

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA PADA PERUSAHAAN JASA**Muhamad Awalul Azka**

Manajemen, Universitas Nusa Putra

Jl Raya Cibolang Kaler No.21, Kab. Sukabumi, 43152, Indonesia

Correspondence		
Email: Muhamad.awalul_mn23@nusaputra.ac.id	No. Telp:	
Submitted: 15 Juni 2024	Accepted: 21 Juni 2024	Published: 22 Juni 2024

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja pada perusahaan jasa. Dengan menggunakan metode regresi linier sederhana, penelitian ini mengevaluasi seberapa jauh kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kedua variabel tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja. Kepemimpinan transformasional berkontribusi sebesar 18% terhadap variabilitas motivasi kerja dan 10.4% terhadap variabilitas kepuasan kerja, menunjukkan bahwa masih ada faktor lain yang mempengaruhi kedua variabel ini. Uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja, dengan nilai t hitung yang lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini memberikan wawasan baru mengenai pentingnya penerapan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan jasa secara keseluruhan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi kerja, Kepuasan kerja.

ABSTRACT

This study examines the influence of transformational leadership on work motivation and job satisfaction in service companies. Utilizing a simple linear regression method, this research evaluates the extent to which transformational leadership can affect both variables. The findings indicate a positive relationship between transformational leadership and both work motivation and job satisfaction. Transformational leadership contributes 18% to the variability of work motivation and 10.4% to the variability of job satisfaction, suggesting that there are other factors influencing these variables. Hypothesis testing reveals that transformational leadership has a significant influence on work motivation and job satisfaction, with t -values smaller than the t -table and significance values less than 0.05. This research provides new insights into the importance of implementing transformational leadership to enhance employee motivation and satisfaction, which ultimately can improve the overall performance of service companies.

Keywords: Transformational Leadership, work motivation, Job satisfaction.

PENDAHULUAN

Di era Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi sangat vital. Kepemimpinan transformasional, sebagai salah satu gaya kepemimpinan yang banyak dikaji, dianggap mampu menginspirasi perubahan dan membawa dampak positif terhadap motivasi kerja serta kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja pada perusahaan jasa. Perusahaan jasa memiliki tantangan tersendiri dalam mengelola sumber daya manusianya karena kualitas layanan yang diberikan sangat bergantung pada interaksi antara karyawan dengan pelanggan. Dalam konteks ini, motivasi kerja karyawan menjadi aspek penting yang harus dikelola dengan baik untuk memastikan bahwa karyawan dapat memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Selain itu, kepuasan kerja karyawan juga perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi retensi karyawan dan mengurangi tingkat turnover yang tinggi. Kepemimpinan transformasional dikarakteristikan oleh kemampuan pemimpin untuk menciptakan visi yang

jelas, memberikan inspirasi, dan memotivasi karyawan untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan kelompok atau organisasi. Pemimpin transformasional juga dikenal karena kemampuan mereka dalam mengenali dan mengembangkan potensi karyawan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan ini dianggap dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan secara signifikan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengumpulkan data dari karyawan perusahaan jasa. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori kepemimpinan, khususnya dalam konteks perusahaan jasa. Selain itu, temuan penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi masukan bagi praktisi bisnis dalam mengimplementasikan strategi kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan jasa dapat meningkatkan kualitas layanannya dan pada akhirnya mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar.

LANDASAN PENELITIAN

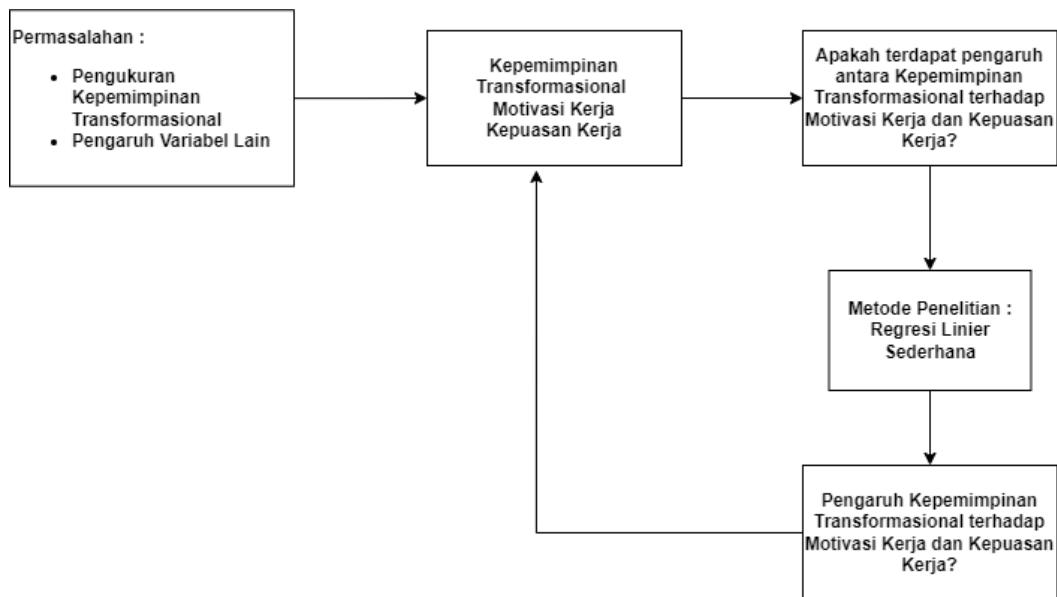
2.1 Penelitian Terkait

Komang Andi Praditya Maha Putra, I Gde Adnyana Sudibya, (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Penelitian ini dilakukan di Spazzio Kuta Bali hotel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu 35 orang karyawan. Selanjutnya data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, dimana semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional maka dipastikan pula semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana jika kepemimpinan transformasional berjalan dengan baik dan efektif maka dapat memberikan efek pada peningkatan kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana jika semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.[1]

I Dewa Gede Agung Putra Widyatmika, I Gede Riana (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Hotel Pita Maha Resort & Spa Ubud yang berjumlah 102 orang. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi parsial pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada Hotel Pita Maha Resort & SPA Ubud.[2]

Nur Rahmad Hidayanto, Ignatius Soni Kurniawan (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Motivasi Ekstrinsik, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan data primer diambil menggunakan kuesioner yang diambil secara accidental sampling pada 110 responden. Penarikan sampel menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui survei langsung kemudian diolah menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.[3]

2.2 Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini dirancang untuk memahami hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis Penelitian:

- H1: Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja karyawan pada perusahaan jasa.
- H2: Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan jasa.

METODE PENELITIAN

3.1 Tahap Penelitian

Penelitian ini menggunakan data kualitatif yang dijadikan kuantitatif diambil dengan berbagai tahapan :

1. Metodologi Pengambilan Data

- Kuesioner

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Sampel diambil dengan metode Random Sampling Responden penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan jasa. Kuesioner terdiri dari dua bagian utama: kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja. Setiap bagian terdiri dari sejumlah pertanyaan yang menggunakan skala Likert, dimana responden diminta untuk menunjukkan tingkat persetujuan mereka terhadap pernyataan yang diberikan.

- Studi Pustaka

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode studi pustaka, dengan mengumpulkan dan menganalisis literatur yang relevan dalam bidang ini. Studi pustaka melibatkan pencarian dan analisis literatur yang telah dipublikasikan sebelumnya, termasuk jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian, dan sumber-sumber lain yang relevan. Data yang dikumpulkan dari literatur tersebut dianalisis untuk memahami pengaruh

kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja, dan lingkungan kerja pada perusahaan jasa.

2. Variabel Penelitian

Dalam penelitian yang berbentuk survei mengisi kuisioner kepada mahasiswa ini menggunakan 2 variabel yaitu :

- Variabel Bebas (Variabel Independent) atau bisa disebut juga variable X yang dipandang sebagai penyebab muncul nya variable terikat yang diduga sebagai akibatnya. Seperti pada penelitian ini Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Jasa.
- Variabel Terikat (Variabel Dependent) atau disebut juga variable Y ialah variable yang tidak mampu berdiri sendiri dan sangat mudah mendapatkan pengaruh dari variable lainnya, dalam penelitian ini terdapat dua variabel dependent untuk dilakukan pengujian yang pertama yaitu : Motivasi Kerja (Y) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y.)

1.1 Metode Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi merupakan perhitungan statistik untuk menguji seberapa erat hubungan antar variabel.[4] Analisis regresi yang paling sederhana dan sering digunakan adalah regresi linier sederhana. Dalam analisis regresi terdapat satu variabel terikat 34 yang biasa ditulis dengan simbol Y dan satu variabel bebas atau lebih yang biasa ditulis dengan simbol X. Hubungan kedua variabel tersebut memiliki sifat linier sesuai dengan namanya.[5] Regresi linier merupakan salah satu perhitungan time series metode kuantitatif dimana waktu digunakan sebagai dasar prediksi. Berikut persamaan dasar metode regresi linier sederhana : [6]

$$Y = \alpha + \beta x \quad (1)$$

Keterangan :

Y 1	= Motivasi Kerja
Y 2	= Kepuasan Kerja
α	= Konstanta
β	= Koefisien variable x

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil dan Pembahasan

4.1.1 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Secara umum rumus persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = a + bX$ [7] Sementara untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut dapat berpedoman pada output Tabel Coefficients berikut :

Tabel 1. Koeffisien (Motivasi Kerja)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.142	.390		10.614	.000
	Kepemimpinan_Transformasional (X1)	.351	.062	.424	5.634	.000

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja (Y1)

A = Angka konstan dari unstandardized coefficients. Dalam kasus ini nilainya sebesar 4.142. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Kepemimpinan Transformasional (X) maka nilai konsisten Motivasi Kerja (Y1) adalah sebesar 4.142.

b = Angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 0.351. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat Kepemimpinan Transformasional (X), maka Motivasi Kerja (Y1) akan meningkat sebesar 0.351.

Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja (Y1). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 4.142 + 0.351 X$.

Tabel 2. Koefisien (Kepuasan Kerja)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.684	.350		13.371	.000
	Kepemimpinan_Transformasional (X1)	.229	.056	.323	4.103	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja (Y2)

A = Angka konstan dari unstandardized coefficients. Dalam kasus ini nilainya sebesar 4.684. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Kepemimpinan Transformasional (X) maka nilai konsisten Kepuasan Kerja (Y2) adalah sebesar 0.229.

b = Angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 0.229. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat Kepemimpinan Transformasional (X), maka Kepuasan Kerja (Y2) akan meningkat sebesar 0.229.

Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y2). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 4.684 + 0.229 X$.

4.1.2 Hasil Uji Hipotesis Membandingkan Nilai T Hitung dengan T Tabel

Tabel 3. Koefisien T Hitung (Motivasi Kerja)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.142	.390		10.614	.000
	Kepemimpinan_Transformasional (X1)	.351	.062	.424	5.634	.000

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja (Y1)

Hasil statistik uji t untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X) diperoleh nilai t hitung sebesar 5.634 dan t tabel 6.313 (df=1) dengan tingkat signifikansi 0,000, karena t hitung < t tabel (5.634 < 6.313 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka menolak hipotesis nol (H0) dan menerima hipotesis alternatif (H1). Artinya, dapat menyimpulkan bahwa ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja.

Tabel 4. Koefisien T Hitung (Kepuasan Kerja)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.684	.350		13.371	.000
	Kepemimpinan_Transformasional (X1)	.229	.056	.323	4.103	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja (Y2)

Hasil statistik uji t untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X) diperoleh nilai t hitung sebesar 4.103 dan t tabel 6.313 (df=1) dengan tingkat signifikansi 0,000, karena t hitung < t tabel (4.103 < 6.313 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka menolak hipotesis nol (H0) dan menerima hipotesis alternatif (H1). Artinya, dapat menyimpulkan bahwa ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja.

4.1.3 Besarnya Pengaruh X Terhadap Y

Tabel 5. Model Summary (Motivasi Kerja)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.424 ^a	.180	.174	1.795	1.675

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_Tranformasional (X1)

b. Dependent Variable: Motivasi_Kerja (Y1)

Dari output di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,180. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Motivasi Kerja (Y1) adalah sebesar 18% sedangkan 82% Kepemimpinan Transformasional dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti.

Tabel 6. Model Summary (Kepuasan Kerja)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.323 ^a	.104	.098	1.611	1.639

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_Tranformasional (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja (Y2)

Dari output di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,104. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y2) adalah sebesar 10.4% sedangkan 9.6% Kepemimpinan Transformasional dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Terdapat hubungan linier antara Kepemimpinan Transformasional (X) dan Motivasi Kerja (Y1) yang dapat dinyatakan dengan persamaan regresi $Y = 4.142 + 0.351 X$. Artinya, jika Kepemimpinan Transformasional meningkat satu satuan, maka Motivasi Kerja akan meningkat sebesar 0,351 satuan. Sedangkan hubungan linier antara Kepemimpinan Transformasional (X) dan Kepuasan Kerja (Y2) yang dapat dinyatakan dengan persamaan regresi $Y = 4.684 + 0.229 X$. Artinya, jika Kepemimpinan Transformasional meningkat satu satuan, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,229 satuan.

Kepemimpinan Transformasional (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y1) artinya semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional maka semakin tinggi motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih kecil dari nilai t tabel $5.634 < 6.313$ dan nilai signifikansi t yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, menolak hipotesis nol (H0) dan menerima hipotesis alternatif (H1). Sedangkan Kepemimpinan Transformasional (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja (Y2) artinya semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional maka semakin tinggi kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih kecil dari nilai t tabel $4.103 < 6.313$ dan nilai signifikansi t yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, menolak hipotesis nol (H0) dan menerima hipotesis alternatif (H1)

Besarnya pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Motivasi Kerja (Y1) adalah sebesar 18%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini dapat



dilihat dari nilai R² yang menunjukkan proporsi variasi Motivasi Kerja yang dijelaskan oleh variasi Kepemimpinan Transformasional. Nilai R² yang tinggi menunjukkan model regresi yang baik, sedangkan nilai R² yang rendah menunjukkan model regresi yang buruk. Dalam kasus diatas, nilai R² yang diperoleh adalah 0,180, yang berarti model regresi tersebut cukup baik, tetapi masih dapat ditingkatkan dengan menambahkan variabel lain yang relevan.

Besarnya pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y₂) adalah sebesar 10.4%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini dapat dilihat dari nilai R² yang menunjukkan proporsi variasi Kepuasan Kerja yang dijelaskan oleh variasi Kepemimpinan Transformasional. Nilai R² yang tinggi menunjukkan model regresi yang baik, sedangkan nilai R² yang rendah menunjukkan model regresi yang buruk. Dalam kasus diatas, nilai R² yang diperoleh adalah 0,104, yang berarti model regresi tersebut cukup baik, tetapi masih dapat ditingkatkan dengan menambahkan variabel lain yang relevan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana dan uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Transformasional (X) dengan Motivasi Kerja (Y₁), di mana peningkatan satu satuan dalam Kepemimpinan Transformasional akan meningkatkan Motivasi Kerja sebesar 0.351 satuan.
2. Kepemimpinan Transformasional (X) juga memiliki hubungan positif dengan Kepuasan Kerja (Y₂), dengan setiap peningkatan satu satuan dalam Kepemimpinan Transformasional menghasilkan peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 0.229 satuan.
3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja adalah sebesar 18%, sedangkan pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja adalah 10.4%. Ini menunjukkan bahwa masih ada faktor lain yang mempengaruhi kedua variabel ini yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran yang dapat diberikan adalah:

1. Untuk Perusahaan: Meningkatkan praktik kepemimpinan transformasional di lingkungan kerja, karena telah terbukti memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan untuk para pemimpin dapat diadakan untuk memperkuat aspek-aspek kepemimpinan transformasional.
2. Untuk Peneliti Selanjutnya: Melakukan penelitian lebih lanjut dengan memasukkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kedua variabel ini.
3. Untuk Karyawan: Mereka dapat mencari cara untuk berinteraksi dan berkomunikasi secara efektif dengan pemimpin mereka untuk memaksimalkan manfaat dari kepemimpinan transformasional yang diterapkan di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] K. A. P. M. Putra and I. G. A. Sudibya, "MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali," *Pengaruh Kepemimp. Transformasional Terhadap Motiv. Kerja Dan Kinerja karyawan*, vol. 8, no. 6, pp. 3618–3645, 2019.
- [2] I. D. G. A. Putra Widyatmika and I. G. Riana, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional, Dengan Kepuasan Kerja

- Sebagai Variabel Mediasi,” *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 9, no. 10, p. 3486, 2020, doi: 10.24843/ejmunud.2020.v09.i10.p04.
- [3] N. R. Hidayanto and I. S. Kurniawa, “Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, motivasi ekstrinsik, dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional,” *AKUNTABEL J. Akunt. Dan Keuang.*, vol. 19, no. 4, pp. 731–739, 2022.
- [4] D. A. Trianggana, “a Peramalan Jumlah Siswa-Siswi Melalui Pendekatan Metode Regresi Linear,” *J. Media Infotama*, vol. 16, no. 2, pp. 115–120, 2020, doi: 10.37676/jmi.v16i2.1149.
- [5] A. Bengnga and R. Ishak, “Prediksi Jumlah Mahasiswa Registrasi Per Semester Menggunakan Linier Regresi Pada Universitas Ichsan Gorontalo,” *Ilk. J. Ilm.*, vol. 10, no. 2, pp. 136–143, 2018, doi: 10.33096/ilkom.v10i2.274.136-143.
- [6] N. Almumtazah, N. Azizah, Y. L. Putri, and D. C. R. Novitasari, “Prediksi Jumlah Mahasiswa Baru Menggunakan Metode Regresi Linier Sederhana,” *J. Ilm. Mat. Dan Terap.*, vol. 18, no. 1, pp. 31–40, 2021, doi: 10.22487/2540766x.2021.v18.i1.15465.
- [7] W. B. Sebayang, “Adolescent Childbirth with Asphyxia Neonatorum,” *J. Aisyah J. Ilmu Kesehat.*, vol. 7, no. 2, pp. 669–672, 2022, doi: 10.30604/jika.v7i2.1507.