
**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PRAMUBAKTI PADA BIRO UMUM DAN LAYANAN
PENGADAAN DI KEMENTERIAN DESA, PEMBANGUNAN
DAERAH TERTINGGAL DAN TRANSMIGRASI
JAKARTA**

Muhamad Alwi Rizqi¹, Miswan Miswan^{2*}

^{1,2}*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sahid Jakarta*

Email Korespondensi: Miswan@usahid.ac.id

ABSTRAK

Pramubakti sebagai penunjang layanan pada pimpinan, memiliki peran penting dalam menjaga kebersihan dan kenyamanan. Identifikasi faktor kepemimpinan dan motivasi kerja menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja pramubakti. Meskipun tingkat kehadiran mereka sebagian besar baik, terdapat potensi kurangnya motivasi dan kinerja, mungkin dipengaruhi oleh manajemen terhadap ketidakdisiplinan. Penelitian ini bertujuan menganalisis penilaian pramubakti tentang kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja. Metode pemilihan sampel menggunakan sampel jenuh dengan menyebarkan kuesioner dengan *google form* dan melakukan pra kuesioner dengan 20 responden yang merupakan pramubakti untuk mengetahui penilaian pramubakti terkait kepemimpinan dan motivasi kerja. Responden dalam penelitian ini berjumlah 42 orang pramubakti. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deksriptif kuantitatif, analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis. Hasil analisis diperoleh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pramubakti serta adanya hubungan yang erat antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pramubakti pada Biro Umum dan Layanan Pengadaan di Kemendesa PDPT Jakarta.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja, Biro Umum dan Layanan Pengadaan

ABSTRACT

Pramubakti as service support to the leadership, has an important role in maintaining cleanliness and comfort. Identifying leadership factors and work motivation is the key to improving the performance of civil servants. Although their attendance levels are mostly good, there is a potential lack of motivation and performance, perhaps influenced by management's indiscipline. This research aims to analyze pramubakti's assessment of leadership, work motivation and performance. The sample selection method uses a saturated sample by distributing questionnairesgoogle form and conducted a pre-questionnaire with 20 respondents who were pramubakti to find out the pramubakti's assessment regarding leadership and work motivation. The respondents in this study were 42 pramubakti people. The data analysis method used is quantitative descriptive analysis, multiple linear regression analysis with hypothesis testing. The results of the analysis show that leadership and work motivation simultaneously or partially have a significant effect on the performance of housemaids and there is a close relationship between leadership and work motivation on the performance of housemaids at the General Bureau and Procurement Services at the PDPT Jakarta Ministry of Villages.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Performance, General Bureau and Procurement Services

PENDAHULUAN

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi Biro Umum dan Layanan Pengadaan di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi, Biro Umum dan Layanan Pengadaan bertanggung jawab terhadap administratif, manajerial, dan pengadaan barang atau jasa. Namun, untuk menunjang tugas dan fungsi tersebut memerlukan penunjang pelayanan pada pimpinan di Biro Umum dan Layanan Pengadaan yaitu Pramubakti yang memiliki tugas dan tanggung jawab terhadap kebersihan, kenyamanan, serta memfasilitasi kebutuhan di organisasi.

Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, pramubakti harus mampu bekerja dengan baik untuk mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pramubakti di biro tersebut. Dua faktor yang mungkin berperan penting dalam hal ini yaitu kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan kerja dan tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh pramubakti.

Kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan atau pimpinan dalam sebuah organisasi dapat memberikan dampak terhadap kinerja pramubakti. Dalam kepemimpinan inilah yang mungkin dapat mempengaruhi cara pramubakti di Biro Umum dan Layanan Pengadaan menerima arahan, berkolaborasi, dan proses dalam penyelesaian pekerjaan mereka. Untuk membuktikan penyebab dari pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, maka dari itu perlu adanya pra kuesioner kepada 20 pramubakti sebagai responden untuk mencari tahu terkait fenomena masalah seperti, kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja pramubakti pada Biro Umum dan Layanan Pengadaan. Berikut ini adalah tabel beberapa di bawah ini.

Berdasarkan hasil pra survey terdapat empat indikator kepemimpinan yang melibatkan 20 responden menunjukkan bahwa 35% dari mereka setuju bahwa pimpinan memiliki kemampuan berinovasi (Inovator), sementara 65% dari mereka tidak setuju. Dalam hal komunikator, 60% responden setuju bahwa pimpinan menyampaikan informasi dengan jelas, sedangkan 40% lainnya tidak setuju. Dalam aspek motivasi, 70% responden setuju jika pimpinan dapat membantu pramubakti menumbuhkan rasa percaya diri, sementara 30% lainnya tidak setuju. Selanjutnya, 45% yang menjawab setuju bahwa pimpinan memberi arahan dan pengawasan pada aspek Kontroler, tetapi 55% dari orang yang menjawab tidak setuju. Dengan begitu hasil pra kuesioner ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi pramubakti pada Biro Umum dan Layanan Pengadaan.

Selain itu, tingkat motivasi kerja pramubakti memungkinkan memberikan pengaruh terhadap kinerja mereka. Motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja cenderung meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan dedikasi dalam menjalankan tugas sehari-hari. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat memotivasi pramubakti untuk bekerja secara optimal di lingkungan yang kompleks seperti Biro Umum dan Layanan Pengadaan dengan melakukan pra kuesioner kepada 20 pramubakti. Berikut hasil dari pra kuesioner tersebut bawah ini.

Tabel 1. Pra Kuesioner Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Setuju	Persentase %	Tidak Setuju	Persentase %
1	Kebutuhan Fisiologis Memberikan cutitahunan dan cuti melahirkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku	18	90%	2	10%
2	Kebutuhan Rasa Aman Jaminan/asuransikesehatan yang diberikan memberikan ketenangan dalam bekerja	14	70%	6	30%
3	Kebutuhan Sosial Memiliki tim kerja yang kompak dan saling membantu	9	45%	11	55%
4	Kebutuhan Harga Diri Kantor memberikan bonus atas hasil kerja yang memuaskan dan sesuai prosedur	7	35%	13	65%
5	Kebutuhan Aktualisasi Pimpinan memberi kesempatan untuk mengembangkanketerampilan dan kemampuan dalam bekerja	10	50%	10	50%

Sumber: 1 Diolah Oleh Peneliti (2023)

Sementara itu, kinerja merupakan faktor yang penting untuk menentukan hasil pekerjaan, perlu adanya konsistensi dan profesionalisme yang berorientasi pada tujuan organisasi. Sesuai dengan pasal 26, ayat (2) Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Republik Indonesia No.1 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Mempekerjakan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri bahwa “Pegawai.

Pemerintah Non Pegawai Negeri yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”. Berdasarkan hal tersebut, Biro Kepegawaian dan Organisasi di Kemendesa PDTT Jakarta memberikan sanksi terkait kedisiplinan dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 2. Interval Keterlambatan Pegawai

No	PNS/PPNPN	1 - 60 (menit)	61 - 120 (menit)	121 - 180 (menit)	≥ 181 (menit)	Keterangan
1	PNS	Tunda 1 Minggu	Tunda 2 Minggu	Tunda 3 Minggu	Tunda 4 Minggu	Penundaan Tunjangan Kinerja
2	PPNPN	Tunda 1 Minggu	Tunda 2 Minggu	Tunda 3 Minggu	Tunda 4 Minggu	Penundaan Gaji

Sumber: Biro Kepegawaian dan Organisasi (2023)

Berdasarkan tabel 2. di atas, dapat diketahui bahwa untuk tingkat keterlambatan bahwa untuk kategori Pegawai Negeri Sipil atau PNS sanksi berupa penundaan tunjangan kinerja (Tukin) dan untuk Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri atau PPNPN sanksi berupa penundaan gaji. Untuk tingkat keterlambatan 1 – 60 menit akan ditunda selama 1 minggu, keterlambatan 61 – 120 menit akan ditunda selama 2 minggu, kemudian 121 -180 menit akan ditunda selama 3 minggu, dan lebih dari 180 menit akan ditunda selama 4 minggu. Penundaan tunjangan kinerja maupun gaji akan diberikan waktu dispensasi dengan akumulasi 4 (empat) kali terlambat dalam 1 (satu) bulan yaitu hari ke 5 (lima) dan seterusnya.

Berdasarkan rata-rata tingkat kehadiran pramubakti di Biro Umum dan Layanan Pengadaan pada tahun 2022 yaitu 97%. Walaupun tingkat kehadiran tersebut bisa dikatakan baik, namun masih terdapat pramubakti yang terlambat berjumlah 13% dari total hari kerja selama satu tahun. Tingkat ketidakhadiran pramubakti hanya sebesar 3%, kemudian rata-rata jumlah kehadiran 97% selama 1 tahun. Dengan ini menunjukkan bahwa terdapat indikasi terkait kepemimpinan dan motivasi kerja, hal tersebut mungkin dipengaruhi oleh peran pimpinan kepada pramubakti yang dibiarkan saja terlambat dan absen tanpa keterangan atau alpa. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penelitian ini tertarik untuk meneliti Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pramubakti Pada Biro Umum dan Layanan Pengadaan di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Jakarta.

Menurut Kinicki (2021), kepemimpinan merupakan proses dimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan dari organisasi, sedangkan menurut Damanik (2021) terdapat 4 indikator, yaitu: inovator, komunikator, motivator, dan kontroler. Menurut Mangkunegara (2020) bahwa motivasi yaitu suatu keadaan yang menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. indikator motivasi terdiri dari: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi. Menurut Kinicki (2021), kinerja merujuk pada rangkaian aktivitas dan tindakan manajemen yang mencakup pengertian, monitoring, pengukuran, penilaian, dan pemberian konsekuensi terhadap ekspektasi kinerja. Berdasarkan pengertian tersebut menurut Mangkunegara (2020) kinerja dapat diukur dengan 7 indikator, yaitu: kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, orientasi pelayanan, komitmen, ketelitian, kepemimpinan, dan integritas.

Berdasarkan uraian setiap variabel di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian bahwa “Adanya Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pramubakti pada Biro Umum dan Layanan Pengadaan”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian secara deskriptif kuantitatif dan analisis inferensial. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 42 pramubakti. Sumber dan pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui hasil kuesioner yang diberikan kepada pramubakti melalui *google form*. Untuk data sekunder

diperoleh dari instansi terkait, artikel, jurnal maupun literature. Skala pengukuran menggunakan skala *likert* dengan skala 1 sampai 5. Metode analisis data yang digunakan secara deskriptif kuantitatif dan analisis regresi linier berganda serta uji hipotesis seperti uji F, uji t, dan koefisien korelasi determinasi.

Operasional Variabel

Pada penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu variabel independen Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan variabel dependen Kinerja (Y). Berikut operasional variabel berdasarkan variabel dalam penelitian berikut ini.

Tabel 3. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Kepemimpinan (X_1) Damanik (2021)	Inovator	1 Kemampuan inovasi
		2 Keahlian konseptual
	Komunikator	3 Kemampuan penyampaian informasi
		4 Kemampuan pengambilan keputusan
	Motivator	5 Kecakapan mendorong pegawai agar bekerja sesuai tanggung jawabnya
		6 Kecakapan mengapresiasi keberhasilan tujuan organisasi
	Kontroler	7 Kemampuan dalam pemantauan
		8 Keahlian dalam menggunakan sumber daya
Motivasi (X_2) Mangkunegara (2020)	Kebutuhan Fisiologis	1 Memberikan cuti tahunan dan cuti melahirkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku
		2 Upah yang didapat cukup untuk kebutuhan sehari-hari
	Kebutuhan Rasa Aman	3 Jaminan kesehatan yang didapat untuk ketenangan dalam bekerja
		4 Jaminan ketenagakerjaan yang didapat untuk perlindungan dalam bekerja
	Kebutuhan Sosial	5 Rekan kerja yang menyenangkan membuat nyaman dalam bekerja
		6 Memiliki sekelompok kerja yang kompak di organisasi
	Kebutuhan Harga Diri	7 Perusahaan memberikan bonus atas hasil kerja yang memuaskan dan sesuai prosedur
		8 Mendapat penghargaan dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan
	Kebutuhan Aktualisasi	9 Pimpinan memberi kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja

Variabel	Dimensi	Indikator
		10 Pimpinan memberi kesempatan dalam menyampaikan ide-ide kreatif dalam bekerja
Kinerja (Y) Mangkunegara (2020)	Kuantitas Hasil Kerja	1 Dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu
		2 Mencapai target sesuai jumlah pekerjaan yang diberikan
	Kualitas Hasil Kerja	3 Berusaha mencapai standar kualitas yang telah ditentukan
		4 Pekerjaan yang diberikan memerlukan perbaikan
	Orientasi Pelayanan	5 Cepat tanggap dalam merespons kebutuhan pimpinan
		6 Sigap dalam membantu sesama rekan kerja
	Komitmen	7 Bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan
		8 Memiliki loyalitas tinggi terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi
	Ketelitian	9 Berusaha untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan yang diberikan
		10 Mengikuti prosedur yang telah ditentukan
	Kepemimpinan	11 Memiliki kemampuan untuk memotivasi dalam mempengaruhi rekan kerja
		12 Dapat mengatasi konflik antara rekan kerja tim dengan bijak
	Integritas	13 Selalu berperilaku jujur dalam menjalankan tugas
		14 Mematuhi peraturan dan kebijakan organisasi tanpa pengecualian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Kuantitatif

Berdasarkan hasil penilaian pramubakti pada Biro Umum dan Layanan Pengadaan tentang Kepemimpinan dengan nilai rata-rata 4,16 capai kategori “Baik”, tentang Motivasi Kerja peroleh nilai 3,88 capai kategori “Termotivasi”, dan penilaian pimpinan tentang Kinerja pramubakti memperoleh nilai 3,39 termasuk kategori “Baik”.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.335	1.042		9.784	.000
	Kepemimpinan (X1)	.491	.076	.649	6.480	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.492	.116	.423	4.226	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4 di atas, diperoleh nilai konstan 3,335, artinya tidak ada kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) maka kinerja 3,335 (cukup). Variabel Kepemimpinan memperoleh nilai 0,491 artinya jika penilaian karyawan tentang kepemimpinan naik 1 satuan maka kinerja akan naik 0,491 satuan. Variabel Motivasi Kerja memperoleh nilai 0,492, apabila penilaian karyawan tentang motivasi kerja mengalami peningkatan 1 skor, maka Kinerja (Y) akan naik 0,492 satuan.

Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil data variabel yang diteliti menggunakan aplikasi SPSS untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel secara simultan sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Simultan) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.035	2	60.017	30.433	.000 ^b
	Residual	76.912	39	1.972		
	Total	196.946	41			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan tabel 7 di atas, bahwa hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} 30,433 > F_{tabel} 4,09$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan secara simultan pada Kepemimpinan (X₁), Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) pramubakti pada Biro Umum dan Layanan Pengadaan.

Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan SPSS antara Kepemimpinan (X₁), Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji t (Uji Parsial) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.335	1.042		9.784	.000
	Kepemimpinan (X1)	.491	.076	.649	6.480	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.492	.116	.423	4.226	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 6 di atas, bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) memperoleh nilai t_{hitung} 6,480 > 2,021, atau nilai sig 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara parsial variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja (Y) pramubakti pada Biro Umum dan Layanan Pengadaan. Kemudian variabel Motivasi Kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} 4,226 > 2,021, atau nilai sig 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan secara parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja (Y) pramubakti pada Biro Umum dan Layanan Pengadaan.

Analisis Korelasi dan Determinasi

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai koefisien korelasi dan determinasi tentang Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.609	.589	1.404

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Pada tabel 7 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) 0,781 atau sebesar 78,1%, menunjukkan bahwa adanya hubungan yang erat antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi pada kolom *Adjusted R Square* (R^2) 0,589, nilai tersebut menunjukkan Kinerja (Y) ditentukan oleh Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) sebesar 58,9%, sedangkan sisanya 41,1% ditentukan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta uji hipotesis terkait variabel yang diteliti, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil penilaian pramubakti pada Biro Umum dan Layanan Pengadaan tentang

Kepemimpinan dengan nilai rata-rata 4,16 capai kategori “Baik”, tentang Motivasi Kerja peroleh nilai 3,88 capai kategori “Termotivasi”, dan penilaian pimpinan tentang Kinerja pramubakti memperoleh nilai 3,39 termasuk kategori “Baik”.

2. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja baik secara simultan maupun secara parsial.
3. Terdapat hubungan yang erat antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pramubakti pada Biro Umum dan Layanan Pengadaan di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Jakarta.

SARAN

Untuk Meningkatkan kinerja maka pihak pimpinan perlu meningkatkan dan memperhatikan model kepemimpinan yang semakin baik dan meningkatkan motivasi kerja para karyawan pramubakti pada Biro Umum dan Layanan Pengadaan di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z. (2019). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Sinjai*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, 1(1), 121-138.
- Colquitt, Jason A. et al. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace*. Sixth Edition. New York: McGrawHill.
- Damanik, M. (2021). *Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja dan Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak KPP Pratama Pematang Siantar*. Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 2(1), 194–212.
- Kinicki, Angelo. (2021). *Organizational Behavior*. Third Edition. New York: McGraw: Hill Education.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2018. *Tata Cara Mempekerjakan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Di Lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah, Tertinggal, Dan Transmigrasi*. Jakarta. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/150678/permentdes-pdtt-no-1-tahun-2018>
- Sandi, Kurnia., Habibi, Roni & Fauzan, Mohammad Nurakmal. (2020). *Tutorial PHP Machine Learning Menggunakan Regresi Linear Berganda pada Aplikasi Bank Sampah Istimewa Versi 2.0 Berbasis Web*. Jakarta: Kreatif Publisher
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yulianto, Andi., Setiadi, Roby. (2020). *Statistika Bimasakti: Statistika untuk Bisnis Manajemen serta Akuntansi*. Surabaya: CV Confident.