

Model Regresi Logistik Biner pada Seleksi Karyawan Terbaik dalam Mendapatkan Bonus Tunjangan

Merina Pratiwi¹, Amiroel Oemara Syarief²

¹Teknik Informatika, Sekolah Tinggi Teknologi Dumai

²Teknik Industri, Sekolah Tinggi Teknologi Dumai

e-mail : merina1920@gmail.com¹ , oemara.syarief@gmail.com²

Abstrak

Kinerja karyawan sangat memberikan kontribusi bagi perusahaan melalui kualitas dan kuantitas output, kehadiran, sikap kooperatif dan kedisiplinan. Sebagai insentif, perusahaan telah memberikan bonus tunjangan sebagai reward terhadap kinerja karyawan. Namun pada perusahaan CV. Satria Makmur, pemberian bonus tunjangan masih bersifat subjektif yang kadang-kadang tidak sesuai dengan hasil kerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui faktor-faktor menentukan karyawan terbaik dalam mendapatkan bonus tunjangan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi logistik biner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi secara signifikan terhadap pemberian bonus tunjangan bagi karyawan adalah Lembur (X_4).

Kata Kunci: *Model, Regresi Logistik Biner, Karyawan, Bonus Tunjangan*

Abstract

Employee performance greatly contributes to the company through quality and quantity of output, presence, cooperative attitude and discipline. As an incentive, the company has given benefits bonuses as a reward for employee performance. However, in the company CV. Because of prosperity, the granting of benefits bonuses is still subjective that sometimes does not correspond to the employee's work. The aim of this research is to find out the factors that determine the best employee in getting a bonus benefit. The data analysis technique used is binary logistic regression analysis. The results of the research showed that the factor that significantly influences the granting of benefits to employees is Overdue (X_4).

Keywords: *Model, Binary Logistic Regression, Employees, Bonus Benefits*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam era globalisasi dan persaingan bebas dalam rangka pengelolaan suatu organisasi maupun perusahaan. Bagi suatu perusahaan dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia dituntut untuk mengoptimalkan efisiensi, efektivitas, dan fleksibilitas dalam mencapai suatu tujuan (Suwanto et al., 2022). Tujuan yang akan dicapai oleh suatu perusahaan yaitu meningkatkan hasil output perusahaan (Chantica et al., 2022) yang berdampak terhadap keuntungan dan hasil produksi bagi perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kinerja karyawan dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan melalui kuantitas dan kualitas output, kehadiran, sikap kooperatif, dan kedisiplinan (Rosalina et al., 2020).

Menurut Setiyawan dan Waridin dalam (Susanty & Baskoro, 2012) memaparkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja secara kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan standar kerja untuk mencapai tujuan perusahaan (Rosalina et al., 2020). Begitupun dengan (Primawanti & Ali, 2022) menyatakan bahwa hasil kinerja karyawan diperoleh dengan dengan cara menyelesaikan tanggung jawab dan tugas sesuai dengan prosedur kriteria dan kebijakan masing-masing perusahaan. Sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh (Ruhayat et al., 2022) bahwasanya kinerja karyawan sangat

berperan penting mengetahui hasil kerja keras karyawan yang telah ditugaskan kepadanya. Komitmen sebagai kemauan untuk berusaha keras (Chantica et al., 2022) secara teguh terhadap perusahaan diperoleh dari kinerja baik yang dihasilkan oleh karyawan. Selain komitmen untuk berusaha keras, setiap karyawan pada suatu perusahaan harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi untuk berusaha mengelola perusahaan seoptimal mungkin (Muna & Isnawati, 2022). Perusahaan akan mampu bertahan dan berkembang pesat apabila didukung oleh pegawai yang mumpuni dibidangnya, artinya dengan memiliki pegawai yang memiliki kompetensi dan komitmen yang baik (Baharuddin et al., 2022).

Begitupun dengan CV. Satria Makmur Mandiri yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang limbah B3 (Bahan Berbahaya dan Beracun) telah memiliki 120 karyawan menerapkan sistem yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Karyawan di CV. Satria Makmur Mandiri terdiri dari direktur, komanditer, mandor, administrasi, kepala bidang pengolahan limbah B3, supervisor, karyawan pabrik, dan karyawan bagian gudang. Setiap bulan perusahaan memberikan gaji untuk pemenuhan kebutuhan (Wati & Kusasih, 2023) sebagai kompensasi dari kerja karyawan. Gaji ini sebagai salah satu penghargaan kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja. Selain itu CV. Satria Makmur Mandiri dalam rangka meningkatkan disiplin dan kerajinan dalam bekerja memberikan reward kepada karyawan berupa bonus tunjangan. Bonus ini sebagai stimulasi kepada karyawan untuk meningkatkan produktifitas kerjanya (Suwanto et al., 2022).

Namun dalam pemberian bonus tunjangan masih bersifat subjektif, sehingga bonus tunjangan yang didapatkan terkadang tidak sesuai dengan hasil kerja yang sudah dilakukan oleh karyawannya. Hal ini mengakibatkan terjadinya kesenjangan antara setiap karyawan dan menjadi kendala bagi perusahaan untuk dapat mengembangkan produktivitas dari suatu perusahaan. Untuk menghindari terjadinya kesenjangan mengenai pembagian bonus tunjangan maka diperlukan salah satu metode yang dapat menentukan faktor penentu atau variabel penentu untuk memilih karyawan yang layak mendapatkan bonus tunjangan.

Metode yang dapat menentukan faktor tersebut adalah metode regresi logistik biner. Metode ini digunakan untuk menganalisa hubungan antara satu variabel terikat dan beberapa variabel bebas, dengan variabel responnya yang bersifat biner yaitu bernilai 1 untuk menyatakan keberadaan sebuah karakteristik dan bernilai 0 untuk menyatakan ketidakberadaan sebuah karakteristik menurut Agresti dalam (Saragih et al., 2020), (Sofiah et al., 2019). Regresi logistik biner tidak memodelkan secara langsung peubah terikat dengan peubah bebas, melainkan melalui transformasi peubah terikat ke variabel logit yang merupakan natural log dari odds ratio dengan mengikuti distribusi Bernoulli (Safitri & Nusrang, 2017).

Beberapa penelitian telah menggunakan model regresi logistik biner yaitu (Muniroh & Suharsono, 2016), (Hashunati Mar'ah & Setiadi, 2022), (Fitrah et al., 2021). Penelitian terkait regresi logistik biner (Anugrawati et al., 2023), (Sofiyat & Tjalla, 2023), (Sihotang, 2023), (Alwi et al., 2018), (Tampil et al., 2015), juga dilakukan oleh (Dani et al., 2022) mengenai klasifikasi *artist music* dengan menggunakan dua kategori. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Rachmaniar et al., 2022) menyatakan bahwa metode regresi logistik biner ini digunakan karena variabel dependen memiliki skala data kualitatif. Penelitian yang dilakukan oleh (Susetyoko et al., n.d.) bahwasanya regresi logistik biner dapat membuat model klasifikasi untuk dipilih sebagai model terbaik. Metode ini juga dapat digunakan untuk memprediksi probabilitas kelulusan ujian akhir semester yang mengambil mata kuliah farmasi. Semakin banyak intensitas dalam belajar sehari dan memiliki nilai UTS yang tinggi maka semakin tinggi peluang untuk mendapatkan nilai UAS yang bagus.

Regresi logistik biner dapat digunakan untuk mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi indeks prestasi kumulatif (IPK) mahasiswa dengan faktor motivasi belajar yang mempengaruhi nilai IPK yang dipaparkan pada penelitian (Mariani et al., 2023). Penelitian ini dilakukan oleh (Aryani et al., 2023) untuk penelitian regresi logistik bayes dalam menentukan faktor yang mempengaruhi kurangnya minat masyarakat terhadap QRIS dengan jumlah aplikasi pembayaran digital memiliki nilai odds ratio paling besar daripada minat masyarakat terhadap QRIS.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana menerapkan dan menentukan model regresi logistik biner pada seleksi karyawan terbaik dalam mendapatkan bonus tunjangan. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui faktor-faktor menentukan karyawan terbaik dalam mendapatkan bonus tunjangan.

METODE

Penelitian ini menggunakan data primer di CV. Satria Makmur Mandiri. Sumber data yang digunakan berupa kuisisioner yang diberikan kepada pimpinan. Jumlah karyawan yang diambil sebagai responden adalah 50 orang. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Variabel yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari variabel tidak bebas yaitu Bonus Tunjangan (y) dengan notasi 0 untuk tidak mendapatkan bonus tunjangan dan 1 untuk mendapatkan bonus tunjangan serta variabel bebas yaitu Masa Kerja (x_1) dinotasikan 4 untuk > 12 tahun, 3 untuk 9 – 12 tahun, 2 untuk 3 – 8 tahun, 1 untuk < 3 tahun, Kedisiplinan (x_2) dengan notasi 4 untuk sangat disiplin, 3 untuk disiplin, 2 untuk cukup disiplin, 1 untuk kurang disiplin, Kompeten (x_3) dengan notasi 4 untuk sangat kompeten, 3 untuk kompeten, 2 untuk cukup kompeten, 1 untuk tidak kompeten, Pendidikan Terakhir (x_4) dinotasikan 4 untuk S2, 3 untuk S1, 2 untuk Diploma, 1 untuk SMA, Lembur (x_5) dinotasikan 4 untuk > 12 jam, 3 untuk 8-12 jam, 2 untuk 5-7 jam, dan 1 untuk < 5 jam.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi logistik dengan langkah-langkah sebagai berikut yaitu menentukan korelasi data, melakukan estimasi parameter model, melakukan uji signifikansi parameter dengan uji G, uji signifikansi parameter secara parsial dengan menggunakan uji *Wald*, menggunakan nilai *Chi-square* dan uji *Hosmer-Lemeshow* dengan tingkat signifikansi 95% untuk menguji kecocokan model, dan interpretasi model dengan *Odds Ratio*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil

Regresi Logistik Biner digunakan untuk menentukan faktor-faktor karyawan terbaik dalam mendapatkan bonus tunjangan. Variabel tidak bebas yang digunakan adalah Bonus Tunjangan yang dikategorikan sebagai “mendapatkan bonus tunjangan” dan “tidak mendapatkan bonus tunjangan”. Selanjutnya untuk pengujian kita lakukan uji simultan dalam memeriksa pengaruh variabel bebas dan variabel tak bebas dengan hipotesis:

H_0 : Seluruh variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel tak bebas

H_1 : Terdapat minimal satu variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel tak bebas

Pengujian simultan dengan menggunakan nilai *Likelihood Ratio* pada Tabel 1.

Tabel 1. Nilai Likelihood Ratio

Iterasi	-2 Log likelihood	Koefisien						
		Constant	disiplin	masa kerja	Pend	Kompeten	Lembur	
Step 1	1	36.751	-5.187	.360	.140	.767	-.227	.891
	2	31.419	-9.036	.571	.201	1.391	-.214	1.517
	3	29.784	-12.329	.641	.212	1.984	-.143	2.134
	4	29.549	-14.032	.655	.212	2.307	-.118	2.481
	5	29.544	-14.322	.658	.213	2.361	-.116	2.541
	6	29.544	-14.330	.658	.213	2.362	-.116	2.542
	7	29.544	-14.330	.658	.213	2.362	-.116	2.542

Sehingga diperoleh nilai $G = 29.544$. Pada $\alpha = 0.05$ maka diperoleh nilai $\chi^2_{(a,k)} = 67,505$ dan karena nilai $G < \chi^2_{(a,k)}$ berarti terdapat minimal satu variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel tak bebas.

Setelah uji simultan maka dilakukan uji parsial untuk mengetahui hubungan secara individu variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Hipotesis pada uji ini adalah

H_0 : Variabel bebas ke-n tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tak bebas
 H_1 : Variabel bebas ke-n berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tak bebas
 Hasil uji parsial didapatkan melalui uji Wald yang dinyatakan pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Wald

		B	S.E.	Wald	df	Sig.
Step 0	Constant	-1.386	.354	15.374	1	.000

		Skor	df	Sig.	
Step 0	Variabel	disiplin	2.121	1	.145
		masa kerja	1.183	1	.277
		Pend	3.511	1	.061
		Kompeten	.036	1	.850
		Lembur	6.989	1	.008
	Statistik		16.650	5	.005

Berdasarkan hasil perhitungan uji parsial dengan melakukan uji Wald, untuk variabel masa kerja dengan nilai signifikan 0.277, disiplin dengan nilai signifikan 0.145, pendidikan dengan nilai signifikan 0.061, kompeten memperoleh nilai signifikansi 0.850 dengan α lebih besar dari 0.05 maka H_0 diterima sehingga variabel masa kerja, disiplin, pendidikan, dan kompeten tidak berpengaruh terhadap pemberian bonus tunjangan. Sedangkan variabel lembur memiliki nilai signifikansi α lebih kecil dari 0.05, maka H_0 ditolak sehingga variabel lembur berpengaruh terhadap pemberian bonus tunjangan.

Untuk mendapatkan model regresi logistik biner terbaik, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang memiliki nilai signifikansi kurang dari 0.05 yang mempengaruhi pemberian bonus tunjangan. Berdasarkan estimasi masing-masing koefisien maka model regresi logistik biner

$$\pi(x) = \frac{\exp(-1.386 + 6.989X_5)}{1 + \exp(-1.386 + 6.989X_5)}$$

Selanjutnya model regresi yang diperoleh akan diuji kesesuaian model dengan menggunakan nilai Chi-square dan uji Hosmer-Lemeshow dengan hipotesis:

H_0 : Model telah sesuai dengan data

H_1 : Model tidak sesuai dengan data

Nilai Chi-square dan uji Hosmer-Lemeshow dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Nilai Chi-square dengan Uji Hosmer-Lemeshow

Langkah	Chi-square	Nilai Signifikansi.
1	3.775	.877

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0.877 lebih besar dari 0.05 berarti terima H_0 . Hal ini menyatakan bahwa model telah sesuai dengan data.

Pembahasan

Berdasarkan nilai $\exp(\beta)$ yang diperoleh dari nilai Odds Ratio pada uji parsial, besarnya kecenderungan setiap variabel bebasnya adalah sebagai berikut:

a) Masa Kerja (X_1)

Probabilitas karyawan yang memiliki masa kerja > 12 tahun untuk mendapatkan bonus tunjangan adalah 1.183 daripada karyawan dengan masa kerja 9 – 12 tahun, 3 – 8 tahun, dan < 3 tahun.

- b) Kedisiplinan (X_2)
Probabilitas karyawan yang memiliki kedisiplinan sangat disiplin untuk mendapatkan bonus tunjangan adalah 2.121 daripada karyawan yang hanya disiplin, cukup disiplin, dan kurang disiplin.
- c) Kompeten (X_3)
Probabilitas karyawan yang memiliki kompetensi yang sangat kompeten untuk mendapatkan bonus tunjangan adalah 0.036 daripada karyawan yang hanya kompeten, cukup kompeten, dan tidak kompeten.
- d) Pendidikan Terakhir (X_4)
Probabilitas karyawan yang memiliki pendidikan terakhir S2 untuk mendapatkan bonus tunjangan adalah 3.511 daripada karyawan yang hanya tamatan S1, Diploma, dan SMA.
- e) Lembur (X_5)
Probabilitas karyawan yang memiliki jam lembur > 12 jam untuk mendapatkan bonus tunjangan adalah 6.989 daripada karyawan yang hanya 8-12 jam, 5-7 jam, dan < 5 jam.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa

- a. Model regresi logistik biner untuk mendapatkan bonus tunjangan adalah

$$\pi(x) = \frac{\exp(-1.386 + 6.989X_5)}{1 + \exp(-1.386 + 6.989X_5)}$$

- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi secara signifikan terhadap pemberian bonus tunjangan bagi karyawan adalah Lembur (X_5).

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, W., Ermawati, E., & Husain, S. (2018). Analisis Regresi Logistik Biner untuk Memprediksi Kepuasan Pengunjung pada Rumah Sakit Umum Daerah Majene. *Jurnal MSA*, 6(1), 20–26.
- Anugrawati, S. D., Saputri, I. W., Nurfadilah, K., Matematika, P. S., Islam, U., & Alauddin, N. (2023). Analisis Regresi Logistik Biner dalam Penentuan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Ketepatan Waktu Lulus Mahasiswa UIN Alauddin Makassar. 5(1), 11–16. <https://doi.org/10.31605/jomta.v5i1.2401>
- Aryani, N. ketut L., Sumarjaya, I. W., & Sari, K. (2023). Penerapan Metode Regresi Logistik Bayes dalam Menentukan Faktor- Faktor yang Memengaruhi Kurangnya Minat Masyarakat. *Jurnal On Education*, 05(03), 10377–10386.
- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin, B. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Ekonomi (JAMANE)*, 1(1), 55–62.
- Chantica, J. A., Cahyani, R., & Romadhon, A. (2022). Peranan Manajemen Pengawasan : Komitmen , Perencanaan , Kemampuan Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 247–256.
- Dani, A. T. R., Ratnasari, V., Ni'matuzzahroh, L., Aviantholib, I. C., Novidianto, R., & Adrianingsih, N. Y. (2022). Analisis Klasifikasi Artist Music Menggunakan Model Regresi Logistik Biner dan Analisis Diskriminan. *Jambura Journal of Probability and Statistics*, 3(May), 1–10.
- Fitrah, R., Asdi, Y., & Maiyastri, M. (2021). Pemodelan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Status Daerah Di Indoneia Menggunakan Metode Regresi Logistik Biner. *Matematika UNAND*, 10(1), 108–115.
- HashunatilMar'ah, R. R., & Setiadi, Y. (2022). Penerapan Regresi Logistik Biner Terhadap Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pemanfaatan Jaminan Kesehatan Pasien Rawat Jalan di Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2020. *Seminar Nasional Official Statistics 2022, 2020*, 947–956.
- Mariani, A., Sauddin, A., Adiatma, A., & Nufus, H. (2023). Analisis Regresi Logistik Biner

- Untuk Mengidentifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Indeks Prestasi Kumulatif Mahasiswa Matematika Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. *Matematika Dan Statistika Serta Aplikasinya*, 11(1), 6–11.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1119–1130.
- Muniroh, M., & Suharsono, A. (2016). Klasifikasi Dynamic Financial Distress Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2012 - 2014 Menggunakan Regresi Logistik Biner dan Classification Analysis & Regression Tree (CART). *Sains Dan Seni*, 5(2), D311–D316.
- Primawanti, E. P., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (ESS) For Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285.
- Rachmaniar, D. N., Edina, A. I., P, A. D. F., & L, D. F. A. (2022). Pengaruh Desain Kemasan dan Feed Instagram Terhadap Minat Beli Masyarakat Menggunakan Metode Regresi Logistik Biner. 4(1), 1–8.
- Rosalina, M., Wati, L. N., Kerja, D., & Karyawan, K. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. 10, 18–32.
- Ruhayat, I., Meria, L., Julianingsih, D., & Kerja, K. (2022). Peran Pelatihan Dan Keterikatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Industri Telekomunikasi. 7(1), 90–110.
- Safitri, A., & Nusrang, M. (2017). Model Regresi Logistik Biner pada Tingkat Pengangguran Terbuka di Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017. 2–5.
- Saragih, M. T., Inayah, A. W., Nooraeni, R., Aprilio, M., Sinsyi, M. M., & Aprilia, Y. R. (2020). Penerapan Regresi Logistik Biner Multilevel pada Partisipasi Angkatan Kerja di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018. *Eigen Mathematics Journal*, 3(1), 35–44.
- Sihotang, S. F. (2023). Analisis Regresi Logistik Biner untuk Memprediksi Probabilitas Kelulusan Ujian Akhir Semester Mahasiswa yang Mengambil Mata Kuliah Matematika Farmasi. *MES: Journal of Mathematics Education and Science*, 8(2), 203–211.
- Sofiah, A. M., Hajarisman, N., Statistika, P., Matematika, F., & Alam, P. (2019). Regresi Logistik Dua Level Respon Biner untuk Pemodelan Data Status Kelulusan Mata Kuliah Statistika Mahasiswa Fakultas X , Y dan Z Universitas Islam Bandung Angkatan 2019. 386–395.
- Sofiyat, A. I., & Tjalla, A. (2023). Pemodelan regresi logistik biner terhadap penerimaan pegawai di pt xyz jakarta 1. 1(1), 1–11.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.PLN (PERSERO) APD Semarang. *J@TI Undip*, VII(2), 77–84.
- Susetyoko, R., Yuwono, W., & Purwantini, E. (n.d.). Model Klasifikasi Pada Seleksi Mahasiswa Baru Penerima KIP Kuliah Menggunakan Regresi Logistik Biner. 31–40.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 471–484.
- Tampil, Y. A., Komalig, H., & Langi, Y. (2015). Analisis Regresi Logistik Untuk Menentukan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) Mahasiswa FMIPA Universitas Sam Ratulangi Manado Logistic Regression Analysis To Determine Factors Affecting The Grade Point Average (GPA) Of FM.
- Wati, N. F., & Kusasih, I. A. K. R. (2023). Model Regresi Logistik Biner Pada Minat Bekerja di Luar. *Ekobis:Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 11(1), 11–22.