

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Negara Kesatuan Republik Indonesia merupakan bangsa yang kaya akan sejarah, budaya, dan sumber daya alam dengan populasi lebih dari 285,7 juta jiwa (*World Population Review, 2025*). Hal ini menjadi potensi besar bagi kemajuan negara bila didukung dengan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, karena salah satu faktor kunci dalam pembangunan negara adalah kualitas SDM. Meskipun memiliki potensi yang besar, tantangan dalam meningkatkan kualitas SDM masih menjadi perhatian utama.

Tujuan manajemen SDM adalah memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa perusahaan/organisasi memiliki karyawan atau pegawai yang berkinerja tinggi, selalu siap mengatasi perubahan, serta memenuhi kewajiban sebagai pekerja secara legal (Wardhana et al., 2021).

Kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan diukur dalam rentang waktu tertentu. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas yang disandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar kerja, target sasaran, dan kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan serta kebijakan dalam mewujudkan tujuan yang tertuang dalam rencana strategis dari suatu organisasi (Alrasyid et al ., 2024: 13-24).

Dalam dunia organisasi modern, fenomena kinerja pegawai menjadi salah satu aspek yang sangat penting untuk diperhatikan. Kinerja pegawai tidak hanya mencerminkan produktivitas individu, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap keberhasilan keseluruhan organisasi. Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja pegawai, termasuk lingkungan kerja, motivasi, dukungan pimpinan, balas jasa/kompensasi dan sistem manajemen yang diterapkan.

Pegawai aparatur sipil negara (ASN) yang terdiri atas pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) memiliki peran yang sangat vital dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik di Indonesia. Setiap pegawai ASN memiliki sasaran kinerja pegawai (SKP) tahunan yaitu ekspektasi kinerja atau harapan atas hasil kerja dan perilaku kerja pegawai berupa penilaian individu yang diberikan pejabat penilai kinerja atau atasan langsung dilakukan secara periodik pada umumnya dilakukan melalui periode tahunan. Penilaian ini akan memengaruhi kesempatan pengembangan karir pegawai ASN.

Secara nasional, pegawai ASN umumnya mendapatkan predikat penilaian SKP bernilai baik dari pimpinan/ atasan langsung. Namun di sisi lain, masih banyak keluhan masyarakat terkait pelayanan yang diberikan ASN instansi tempat bertugas. Sejalan dalam era reformasi birokrasi, tuntutan pelayanan publik berkualitas semakin meningkat, dan kinerja pegawai ASN menjadi faktor yang krusial bagi keberhasilan implementasi kebijakan pemerintah dan peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat yang dipengaruhi oleh kinerja ASN.

Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya merupakan instansi yang bertanggungjawab atas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di

wilayah Kabupaten Tasikmalaya Provinsi Jawa Barat. Dipimpin oleh kepala daerah (Bupati dan Wakil Bupati) membawahi 20 perangkat daerah, setiap perangkat daerah memiliki tugas dan fungsi diatur dalam peraturan Bupati Tasikmalaya.

Berikut ini merupakan penilaian SKP tiga tahun terakhir PNS pemangku jabatan fungsional perangkat daerah Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

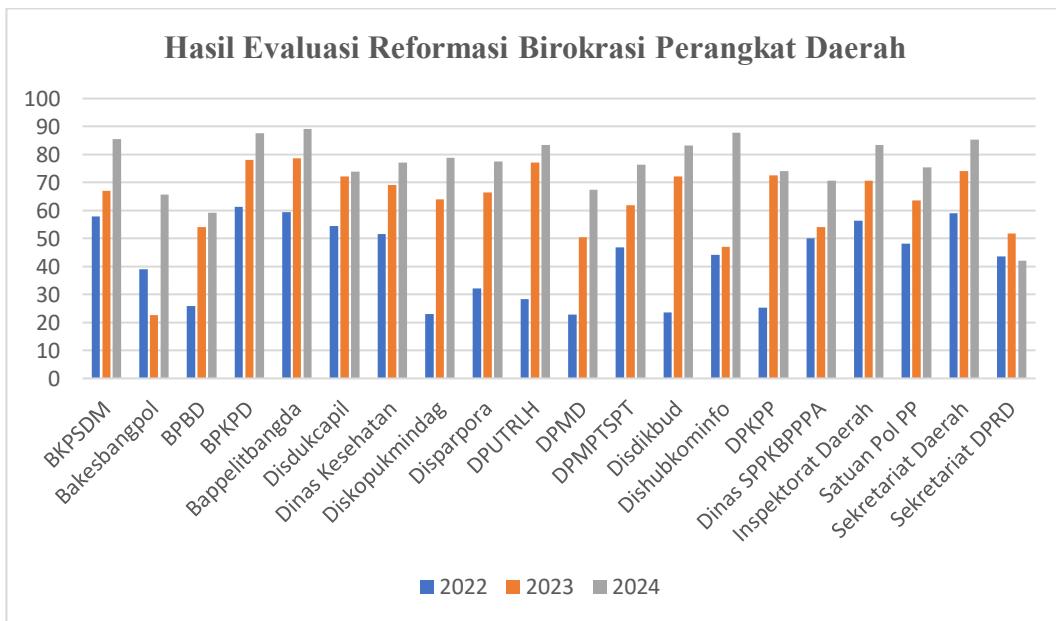
Tabel 1.1
Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)
PNS Pemangku Jabatan Fungsional
Tenaga Teknis Perangkat Daerah

No.	Perangkat Daerah	2022			2023			2024			
		Predikat		J	Predikat		J	Predikat		J	
		B	SB		B	SB		K	B		
1	BKPSDM	14	14	17	1	18	15	2	17		
2	Bakesbangpol	5	5	4	4	3			3		
3	BPBD	7	7	6	6	4			4		
4	BPKPD	20	20	6	3	9	6	3	9		
5	Bappelitbangda	12	12	9	1	10	5	1	6		
6	Disdukcapil	18	18	17		17	5	3	8		
7	Dinas Kesehatan	1	1	1		1	1		1		
8	Diskopukmindag	20	20	18		18	1	14	2	17	
9	Disparpora	10	10	7	1	8	7		7		
10	DPUTRLH	29	29	25	1	26	1	14	11	26	
11	DPMD	5	5	4		4	2	1	3		
12	DPMPTSPT	21	21	15	4	19	18	1	19		
13	Disdikbud	87	87	65	2	67	41	12	53		
14	Dishubkominfo	16	16	14		14	11	2	13		
15	DPKPP	182	182	164	2	166	147	15	162		
16	Dinas SPPKBPPPA	13	13	5	2	7	5	1	6		
17	Inspektorat Daerah	28	28	35		35	32		32		
18	Satuan Pol PP	6	6	20		20	20		20		
19	Sekretariat Daerah	19	19	12	3	15	10	9	19		
20	Sekretariat DPRD	6	6	6		6	6		6		
Total		519	0	519	450	20	470	2	366	63	431

Keterangan:
K : Kurang B : Baik SB : Sangat Baik J : Jumlah ASN
Sumber: BKPSDM Kab. Tasikmalaya (2025)

Berdasarkan Tabel 1.1, dengan jumlah pegawai yang mengalami fluktuasi setiap tahunnya rata-rata penilaian SKP mendapatkan nilai dengan predikat baik. Pada penilaian SKP tahun 2022, tidak ada pegawai negeri sipil pemangku jabatan fungsional tenaga teknis perangkat daerah yang mendapatkan penilaian predikat sangat baik. Sedangkan di tahun 2023 dan 2024 pegawai yang mendapatkan penilaian sangat baik meningkat namun dengan jumlah yang relatif masih terbatas, bahkan pada beberapa perangkat daerah ada yang tidak memberikan penilaian predikat sangat baik kepada salah satu pegawainya dalam tiga tahun terakhir. Predikat sangat baik ini akan memengaruhi kesempatan atau peluang pengembangan karir bagi PNS pemangku jabatan fungsional untuk mendapatkan angka kredit lebih tinggi, yang dapat digunakan untuk pengusulan kenaikan pangkat lebih cepat.

Selain itu, reformasi birokrasi (RB) adalah suatu proses perubahan yang sistematis dan terstruktur dalam birokrasi pemerintah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, efisiensi, dan efektivitas pemerintahan. Sedangkan indeks reformasi birokrasi (IRB) adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk menilai kemajuan reformasi birokrasi di suatu negara atau organisasi. Tujuan RB diantaranya: (1) meningkatkan kualitas pelayanan publik; (2) meningkatkan efisiensi; (3) meningkatkan transparansi dan akuntabilitas; dan (4) meningkatkan kualitas SDM. Berikut merupakan hasil evaluasi RB tiga tahun terakhir pada perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.



Sumber: Bagian Organisasi Setda Kab. Tasikmalaya (2025)

Gambar 1.1
Hasil Evaluasi Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah

Dari Gambar 1.1, secara umum hampir setiap perangkat daerah mengalami kenaikan IRB setiap tahunnya, kecuali Bakesbangpol Kabupaten Tasikmalaya pada tahun 2023 mengalami penurunan IRB menjadi 22,63 dan Sekretariat DPRD Kabupaten Tasikmalaya mengalami penurunan IRB menjadi 42,00 pada tahun 2024. Selain itu, perangkat daerah yang mendapatkan IRB dibawah 70,00 di tahun 2024 diantaranya BPBD Kabupaten Tasikmalaya dengan nilai 59,16, Bakesbangpol Kabupaten Tasikmalaya dengan nilai 65,67 dan DPMD Kabupaten Tasikmalaya dengan nilai 67,40. Peningkatan kualitas RB merupakan salah satu fokus utama organisasi, yang didukung dengan kemampuan kinerja pada organisasi tersebut.

Sesuai data Tabel 1.1 Penilaian SKP menjadi data kinerja individu, dan Gambar 1.1 Hasil Evaluasi RB menjadi salah satu data capaian kinerja kelompok/organisasi pada perangkat daerah terkait.

Sebagai pelayan publik, pegawai ASN diharapkan mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan cepat, efektif, dan efisien yang dalam pelaksanaannya terdapat tantangan yang dihadapi seperti kompleksitas birokrasi, kurangnya apresiasi terhadap pegawai yang memiliki kinerja bagus, kurangnya SDM, anggaran, dan infrastruktur yang memadai.

Fenomena tersebut tercermin dalam praktek menjalankan tugas dan fungsi perangkat daerah yang masih terjadi kendala/ hambatan lainnya seperti kurangnya inisiatif pegawai dalam pelaksanaan tugas maupun pengembangan diri, belum optimalnya penggunaan teknologi informasi ataupun aplikasi terbaru yang mendukung pekerjaan, pengalaman pegawai atas jabatan baru yang ditempati masih terbatas, kurangnya koordinasi antar pegawai pada bagian tertentu yang menyebabkan pekerjaan terhambat, dan motivasi yang berkurang karena tuntutan kebutuhan hidup keluarga semakin besar namun penghasilan tetap sama.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan kepemimpinan yang mempunyai hubungan sangat erat dengan peningkatan kinerja, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan dan juga pemimpin itu dalam menciptakan motivasi setiap bawahan, kolega, maupun atasan pemimpin itu sendiri (Astutik et al., 2024).

Kepemimpinan transformasional merupakan suatu gaya kepemimpinan yang berfokus pada transformasi dan perubahan dalam organisasi. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan kemampuan anggota tim untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan karismatik memiliki tingkat kekuasaan yang tinggi dan sebagian kekuasaan itu berasal dari keinginan mereka untuk memengaruhi orang lain (Stoner, 2018).

Kepemimpinan transformasional dibutuhkan agar menginspirasi organisasi untuk meningkatkan motivasi dan inovasi. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dapat membuat para pengikutnya memiliki rasa kagum, percaya, loyal kepada pemimpin tersebut. Selain itu, diharapkan juga dapat mendapatkan kepercayaan dan juga menjadi pendorong bagi pengikutnya (Bass, 2018).

Hal diatas sejalan dengan pernyataan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Kemudian pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai juga melalui mediasi motivasi kerja (Darmawan, 2023).

Selain kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik dapat memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi atau suasana yang ada di tempat kerja yang dapat memengaruhi kinerja, motivasi, serta semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja dapat menunjang efektifitas dan efisiensi karyawan dalam bekerja dan dapat membuat karyawan merasa aman dan nyaman ketika melaksanakan pekerjaan, sehingga apa yang diharapkan oleh organisasi dapat tercapai (Ati et al., 2022).

Lingkungan kerja menjadi faktor penentu bagi pegawai dalam memberikan kontribusinya terhadap organisasi. Kinerja akan meningkat apabila lingkungan kerja bisa dikatakan kondusif dan mendukung karyawan saat bekerja. Hal ini

menunjukkan bahwa karyawan akan bekerja jika situasi dan kondisi kerja memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai (Ariati dkk., 2023: 356-367).

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi pegawai sehingga dapat mendukung kinerja selama melaksanakan aktivitas pekerjaannya.

Dari beberapa penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan/pegawai, baik berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mendukung dan menunjang aktivitas karyawan dalam melaksanakan maupun menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya terhadap pekerjaan. Hal utama dalam lingkungan kerja fisik menyangkut alat ataupun fasilitas yang bisa dilihat oleh kasat mata. Sedangkan lingkungan kerja non fisik menyangkut hubungan kerja yang hanya bisa dirasakan oleh emosional seseorang.

Selain daripada kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh kompensasi. Pemberian kompensasi sangatlah penting bagi perusahaan/organisasi dan karyawan karena dapat mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi baik finansial maupun non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Trisna et al., 2021).

Kompensasi merupakan suatu bentuk imbalan atau penghargaan yang diberikan organisasi/instansi sebagai bentuk atas balas jasa atas kontribusi kinerja mereka. Kompensasi dapat berupa uang, barang, atau jasa yang diberikan kepada

pegawai sebagai penghargaan atas pekerjaan mereka. Kompensasi yang terkait dengan pencapaian tujuan tertentu, seperti bonus kinerja atau insentif, dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka demi mencapai target. Dimana pada akhirnya karyawan yang merasa bahwa mereka dihargai dengan baik, cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih keras dan lebih produktif. Tujuan dari pemberian kompensasi salah satunya yaitu untuk memotivasi karyawan.

Organisasi memberikan gaji kepada karyawan yang datang untuk bekerja dan menyelesaikan aktivitas yang dipersyaratkan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa kompensasi yang diterima pegawai memiliki dampak positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Ervina et al, 2023).

Terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi hubungan antara kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi. Faktor tersebut adalah motivasi yang dapat memengaruhi hubungan tersebut secara langsung ataupun tidak langsung. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Cabang Tjokroaminoto, Denpasar (Pradnyasita, 2023).

Secara tidak langsung, tingkat produktivitas suatu kantor atau perusahaan baik swasta maupun pemerintahan saling berkaitan dan dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai. Hal ini berlaku juga pada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merupakan suatu pegawai di instansi pemerintahan. Motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan juga sikap mental manusia yang berfungsi sebagai sumber energi yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan dan motivasi juga

mengarahkan atau menyalurkan perilaku untuk mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan (Sastrohadiwiryo, 2013: 119).

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah dijelaskan serta penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Survei pada Pegawai Negeri Sipil Pemangku Jabatan Fungsional Perangkat Daerah Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut.

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik, kompensasi, motivasi, dan kinerja pegawai pada pegawai negeri sipil pemangku jabatan fungsional perangkat daerah Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi terhadap motivasi secara parsial dan simultan pada pegawai negeri sipil pemangku jabatan fungsional perangkat daerah Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan pada pegawai negeri sipil pemangku jabatan fungsional perangkat daerah Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada pegawai negeri sipil pemangku jabatan fungsional perangkat daerah Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.
5. Bagaimana peran motivasi dalam memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada pegawai negeri sipil pemangku jabatan fungsional perangkat daerah Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sebagai berikut.

1. Kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik, kompensasi, motivasi, dan kinerja pegawai pada pegawai negeri sipil pemangku jabatan fungsional perangkat daerah Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.
2. Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi terhadap motivasi secara parsial dan simultan pada pegawai negeri sipil pemangku jabatan fungsional perangkat daerah Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.
3. Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan pada pegawai negeri sipil pemangku jabatan fungsional perangkat daerah Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada pegawai negeri sipil pemangku jabatan fungsional perangkat daerah Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.
5. Peran motivasi dalam memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pegawai negeri sipil pemangku jabatan fungsional perangkat daerah Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1.4.1 Pengembangan Ilmu

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik, kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

1.4.2 Terapan Ilmu

Manfaat teoritis dari hasil penelitian ini bagi kalangan akademisi dan organisasi yaitu:

1. mampu menjadi bahan rujukan para pimpinan organisasi serupa guna meningkatkan kinerja pegawainya dan tercapainya tujuan organisasi.
2. memberikan tambahan wawasan mengenai sudut pandang bagi peneliti, bagi organisasi serupa dan seluruh pembaca.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya berlokasi di Jalan Mayor SL. Tobing Nomor 56 Mangkubumi, Tasikmalaya.
2. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tasikmalaya berlokasi di Jalan Tanuwijaya Nomor 7 Tawang, Tasikmalaya.
3. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tasikmalaya berlokasi di Jalan Otto Iskandardinata Nomor 19 Tawang, Tasikmalaya.
4. Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tasikmalaya berlokasi di Komplek Perkantoran Jalan Sukapura V Singaparna, Tasikmalaya.
5. Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tasikmalaya berlokasi di Komplek Perkantoran Jalan Sukapura III Singaparna, Tasikmalaya.
6. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya berlokasi di Jalan Mayor Utarya Nomor 1 Lt. II Tawang, Tasikmalaya.
7. Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya berlokasi di Jalan Sukapura Singaparna, Tasikmalaya.
8. Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tasikmalaya berlokasi Komplek Perkantoran Jalan Sukapura II Singaparna, Tasikmalaya.

9. Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Tasikmalaya berlokasi di Jalan Ahmad Yani Nomor 128 Cipedes, Tasikmalaya.
10. Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, dan Lingkungan Hidup Kabupaten Tasikmalaya berlokasi di Jalan Raya Mangunreja-Sukaraja Km. 1,2 Mangunreja, Tasikmalaya.
11. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tasikmalaya berlokasi di Komplek Perkantoran Jalan Sukapura Singaparna, Tasikmalaya.
12. Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya berlokasi di Komplek Perkantoran Jalan Sukapura Singaparna, Tasikmalaya.
13. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya berlokasi di Jalan Dalem Wirawangsa Km. 1,2 Tasikmalaya
14. Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya berlokasi di Jalan Raya Timur Nomor 254-A Singaparna, Tasikmalaya.
15. Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya berlokasi di Komplek Perkantoran Jalan Sukapura Singaparna, Tasikmalaya.
16. Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tasikmalaya berlokasi di Komplek Perkantoran Jalan Sukapura Singaparna, Tasikmalaya.

17. Inspektorat Daerah Kabupaten Tasikmalaya berlokasi di Komplek Perkantoran Jalan Sukapura II Singaparna, Tasikmalaya.
18. Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tasikmalaya berlokasi di Komplek Perkantoran Jalan Sukapura Singaparna, Tasikmalaya.
19. Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya berlokasi di Komplek Perkantoran Jalan Sukapura Singaparna, Tasikmalaya.
20. Sekretariat DPRD Kabupaten Tasikmalaya berlokasi di Komplek Perkantoran Jalan Sukapura Singaparna, Tasikmalaya.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 1 Semester terhitung dari Januari 2025 sampai Juli 2025 sebagaimana terlampir (Lampiran 1).