

Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kota Raja Kota Kupang

Carlyta Saslya¹⁾, Lende Dangga²⁾, Kretisana Jagi³⁾

^{1,2,3)}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Persatuan Guru 1945 NTT

¹⁾saslyacarlyta@gmail.com, ²⁾lendedangga@gmail.com, ³⁾mey.jn15@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of transformational leadership style in enhancing employee performance at the Kota Raja District Office in Kupang City. The study employs a quantitative approach using a survey method. The research population consists of all 20 employees at the Kota Raja District Office; consequently, the entire population served as the study's respondents. Data were collected via questionnaires using a Likert scale and analyzed using simple linear regression and the t-test. The results indicate that transformational leadership style has a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by a calculated t-value of 6.038, which exceeds the t-table value of 2.101 at a 5% significance level ($p < 0.05$). These findings demonstrate that the better the implementation of transformational leadership by the leadership, the higher the level of employee performance. Leadership practices that provide inspiration, motivation, individual consideration, and intellectual stimulation are shown to contribute to the effectiveness of employee task execution. Therefore, transformational leadership style can serve as an effective strategy for enhancing the performance of civil servants within government agencies.

Keywords: *transformational leadership style; employee performance*

Received : 03-07-2026 | **Revised Completed:** 12-07-2026 | **Published Online:** 23-07-2026

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan kualitas pelayanan publik. Dalam era reformasi birokrasi, instansi pemerintah dituntut mampu memberikan pelayanan yang cepat, efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Pencapaian tujuan tersebut sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara profesional. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu fokus utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Kantor Kecamatan Kota Raja Kota Kupang merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan administrasi, pemberdayaan masyarakat, serta koordinasi pembangunan di tingkat kecamatan. Sebagai unit pelayanan publik yang berhubungan langsung dengan masyarakat, kualitas pelayanan yang diberikan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Pegawai dituntut mampu memberikan pelayanan secara tepat waktu, responsif, profesional, serta sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi secara optimal.

Berdasarkan hasil observasi awal di Kantor Kecamatan Kota Raja Kota Kupang, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas pegawai. Beberapa pegawai belum menunjukkan kinerja yang optimal, yang terlihat dari masih adanya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, belum optimalnya koordinasi antarpengawai, serta masih terbatasnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa menunggu arahan pimpinan. Selain itu, pelaksanaan tugas belum sepenuhnya berjalan secara efektif sehingga berpotensi memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai masih menjadi tantangan yang perlu mendapat perhatian dari organisasi.

Salah satu faktor yang diduga berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, membangun komunikasi yang baik, memberikan inspirasi, serta mendorong pegawai untuk mengembangkan potensi diri diyakini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Sebaliknya, apabila kepemimpinan belum mampu membangun komitmen dan partisipasi pegawai, maka pencapaian tujuan organisasi dapat menjadi kurang optimal. Oleh karena itu, gaya

kepemimpinan transformasional dipandang sebagai salah satu aspek penting yang perlu dikaji dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Raja Kota Kupang.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja pegawai. Namun demikian, sebagian besar penelitian dilakukan pada instansi pemerintah maupun organisasi yang berbeda sehingga karakteristik organisasi, budaya kerja, dan pola kepemimpinan yang diterapkan juga berbeda. Penelitian mengenai peran gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Raja Kota Kupang masih relatif terbatas. Perbedaan karakteristik organisasi dan lingkungan kerja tersebut memungkinkan diperolehnya temuan empiris yang berbeda sehingga penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan bukti empiris pada konteks pemerintahan daerah di Kota Kupang.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Raja Kota Kupang. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu administrasi publik, khususnya dalam bidang kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia sektor publik, serta menjadi masukan bagi Kantor Kecamatan Kota Raja Kota Kupang dalam merumuskan strategi kepemimpinan yang mampu meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan kepada masyarakat secara berkelanjutan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis peran gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor kecamatan Kota Raja Kota Kupang. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen melalui analisis statistik sehingga hasil penelitian dapat diukur secara objektif (Sugiyono, 2020). Penelitian dilaksanakan di Kantor kecamatan Kota Raja Kota Kupang pada tahun 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor kecamatan Kota Raja Kota Kupang sebanyak 20 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian (Sugiyono, 2020). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 20 responden.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Selain itu, peneliti juga melakukan observasi terhadap kondisi kerja pegawai dan mengumpulkan dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian. Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber, seperti profil instansi, dokumen organisasi, buku referensi, jurnal ilmiah, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai (Sekaran & Bougie, 2016).

Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional (X), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Indikator gaya kepemimpinan transformasional mengacu pada Bass dan Avolio (1994), yaitu pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian individual (*individualized consideration*). Sementara itu, indikator kinerja pegawai mengacu pada Mangkunegara (2017), yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama.

Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Menurut Nunnally (1967), suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban terhadap setiap variabel penelitian. Selanjutnya, analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X = Gaya Kepemimpinan Transformasional

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Error

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji *t* pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai *t* hitung lebih besar daripada *t* tabel, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Seluruh proses pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik.

Penelitian ini berasumsi bahwa seluruh responden memberikan jawaban secara jujur dan objektif sesuai dengan kondisi yang mereka alami selama bekerja di Kantor kecamatan Kota Raja Kota Kupang. Selain itu, diasumsikan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas sehingga mampu mengukur variabel penelitian secara tepat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor kecamatan Kota Raja Kota Kupang. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai yang berjumlah 20 responden. Pengukuran setiap variabel menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 sampai 5.

Variabel gaya kepemimpinan transformasional diukur melalui empat indikator, yaitu pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian individual (*individualized consideration*). Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang baik terhadap penerapan gaya kepemimpinan transformasional di Kantor kecamatan Kota Raja Kota Kupang.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Indikator	Mean	Kategori
1	Pengaruh ideal	3,95	Baik
2	Motivasi inspirasional	4,05	Baik
3	Stimulasi intelektual	3,88	Baik
4	Perhatian individual	3,90	Baik

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 1, indikator motivasi inspirasional memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,05 dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan mampu memberikan motivasi serta semangat kerja kepada pegawai dalam melaksanakan tugas. Sementara itu, indikator stimulasi intelektual memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,88, yang menunjukkan bahwa pimpinan telah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan ide dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Variabel kinerja pegawai diukur melalui lima indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara umum kinerja pegawai berada pada kategori baik.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	Mean	Kategori
1	Kualitas kerja	4,02	Baik
2	Kuantitas kerja	3,85	Baik
3	Ketepatan waktu	3,90	Baik
4	Tanggung jawab	4,10	Baik
5	Kerja sama	4,00	Baik

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 2, indikator tanggung jawab memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,10 dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai digunakan analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 0,20 + 2,35X$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 0,20 mengindikasikan bahwa apabila gaya kepemimpinan transformasional dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka nilai dasar kinerja pegawai adalah sebesar 0,20. Sementara itu, koefisien regresi sebesar 2,35 bernilai positif, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 2,35 satuan. Dengan demikian, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh pimpinan, semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Kantor kecamatan Kota Raja Kota Kupang.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji *t* menunjukkan bahwa nilai *t* hitung sebesar 6,038 lebih besar daripada nilai *t* tabel sebesar 2,101 pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan Kota Raja Kota Kupang dapat diterima.

Besarnya kontribusi gaya kepemimpinan transformasional dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 68,91%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 68,91% perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional, sedangkan 31,09% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi, lingkungan kerja, sistem penghargaan, maupun faktor organisasi lainnya yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai, meskipun peningkatan kinerja tetap memerlukan dukungan dari faktor-faktor lain yang saling melengkapi.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan Kota Raja Kota Kupang. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional, semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, perhatian terhadap kebutuhan pegawai, serta mendorong inovasi dalam pelaksanaan tugas terbukti mampu meningkatkan efektivitas kerja aparatur.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (1994), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu memengaruhi bawahan melalui empat dimensi utama, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Penerapan keempat dimensi tersebut mampu meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2017) juga menjelaskan bahwa pemimpin yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pegawai bekerja lebih produktif serta meningkatkan pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Liem, Jagi, Hege, Nabu, Luruk, dan Sabuin (2025) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dengan kinerja aparatur pemerintah pada beberapa wilayah di Kabupaten Timor Tengah Selatan, Malaka, dan Kota Kupang. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui peningkatan kinerja aparatur pemerintah. Kesamaan hasil penelitian tersebut memperkuat bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi sektor publik.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Liem et al. (2025) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu memberikan pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian individual (*individualized consideration*) dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Pada penelitian ini, pengaruh tersebut tercermin dari meningkatnya kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan kerja sama pegawai sebagai indikator kinerja yang diukur.

Temuan tersebut memperkuat bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Raja Kota Kupang. Semakin baik penerapan dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional oleh pimpinan, semakin baik pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada organisasi sektor publik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Raja Kota Kupang. Temuan ini konsisten dengan penelitian Liem et al. (2025) yang juga menemukan adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja aparatur pemerintah. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa penerapan dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*, berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Raja Kota Kupang perlu didukung oleh penerapan gaya kepemimpinan transformasional secara konsisten melalui penguatan dimensi pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian individual (*individualized consideration*). Penguatan keempat dimensi tersebut diharapkan mampu mendorong peningkatan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan kerja sama pegawai sebagaimana indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini..

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Gaya kepemimpinan transformasional pada Kantor kecamatan Kota Raja Kota Kupang telah diterapkan dengan baik, yang ditunjukkan oleh tingginya penilaian responden terhadap indikator pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Kondisi tersebut memberikan dampak positif terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai.
2. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan Kota Raja Kota Kupang. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t* hitung sebesar 6,038 yang lebih besar daripada *t* tabel sebesar 2,101 pada taraf signifikansi 5%, sehingga hipotesis penelitian diterima.
3. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 68,91% menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan transformasional sebesar 68,91%, sedangkan 31,09% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, gaya kepemimpinan transformasional memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor kecamatan Kota Raja Kota Kupang, sehingga penerapannya perlu dipertahankan dan terus dikembangkan untuk mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan jumlah responden yang lebih besar dan melibatkan beberapa instansi pemerintah agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik serta dapat dibandingkan antarorganisasi. Penggunaan pendekatan penelitian campuran (*mixed methods*) juga dapat dipertimbangkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B.M. and Avolio, B.J., 1994. *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Bass, B.M. and Riggio, R.E., 2006. *Transformational Leadership*. 2nd ed. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hege, M., 2024. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lurah Ona Tali, Kecamatan Rote Tengah, Kabupaten Rote Ndao. *Jurnal Administrasi Terapan*, 2(2), pp.354–366.
- Hege, M.A., 2025. Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap motivasi pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi NTT. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1), pp.46–54.
- Liem, J.S.D., Jagi, K., Hege, M., Nabu, Y., Luruk, A.D. and Sabuin, J.Y., 2025. The relationship between leadership style and government apparatus performance: An empirical study in the districts of TTS, Malaka, and Kupang City. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi dan Akuntansi)*, 14(4), pp.1768–1775.

- Mangkunegara, A.A.A.P., 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nunnally, J.C., 1967. Psychometric Theory. New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A., 2017. Organizational Behavior. 17th ed. Harlow: Pearson Education.
- Sekaran, U. and Bougie, R., 2016. Research Methods for Business: A Skill Building Approach. 7th ed. Chichester: John Wiley & Sons.
- Sugiyono, 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.