E-ISSN: 3025-0994
Halaman 6127-6135
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2026

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sukarame Kabupaten Tasikmalaya

M. Isya Abd Basith[1], Rustandi[2], H. Ivan Dicksan[3]

[1,2,3] Ilmu Administrasi Negara STIA YPPT Priatim Tasikmalaya
e-mail: isyaabdulbasith05@gmail.com

Abstrak

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang mampu mengarahkan memotivasi, dan mengembangkan potensi pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sukarame Kabupaten Tasikmalaya. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Dalam penelitian ini, kinerja pegawai merupakan variabel dependen (Y), sedangkan kepemimpinan merupakan variabel independent (X). Pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling, dan total responden sebanyak 77 orang, yaitu seleuruh pegawai Kecamatan Sukarame Kabupaten Tasikmalaya. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, studi Pustaka, penyebaran kuesioner, serta dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruuh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar 41,9% menunjukkan bahwa variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, sedangkan 56,1% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Hasil penelitian membuktikan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Kecamatan Sukarame.

Abstrac

The success of an organization is greatly influenced by the quality of leadership that is able to direct, motivate, and develop the potential of employees so that organizational goals can be achieved effectively. This study aims to determine the magnitude of the influence of leadership on employee performance in Sukarame District, Tasikmalaya Regency. The study uses a quantitative method with an associative approach. In this study, employee performance is the dependent variable (Y), while leadership is the independent variable (X). Sampling was carried out by purposive sampling, and a total of 77 respondents, namely all employees of Sukarame District, Tasikmalaya Regency. Data collection techniques were carried out through observation, literature studies, questionnaires, and documentation. Data analysis used simple linear regression, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results of the study

showed that leadership has a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination value of 41.9% indicates that variations in employee performance can be explained by leadership, while 56.1% is influenced by other factors outside this study. The results of the study prove that the better the leadership applied, the higher the employee performance in carrying out their duties and responsibilities.

Keywords: *Leadership, Employee Performance, Sukarame District.*

LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek strategis dalam organisasi yang berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Keberhasilan suatu oorganisasi, baik di sektor pemerintahan, swasta,, maupun organisasi kemasyarakatan, sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia sebagai asset yang memiliki pperan sentral dalam menjalankan berbagai aktivitas organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan agar setiap individu mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan asset utama dalam organsiasi sektor public. Keberhasilan organisasi pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada Masyarakat sangat dipengaruhi oleh kualitas pegawai dan kemampuan pemimpin dalam mengelola organisasi. Kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pemberi arahan, tetapi juga sebagai motivator, pengambilan Keputusan, serta agen perubahan yang mampu meningkatkan semangat kerja pegawai.

Kecamatan sebagai perangkat daerah memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan public. Oleh karena itu,, diperlukan kepemimpinan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien. Namun demikian, berdasarkan hasil observasi di Kecamatan Sukarame Kabupaten Tasikmalaya masih ditemukan beberapa permasalahan, seperti keterlambatan penyelesaian pekerjaan, kurangnya koordinasi anatar pegawai, serta belum optimalnya pengawasan dari pimpinan.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa kepempimpinan masih menjadi faktor yang perlu ditingkatkan agar mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Berdasrkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sukarame Kabupaten Tasikmalaya.

Kepemimpinan

Menurut Siagian (syafrizaldi, 2022, hal. 3) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan inti dari manajemen karena kepemimpinan adalah suatu alat penggerak bagi sumber daya manusia dan sumber daya alam lainnya. Menurut Winardi (Iriani ismail, 2023, hal. 53) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seseorang yang memimpin, yang tergantung dari macam-macam factor, baik factor internal maupun eksternal. Faktor-faktor internal maupun eksternal tersebut sangat mempengaruhi

kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan perilaku dan aktivitas orang lain agar bekerjasama untuk mencapai tujuan yang di inginkan.

Berdasarkan pendapat para ahli ini, dapat disimpulkan bahwa kepempimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan memotivasi anggota organisasi dengan memanfaatkan berbagai potensi mereka, sehingga menciptakan kerja sama yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mendukung efektivitas organisasi.

Kinerja Pegawai

Menurut (Amalia, 2017, hal. 273) mengemukakan bahwa "kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu". Dari pernyataan diatas kinerja yaitu hasil kerja ataupun perilaku kerja. Menurut (Hasibuan, 2016, hal. 112) menjelaskan bahwa "Kinerja adalah hasil dari kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dicapai dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Dari pernyataan diatas kinerja dicapai seseorang melalui kecakapan, pengalaman, kesunggungan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai oleh individu dalam melaknsakan tigas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Tingkat kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, kemampuan, pengalaman, kesunggungan, serta efektivitas dan memanfatkan waktu, sehingga semakin baik kualitas pelaksanaan tugas, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian (Mertha Jaya, 2023, hal. 2) merupakan langkah atau cara yang dipakai dalam sebuah penelitian untuk memperoleh hasil yang berupa data-data maupun informasi yang berhubungan pada permasalahan yang akan diteliti. Hal tersebut dapat di implentasikan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan yang menyangkut penelitian dengan tujuan mendapatkan jawaban atas permasalahan yang terjadi pada penelitian yang sedang dilaksanakan. Metode penelitian kuantitatif lebih berfokus pada sejumlah gejala yang memiliki ciri-ciri tertentu dalam kehidupan manusia, terutama variabel. Dalam pendekatan kuantitatif, teori objektif dan teknik uji statistik akan digunakan untuk menyelidiki sifat hubungan antara variabel.

Menurut (Mertha Jaya, 2023, hal. 62) Variabel penelitian ialah hal-hal yang diidentifikasi oleh peneliti dari penelitiannya sendiri atau dari karakteristik suatu item yang diketahui keberadaannya, dan variabel tersebut mencakup data yang melengkapinya. Baik faktor independen maupun dependen masuk ke dalam variabel penelitian ini. Variabel afala adalah fitur item yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan berisi bukti pendukung, menurut penilaian ahli di atas.

(Mertha Jaya, 2023, hal. 62), mengatakan bahwa variabel independen merupakan variabel yang berperan sebagai penyebab munculnya perubahan atau yang memengaruhi

variabel dependen. Variabel ini dilambangkan dengan simbol X dan menjadi faktr utama yang diduga memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Dengan demikian, variabel independen dapat diartikan sebagai variabel yang menentukan atau menjelaskan terjadinya perubahan pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen (X) yang digunakan adalah Kepemimpinan.

Variabel dependen menurut (Mertha Jaya, 2023, hal. 63), variabel dependen merupakan variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel ini dilambangkan dengan huruf Y dan mengggambarkan hasil atau akibat dari perubahan yang terjadi pada variabel bebas. Dengan demikian, variabel dependen adalah variabel yang nilainya bergantung pada pengaruh variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel dependen yang digunakan adalah kinerja pegawai.

Menurut (Sugiyono, 2018, hal. 133) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentuken sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misal karena terbatasnya dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Non-Probability Sampling .

Menurut (Sugiyono, 2018, hal. 136) Non-Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populassi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi sampling sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh, snowball, sensus/sampling total. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini terbataas maka penulis menggunakan teknik samplinh total.

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhama digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Melalui analisis ini dapat diketahui arah hubungan serta besarnya perubahan pada variabel kinerja pegawai sebagai akibat dari perubhan variabel kepemimpinan. Model persamaan regresi linier sederhama yang digunakan dalam penelitian ini di rumuskan Y = a + bX

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22.130	3.280		6.747	.000
	X	.376	.063	.568	5.977	.000

Berdasarkan table diatas hasil dari Coefficients Uji Regresi Linier Sederhana memnujukan bahwa B Adalah suatu persamaan regresi dengan hasil berikut :

Y = 22,130 + 0,376

Berdasarkan persmasaan diatas disimpulkan koefisien konstanta bernilai positif artinya apabila kepemimpinan semakin baik maka kinerja pegawai di Kecamatan Sukarame akan semakin meningkat.

UJI T

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22.130	3.280		6.747	.000
	X	.376	.063	.568	5.977	.000

a. Dependent Variable: Y

Untuk mengetahui apakah variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, maka digunakan uji t. Dari hasil pengolahan table diatas dapat diketahui bahwa nilai t dalam penelitian ini Adalah 5,977 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukarame Kabupaten Tasikmalaya dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan karena nilai t lebih besar dari nilai t table (5,977 > 1,939) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

Uji Koefisien Determinasi

Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647[a]	.419	.187	3.05140

a. Predictors: (Constant), X

Nilai R square (R2), seperti yang terlihat pada tabel sebelumnya, adalah 0,419. Angka ini menunjukkan seberapa dekat hubungan anatara variabel independen kepemimpinan dan variabel dependen kinerja pegawai. Jika diaktegorikan nilai ini berada pada kategori hubungan

sedang, yang berarti terhadap pengaruh yang cukup antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Untuk dapat mengetahui nilai dari koefisien determinasinya maka kita harus menggunkan rumus. Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\ \%$$
$$Kd = 0{,}419 \times 100\%$$
$$Kd = 41{,}9\ \%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas bahwa nilai koefisien determinasi atau besaran pengaruh variabel bebas (Kepemimpinan) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) Adalah sebesar 41,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain 58,1% yang tidak dimasukan kedalam penelitian ini.

Adapun kontribusi pengaruh dari masing-masing dimensi variabel Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Adalah sebagai berikut :

a. Pengenalan diri

$SE_{xi} = [\frac{b_{Xi}\ .\ crossproduct\ .\ R^2}{\text{Regression}}] \times 100\%$

$SE_{D1} = [\frac{0{,}559.27{,}455.41{,}9}{100{,}698}] \times 100\%$

$SE_{D1} = [\frac{643{,}0537555}{100{,}698}] \times 100\%$

$SE_{D1} = 0{,}6426052171 \times 100\%$

$SE_{D1} = 6{,}42\%$

Berdasarkan perhitungan sumbangan efektif tiap dimensi dalam lampiran, sumbangan efektif dimensi Pengenalan diei Adalah sebesar 6,42%. Menjelaskan bahwa besarnya pengaruh dimensi Pengenalan diri terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sukarame Kabupaten Tasikmalaya.

b. Terbuka pada umpan balik

$SE_{xi} = [\frac{b_{Xi}\ .\ crossproduct\ .\ R^2}{\text{Regression}}] \times 100\%$

$SE_{D1} = [\frac{-0{,}405.12909.41{,}9}{100{,}698}] \times 100\%$

$SE_{D1} = [\frac{-219{,}0592755}{100{,}698}] \times 100\%$

$SE_{D1} = -0{,}175408404 \times 100\%$

$SE_{D1} = -1{,}75\%$

Berdasarkan perhitungan sumbangan efektif tiap dimensi dalam lampiran, sumbangan efektif dimensi Terbuka pada umpan balik adalah sebesar -1,75%. Menjelaskan bahwa besarnya pengaruh dimensi Pengenalan diri terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sukarame Kabupaten Tasikmalaya.

c. Pengambilan resiko yang selalu ingin tahu

$SE_{xi} = [\frac{b_{Xi}\ .\ crossproduct\ .\ R^2}{\text{Regression}}] \times 100\%$

$SE_{D1} = [\frac{0{,}056.15.182.41{,}9}{100{,}698}] \times 100\%$

SE_{D1} = $[\frac{35,6230448}{100,698}]$ x100%
SE_{D1} = -0,3537611949 x 100%
SE_{D1} = 3,5%

Berdasarkan perhitungan sumbangan efektif tiap dimensi dalam lampiran, sumbangan efektif dimensi Pengambilan resiko yang selalu ingin tahu adalah sebesar 3,5%. Menjelaskan bahwa besarnya pengaruh dimensi Pengenalan diri terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sukarame Kabupaten Tasikmalaya.

d. Konsentrasi pada pekerjaan

SE_{xi} = $[\frac{b_{Xi}\ .\ crossproduct\ .\ R^2}{\text{Regression}}]$ x 100%
SE_{D1} = $[\frac{0,050.-45,545.41,9}{100,698}]$ x100%
SE_{D1} = $[\frac{-95,416775}{100,698}]$ x100%
SE_{D1} = -0,9475538243 x 100%
SE_{D1} = -9,4%

Berdasarkan perhitungan sumbangan efektif tiap dimensi dalam lampiran, sumbangan efektif dimensi Konsentrasi pada pekerjaan adalah sebesar -9,4%. Menjelaskan bahwa besarnya pengaruh dimensi Pengenalan diri terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sukarame Kabupaten Tasikmalaya.

e. Menyeimbangkan tradisi dan perubahan

SE_{xi} = $[\frac{b_{Xi}\ .\ crossproduct\ .\ R^2}{\text{Regression}}]$ x 100%
SE_{D1} = $[\frac{1,468.33.364.41,9}{100,698}]$ x100%
SE_{D1} = $[\frac{2,052192}{100,698}]$ x100%
SE_{D1} = 2,03787 x 100%
SE_{D1} = 2,3%

Berdasarkan perhitungan sumbangan efektif tiap dimensi dalam lampiran, sumbangan efektif dimensi Menyeimbangkan tradisi dan perubahan adalah sebesar 2,3%. Menjelaskan bahwa besarnya pengaruh dimensi Pengenalan diri terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sukarame Kabupaten Tasikmalaya.

f. Bertindak sebagai model atau mentor

SE_{D1} = $[\frac{1.108\ .38\ 818.41\ ,9}{100,698}]$ x100%
SE_{D1} = $[\frac{1,802,133}{100,698}]$ x100%
SE_{D1} = 17,89641 x 100%
SE_{D1} = 17,8%

Berdasarkan perhitungan sumbangan efektif tiap dimensi dalam lampiran, sumbangan efektif dimensi Bertindak sebagai model atau mentor

adalah sebesar 17,8%. Menjelaskan bahwa besarnya pengaruh dimensi Pengenalan diri terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sukarame Kabupaten Tasikmalaya.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sukarame Kabupaten Tasikmalaya. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh koefisien regresi sebesar 0,376, yang berarti setiap peningkatan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,376 satuan. Selanjutnya, hasil uji hipotesis mennujukkan nilai t hitung sebesar 5,977 lebih besar dari t table 1,939 dengan Tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,419 atau 41,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 41,9%, sedangkan sisanya sebesar 58,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, mampu kompetensi pegawai. Dengan demikian, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja, meskipun bukan satu-satunya faktor yang memengaruhinya.

Temuan ini sejalan dengan teori Hasibuan yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin dalam memengaruhi bawahan agar bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan, membangun komunikasi, dan meningkatkan motivasi sehingga kinerja pegawai menjadi lebih optimal.

Berdasarkan analisis sumbangan efektif, dimesni bertindak sebagai model dan mentor memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai, yaitu 17,8% yang menunjukkan pentingnya peran pemimpin sebagai teladan dan pembimbing. Sementara itu, dimensi pengenalan diri juga memberikan kontribusi positif, sedangkan dimensi terbuka terhadap umpan balik dan konsentrasi pada pekerjaan masih memberikan kontribusi yang rendah.

Secara keseluruhuan, hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan kepemimpinan yang mampu menjadi teladan, membangun komunikasi yang efektif, serta memberikan pembinaan secara berkelanjutan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sukarame Kabupaten Tasikmalaya dengan kontribusi pengaruh sebesar 41,9% sedangkan sisanya 58,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, kepemimoinan merupakan faktor yang berpperan

penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Sukarame Kabupaten Tasikmalaya.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pimpinan Kecamatan Sukarame Kabupaten Tasikmalaya diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui pemberian arahan, pembinaan, komunikasi yang efektif, serta menjadi teladan bagi pegawai agar kinerja dapat terus meningkat. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompetensi, sehingga diperoleh Gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerjja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Amalia, R. (2017). *Penempatan Dan Pengembangan Pegawai*. IPDN.

Martha Jaya. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*.

Suardana, I. B. R., Setiawan, I. Kadek I., & Martini, L. K. B. (2024). *Pentingnya Motivasi Dan Kepemimpinan Dalam Dunia Kerja*. CV.CAKRAWALA SATRIA MANDIRI.

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiawami (Ed.)). ALFABETA.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi 2). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi 2, Cetakan 4). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2024). Metode Penelitian Kualitatif: Untuk Penelitian yang Bersifat Eksploratif, Interpretatif, dan Konstruktif. Bandung: Alfabeta.