kerja, disiplin kerja serta lingkungan kegiatan dengan cara berbarengan mempengaruhi positif serta penting

kepada kemampuan pegawai pada PT. Asuransi Asei Indonesia cabang Medan).

Bagi Sarwono (2016: 79) patokan pengumpulan keputusan bisa dipakai dengan 2 metode ialah dengan metode memakai nilai signifikansi ataupun memakai nilai F. Angka Fhitung hendak dibanding dengan Ftabel. Patokan pengumpulan ketetapan sebagai berikut:

- a H_0 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ jika signifikansi $> 0,05$.
- b H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ jika signifikansi $< 0,05$

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Percobaan koefisien determinasi (R^2) dipakai buat memandang seberapa besar akibat variabel- variabel bebas kepada variabel terbatas. Percobaan koefisien determinasi (R^2) berperan buat mengukur seberapa jauh keahlian bentuk dalam menerangkan varias elastis terbatas. Koefisien pemastian membuktikan kalau besarnya partisipasi variabel bebas (X) kepada variabel terbatas. R^2 berkisar antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisa Regresi Linear Berganda Analisa ini dimaksudkan buat mengenali besarnya akibat Motivasi, Displin Kegiatan serta Lingkungan Kerja kepada Kemampuan Pegawai dengan memakai Program SPSS didapat hasil selaku berikut:

Tabel 1.1 Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.290	2.179		2.887	.005
	Motivasi	.168	.045	.317	3.722	.000
	Displin Kerja	.311	.105	.359	2.970	.004
	Lingkungan Kerja	1.236	.114	1.058	10.855	.000

a. Dependent Variable: Peningkatan Kerja

Sumber : Data Output SPSS

Dari tabel diatas dapat dihitung besarnya pengaruh variabel bebas terhadap suatu variabel yang digunakan analisis regresi

$$Y=6,290+-0,168X_1 + -0,311X_2 + 1,236X_3$$

Arti angka-angka diatas ialah sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 6,290 artinya jika Motivasi, Displin Kerja dan Lingkungan Kerja bernilai nol, maka Kinerja Karyawan bernilai sebesar 6,290

Nilai koefisien regresi variabel motivasi bernilai ialah 0,168 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,168 satuan.

Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja berilai ialah 0,311 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka meningkat sebesar 0,311 satuan.

linear berganda. Bentuk umum persamaan linear berganda ialah sebagai berikut:

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja berilai ialah 1,236 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 1,236 satuan. Sedangkan e ialah kesalahan acak.

Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji t di lihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1 Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.290	2.179		2.887	.005		
Motivasi	.168	.045	.317	3.722	.000	.524	1.909
Displin Kerja	.311	.105	.359	2.970	.004	.260	3.852
Lingkungan Kerja	1.236	.114	1.058	10.855	.000	.399	2.507

a. Dependent Variable: Peningkatan Kerja

Sumber : Data Output SPSS

Untuk menguji konstanta dan koefisien regresi dapat digunakan uji t, dimana hasil t_{hitung} sebesar 3,722, 2,970, 10,855 dan $>$ nilai $t_{tabel} = 1,996$: dapat disimpulkan bahwa Variabel Motivasi (X_1), Variabel

Displin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Asei Indonesia Cabang Medan.

Tabel 1.3 Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	360.327	3	120.109	65.637	.000 ^b
Residual	122.603	67	1.830		
Total	482.930	70			

- a. Dependent Variable: Peningkatan Kerja
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Displin Kerja

Sumber : Data Output SPSS

Untuk menguji konstanta dan koefisien regresi dapat digunakan uji F, dimana hasil F_{hitung} sebesar 65,637 dan $> F_{tabel} = 2,74$ (

Berdasarkan kriteria uji hipotesis maka dapat diketahui nilai F_{hitung} ialah 65,637 pada tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ nilai F tersebut signifikan. Nilai signifikan $0,000 < 0,05$ pada derajat kebebasan (df) $= (71-4=67)$ dan (df) $= (4-1=3)$, nilai $F_{tabel} = 2,74$ Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($65,637 > 2,74$)
Detriminasi R²

Tabel 1.4 Detriminasi R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.746	.735	1.353

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Displin Kerja

b. Dependent Variable: Peningkatan Kerja

Sumber : Data Output SPSS

Dari hasil uji determinasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh dari variabel bebas Motivasi, Displin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan melihat nilai Adjusted R square pada tabel diatas bernilai 0,735, atau senilai 73,5% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel terikat (Kinerja Karyawan) sedangkan sisanya 26,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam Riset ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian pada uji t (uji parsial) Nilai t_{hitung} variabel Motivasi nilai t_{hitung} dari variabel ini ialah $(3,722 > 1,996)$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima, maka dapat dinyatakan bahwa motivasi memberikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Asei Indonesia Cabang Medan.

Riset ini searah dengan riset terdahulu AA Besar Oka Pramadita 2015 yang bertajuk Akibat Dorongan, Patuh

maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan yang terdiri dari **Variabel Motivasi (X₁), Variabel Displin kerja (X₂) Dan Variabel Lingkungan Kerja (X₃) Secara Bersama-Sama Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Asei Indonesia Cabang Medan.**

Kegiatan serta Area Kegiatan kepada Kemampuan Pegawai Pada PT PLN(Persero) Penyaluran di Denpasar Bali. Hasil riset ini membuktikan Dorongan, patuh kegiatan serta area kegiatan dengan cara simultan serta persial mempunyai akibat yang penting kepada kemampuan pegawai Pada PT PLN(Persero) Penyaluran di Denpasar Bali.

Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian pada uji t (uji parsial) Nilai t_{hitung} variabel Displin Kerja nilai t_{hitung} dari variabel ini ialah $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,970 > 1,996$) dan signifikansi $0,004 > 0,05$ maka H_a diterima, maka dapat dinyatakan bahwa Displin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Asei Indonesia Cabang Medan.

Hasil riset ini searah dengan riset terdahulu Sutrisno 2016 yang bertajuk“ Akibat dorongan serta patuh kegiatan kepada kemampuan karyawan di kantor dasar polisi pelindung praja kota Semarang” Hasil Riset Yang sudah

dilakukan membuktikan kalau dorongan serta patuh kegiatan Mempengaruhi Positif serta Penting kepada Kemampuan Karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian pada uji t (uji parsial) Nilai t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja nilai t_{hitung} dari variabel ini ialah $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,579 > 1,996$) dan signifikansi $0,000 > 0,05$ maka H_a diterima, maka dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Asei Indonesia Cabang Medan.

Riset ini searah dengan riset terdahulu AA Besar Oka Pramadita 2015 yang bertajuk Akibat Dorongan, Patuh Kegiatan serta Area Kegiatan kepada Kemampuan Pegawai Pada PT PLN (Persero) Penyaluran di Denpasar Bali. Hasil riset ini membuktikan Dorongan, patuh kegiatan serta area kegiatan dengan cara simultan serta persial mempunyai akibat yang penting kepada kemampuan pegawai Pada PT PLN (Persero) Penyaluran di Denpasar Bali.

Pengaruh Motivasi, Displin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil percobaan determinasi R^2 dimana angka R sebesar 0,864 berarti variabel bebas Dorongan, Displin Kegiatan serta Area Kegiatan kepada Kenaikan Kegiatan mempunyai ikatan yang kokoh kepada Kemampuan Karyawan

Dari hasil percobaan pemastian diatas bisa didapat kesimpulan kalau terdapat akibat dari variabel bebas Dorongan, Displin Kegiatan serta Lingkungan Kegiatan kepada Kenaikan Kegiatan dengan memandang angka adjusted R square berharga 0,735, ataupun senilai 73, 5% besaran angka presentase yang pengaruhi variabel terikat(Kemampuan Pegawai) sebaliknya lebihnya 26,5% dipengaruhi oleh aspek lain yang tidak di teliti dalam riset ini.

Hasil riset ini searah dengan hasil riset terdahulu Angeliqe tolu, Michael mamentu serta wehelmina rumawas (2021) yang berjudul“ Akibat Style Kepemimpinan, Dorongan serta Area Kegiatan kepada Kemampuan karyawan di Biro Pertanian Serta Peternakan Provinsi Sulawesi Utara” Hasil riset itu melaporkan kalau ada akibat positif kepada kemampuan karyawan di Dinas Pertanian Serta Peternakan Provinsi Sulawesi Utara.

5.Kesimpulan

Dengan menggunakan pengaruh variabel motivasi terhadap peningkatan kerja, menunjukkan pengaruh yang positif yang berarti motivasi memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan menggunakan pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kerja menunjukkan pengaruh yang positif yang berarti disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Dengan menggunakan pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kerja, menunjukkan pengaruh yang positif yang berarti lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap. Kinerja Karyawan

Dengan menggunakan pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kerja memberikan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja Karyawan

6. DAFTAR PUSTAKA

Mangkunegara, 2015. Anwar Prabu.”*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”.PT Remaja Rosda karya,Bandung,

Mangkunegara, Anwar Prabudan Tinton Rumbungan Octorend 2015 .”*Effect of Work Discipline, Work Motivationand Job Satisfactionon Employee Organizational Commitmentin the Company*

*(Case Studyin PT.Dada
Indonesia)”.Universal
Journal of Management*

Veithzal Rivai Zainal. 5. 2015
*Manajemen Sumber Daya
Manusia Untuk Perusahaan
Edisike 7Depok.PT
Rajagravindo*

Heidjrachman dan Suad Husnan
2015.”*Manajemen
Personalia*”. Edisi
Empat,BPFE, Yogyakarta,

Sugiono 2017 *metode Riset
kuantitatif, kualitatif, dan
RdD, Bandung: Alfabeta. Cv*