

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian sebelumnya yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian ini. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh para peneliti yang menunjukkan beberapa perbedaan diantaranya:

Penelitian yang dilakukan Ni Putu Pradita Laksmiari (2019) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi Kasus Karyawan Perusahaan Teh Bunga Teratai).

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai.

Penelitian dilakukan oleh Ismail Usman (2016) dalam penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Allo Jaya Bontang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Allo Jaya Bontang).

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. Allo Jaya Bontang.

Penelitian yang dilakukan oleh Dicky Saputra dan Nurlina (2017) “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat).

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat.

Berikut ini adalah table perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian sekarang :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama/ Tahun	Metode	Instrumen	Tema	Hasil
1.	Ni Putu Pradita Laksmiari (2019)	Regresi Linear Sederhana	Motivasi (X1)	Produktivitas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai.
2.	Ismail Usman (2016)	Regresi Linear Sederhana	Disiplin (X1)	Produktivitas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan pada PT. Allo Jaya Bontang.
3.	Dicky Saputra dan Nurlina (2017)	Regresi Linear Berganda	<i>Reward</i> (X1) dan <i>Punishment</i> (X2)	Produktivitas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat.

*Sumber Data : Diolah Sendiri 2023*

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sunyoto (2013:4) manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan serta pemutusan ikatan kerja untuk menggapai tujuan organisasi perusahaan atau instansi secara terkoordinasi. Sedangkan itu, Dessler (2015:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan proses menciptakan, melatih, mengevaluasi, serta membagikan kompensasi kepada pekerja sembari memikirkan permasalahan ikatan kerja mereka seperti kesehatan, keselamatan, serta keadilan. Sesuai Mathis serta Jackson serta Hasibuan (2012:23) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) bisa didefinisikan selaku ilmu serta seni. Ini merupakan proses pengendalian ikatan serta kedudukan karyawan sehingga tiap perusahaan bisa memakai sumber daya manusianya secara efisien serta efektif buat menggapai tujuannya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan ilmu yang mengendalikan ikatan antara tenaga kerja dengan aktivitas semacam merancang, mengorganisasikan, memusatkan, serta mengawasi aktivitas pengadaan, pengembangan, integrasi, dan lain-lain termasuk memperhatikan ikatan kerja supaya tercapain tujuan industri.

Bagi Sutrisno (2016:9) manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi-fungsi sebagai berikut:berikut:

1. Fungsi Manajerial Sumber Daya Manusia

Fungsi manajerial merupakan keahlian yang berfungsi dalam kekuatan inisiatif atas SDM yang lain. Dalam perihal ini direktur, kepala segmen, merupakan seorang yang memegang peranan berarti dalam organisasi serta yang mempunyai posisi manajerial yang cocok dengan manajer SDM ataupun kepala divisi personalia yang wajib memenuhi keahlian manajemen yaitu:

- a. Perencanaan (*Planning*) yaitu penentu program-program staf personalia yang membagikan dorongan buat menggapai tujuan yang sudah disusun untuk organisasi.
- b. Pengorganisasian (*Organizing*) yaitu instrumen buat menggapai tujuan, hingga selaku manajemen SDM wajib mendesak struktur yang menghubungkan pekerjaan SDM, serta elemen aktual yang lainnya.
- c. Pengawasan (*Controlling*) yaitu aksi yang mengatur seluruh pegawai, sehingga mereka menjajaki pedoman organisasi serta bekerja sama semacam yang diharapkan.

## 2. Fungsi Operasional Sumber Daya Manusia

Sedangkan Sedangkan itu, berkaitan dengan tugas- tugas operasional sumber daya manusia (SDM), unsur- unsur operasional SDM meliputi:

- a. Pengendalian (*Procurement*) yaitu serangkaian aksi yang diambil buat memperoleh jumlah serta mutu sumber daya manusia yang baik buat menggapai tujuan industri.
- b. Pengembangan (*Development*) yaitu proses pengajaran serta pelatihan pegawai buat tingkatkan keahlian teknis, teoritis, konseptual, serta moral mereka.

- c. Pemberian Kompensasi (*Compensation*) yaitu pengaturan kompensasi langsung serta tidak langsung kepada pegawai, selaku duit tunai ataupun benda dagangan kepada pegawai selaku balas jasa yang diberikan kepada organisasi.
- d. Pengintegrasian (*Integration*) yaitu proses menyatukan kepentingan industri serta kebutuhan pegawainya buat bekerja sama dengan metode yang menguntungkan kedua belah pihak.
- e. Pemeliharaan (*Maintenance*) yaitu sesuatu metode buat melindungi ataupun tingkatkan raga, mental, serta loyalitas pegawai supaya bisa senantiasa bekerja sama hingga pensiun.
- f. Kedisiplinan (*discipline*) yaitu salah satu aspek yang sangat berarti dari manajemen sumber daya manusia buat menggapai tujuan organisasi.
- g. Pemutusan hubungan kerja (pemisahan) yaitu pengembalian pegawai ke tempat asalnya.
- h. Pemberhentian (*Separation*) yaitu berakhirnya ikatan kerja karyawan dengan sesuatu industri.

### **2.2.2 Motivasi Kerja**

Mangkunegara (2014:61) mendefinisikan motivasi yaitu keadaan ataupun tenaga yang menggerakkan karyawan yang ditunjukkan ataupun diarahkan buat menggapai tujuan organisasi industri. Sedangkan itu, Hasibuan (2016:141) Motivasi yaitu suatu yang bisa memunculkan, menyalurkan, serta menunjang tingkah laku manusia sehingga manusia ingin berupaya keras serta bekerja keras buat memperoleh hasil yang terbaik. Setelah itu Sutrisno (2016:109) menerangkan kalau motivasi yaitu variabel yang bisa memberi dorongan seorang buat melaksanakan

sesuatu gerakan ataupun pekerjaan tertentu, sehingga motivasi senantiasa ialah faktor yang betul- betul mendorong dalam tingkah laku seseorang.

Dari sebagian definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi yaitu dorongan yang memotivasi seorang buat berpartisipasi dalam menggapai tujuan organisasi ataupun lembaga.

Bagi Wukir (2013:18) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Faktor keuangan

Fungsi Semacam pendapatan/upah dan bonus serta insentif. Pendapatan merupakan salah satu motivasi yang sangat berarti untuk pegawai yang menampilkan pengakuan resmi serta sosial atas pekerjaan mereka.

2. Faktor non keuangan

- a. Status pekerjaan.
- b. Pengakuan/reward.
- c. Penunjukan kekuasaan.
- d. Keadaan area kerja
- e. Ikatan yang menyenangkan

Tidak hanya itu, sebagian faktor lain semacam adanya pelatihan, kemajuan, pemindahan, serta fasilitas yang bisa mempengaruhi motivasi pegawai agar bisa bekerja dengan sempurna.

Menurut Hamzah (2011:73) dimensi dan indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Internal

- a. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.

- b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
  - c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.
  - d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
  - e. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
  - f. Selalu berusaha mengungguli orang lain.
  - g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
2. Motivasi Exsternal
- a. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
  - b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
  - c. Bekerja dengan semangat buat memperoleh insentif.
  - d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

### **2.2.3 Disiplin Kerja**

Sutrisno (2017:87) mendefinisikan disiplin yaitu perilaku kesediaan seseorang buat mentaati norma serta peraturan yang berlaku di area tersebut. Hasibuan (2017:193) mendefinisikan disiplin kerja yaitu pemahaman serta kesiapan orang buat tunduk pada seluruh tata tertib organisasi serta hukum-hukum sosial yang berlaku. Sedangkan itu Rivai (2011:824) disiplin kerja yaitu sesuatu perlengkapan yang digunakan oleh para pemimpin buat berdialog dengan pegawai sehingga mereka bersedia hendak mengganti metode berperilaku selaku sesuatu pekerjaan buat tingkatkan pemahaman serta kemauan seseorang buat membiasakan diri dengan seluruh tata tertib organisasi serta hukum-hukum sosial yang berlaku.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yaitu sebagai operasional yang paling utama dan paling penting dari manajemen sumber daya manusia. Perihal ini disebabkan semakin baik disiplin kerja pegawai,

semakin baik pula produktivitas kerja yang dapat diperoleh bagi organisasi atau perusahaan. Tanpa disiplin yang baik, susah untuk suatu organisasi buat menggapai hasil yang sempurna.

Menurut Sutrisno (2017:89) mendefinisikan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Kurang banyaknya pemberian kompensasi.

Bila pegawai yakin kalau mereka hendak diberi kompensasi yang cocok atas jerih payah yang mereka berikan kepada organisasi, serta hendak mematuhi seluruh peraturan yang berlaku.

2. Keberanian para pimpinan dalam mengambil pergerakan.

Dengan aktivitas melawan pelanggaran disiplin, cocok adanya hukuman yang berlaku, seluruh pekerja hendak merasa nyaman, serta dalam hati mereka bersumpah buat menjauhi perihal yang sama.

3. Apakah terdapat keteladanan pimpinan dalam organisasi.

Dalam area industri, segala pegawai hendak senantiasa memahami gimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya serta mengatur dirinya dari perkataan, aksi, serta perilaku yang bisa melanggar ketentuan disiplin yang sudah diresmikan. Inilah kenapa keteladanan kepemimpinan sangat berarti.

4. Apakah terdapat pedoman yang jelas yang bisa diiringi.

Bila industri tidak mempunyai ketentuan tertulis yang jelas yang bisa dijadikan pedoman bersama, itu bisa membuat disiplin tidak hendak terjalin.

5. Apakah terdapat pengawasan pimpinan.

Butuh terdapatnya pengawasan untuk industri dalam tiap aktivitas yang ada. Perihal ini hendak menolong pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan benar serta cocok dengan apa yang sudah diputuskan.

6. Apakah terdapat atensi kepada para pegawai.

Pegawai merupakan orang- orang dengan karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang pegawai tidak akan puas dengan pendapatan besar serta pekerjaan yang menantang, namun mereka senantiasa memerlukan atensi yang signifikan dari pimpinan mereka sendiri.

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2017:194) yaitu:

1. Kehadiran di area kerja

Ini merupakan petunjuk kunci buat memperhitungkan disiplin serta sebagian besar pegawai yang mempunyai disiplin kerja rendah terbiasa terlambat bekerja, dan lain sebagainya.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang patuh pada peraturan kerja tidak hendak sempat mengabaikan prosedur kerja serta hendak senantiasa mematuhi pedoman kerja industri.

3. Kepatuhan terhadap standar kerja

Pegawai pula bisa dikatakan mempunyai disiplin kerja yang baik apabila bisa menuntaskan tugas-tugas kerja yang diberikan kepadanya, cocok dengan prosedur serta bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya.

4. Kewaspadaan yang besar

Pegawai hendak senantiasa berjaga- jaga, cermat, serta hati- hati dalam bekerja, dan senantiasa memakai seluruh suatu secara efisien serta efektif.

5. Bekerja dengan etis

Sebagian pegawai bisa jadi berperilaku tidak pantas ataupun tidak sopan terhadap pelanggan. Sehingga disiplin kerja pegawai tercermin dalam etika kerja.

#### **2.2.4 Punishment**

Menurut Mangkunegara (2013:130) mendefinisikan *punishment* yaitu ancaman hukuman yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang melanggar peraturan, menjaga peraturan tetap pada tempatnya, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Sedangkan Fahmi (2016:60) mendefinisikan *punishment* yaitu seorang pegawai mendapat sanksi apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan.

Berdasarkan pengertian *punishment* diatas dapat disimpulkan bahwa *Punishment* yaitu hukuman yang diperoleh terhadap pegawai berdasarkan beratnya kesalahan atau kelalaian mereka. *Punishment* ini dapat berupa hukuman ringan, sedang maupun berat.

Menurut Mangkunegara (2013:130) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *punishment* yaitu:

1. Pekerja yang datang terlambat tanpa pemberitahuan terlebih dahulu.
2. Pekerja yang menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.
3. Pekerja yang tidak masuk kerja selama tiga hari berturut-turut atau lebih tanpa izin tertulis atau lisan sebelumnya.
4. Pekerja yang meninggalkan pekerjaan sebelum waktu yang dijadwalkan tanpa alasan yang jelas.

Menurut Menurut Rivai (2014:450) ada beberapa indikator dari *punishment* yaitu:

1. Hukuman ringan, seperti yang tercantum di bawah ini:
  - a Peringatan lisan kepada pegawai yang bersangkutan.
  - b Teguran tertulis.
  - c Pengaduan tidak tertulis
2. Hukuman sedang, seperti yang tercantum di bawah ini:
  - a Kenaikan gaji ditunda.
  - b Pemotongan gaji.
  - c Kenaikan jabatan ditunda.
3. Hukuman berat, seperti yang tercantum di bawah ini:
  - a Pembebasan dari jabatan.
  - b Pemberhentian atau Pemutusan Hubungan Kerja.
  - c Demosi atau penurunan jabatan

#### **2.2.5 Produktivitas Kerja**

Hasibuan (2013:94) mendefinisikan produktivitas kerja yaitu perbandingan *output* dengan *input*, dengan *output* butuh mempunyai nilai lebih serta metode pengolahan yang lebih baik. Bagi Sutrisno (2016:102) produktivitas kerja yaitu proporsi hasil kerja secara universal yang sepenuhnya ditentukan buat menghasilkan sesuatu hasil kerja. Sedangkan menurut (Busro 2018:340) produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja yaitu perbandingan antara hasil kinerja (*output*) yang sesungguhnya, dengan pengorbanan (*input*) yang dicoba oleh seorang ataupun organisasi buat menggapai hasil tersebut. Produktivitas kerja berkaitan dengan kelangsungan pemakaian tenaga kerja serta fitur keras yang pada dasarnya menuju pada tujuan yang sama, kalau produktivitas kerja merupakan proporsi hasil penerapan terhadap waktu yang diharapkan buat menciptakan sesuatu benda dari sesuatu tenaga kerja.

Menurut Handoko (2011:135) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

1. Tingkat pendidikan
2. Kemampuan
3. Kedisiplinan kerja
4. Motivasi kerja
5. Kesehatan serta gizi
6. Tingkatan penghasilan
7. Jaminan sosial
8. Tempat kerja serta lingkungan
9. Ikatan industri
10. Teknologi
11. Sarana prasarana produksi
12. Manajemen
13. Peluang buat berprestasi

Menurut Sutrisno (2016:104-105) ada beberapa indikator dari produktivitas kerja yaitu:

1. Kemampuan

Kemampuan pegawai buat mahir dalam bekerja. Pegawai mempunyai keahlian yang dibutuhkan buat bisa menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka.

2. Tingkatkan hasil yang diperoleh

Berniat buat tingkatkan hasil yang diperoleh. Pekerjaan ini sangat berharga buat memperluas produktivitas kerja organisasi serta memperluas jumlah hasil kerja.

3. Semangat buat bekerja

Pegawai wajib bersemangat buat tampak lebih baik di tempat kerja daripada yang dijalaninya kemarin. Pegawai bisa mengevaluasi dari hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri senantiasa dicoba buat tingkatkan kapasitas diri serta hasil kerja. Seseorang pegawai hendak menciptakan kesempatan serta hambatan lewat aktivitas kemampuan diri. Kesulitan-kesulitan yang mengenai tiap pegawai hendak jadi inspirasi buat berjuang secara solid. Sesuatu dikala, harapan hendak pengaruhi kemauan pegawai buat tingkatkan keahlian mereka.

5. Mutu

Berupaya tingkatkan mutu besar serta kualitas lebih dahulu. Mutu pengembangan lebih lanjut sangat membantu buat memperluas hasil terbaik untuk organisasi serta meningkatkan produktivitas kerja bagi organisasi.

6. Efisiensi

Menyamakan hasil yang dicapai sepanjang proses kerja dengan sumber daya yang digunakan.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan**

Sutrisno (2016:109) menerangkan kalau motivasi yaitu variabel yang bisa memberi dorongan seorang buat melaksanakan sesuatu gerakan ataupun pekerjaan tertentu, sehingga motivasi senantiasa ialah faktor yang betul- betul mendorong dalam tingkah laku seseorang. Jika pegawai memiliki motivasi yang tinggi maka produktivitas kerja semakin meningkat. Sehingga hubungan antara motivasi dan produktivitas kerja karyawan adalah positif. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Laksmiari (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai.

### **2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan**

Hasibuan (2017:193) mendefinisikan disiplin kerja yaitu pemahaman serta kesiapan orang buat tunduk pada seluruh tata tertib organisasi serta hukum-hukum sosial yang berlaku. Jika pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi maka produktivitas kerja semakin meningkat. Sehingga hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan adalah positif. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Usman (2016) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Allo Jaya Bontang.

### **2.3.3 Hubungan *Punishment* Dengan Produktivitas Kerja Karyawan**

Mangkunegara (2013:130) mendefinisikan *punishment* yaitu ancaman hukuman yang memiliki tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang melanggar peraturan, menjaga peraturan tetap pada tempatnya, dan memberikan

pelajaran kepada pelanggar. Jika pegawai sangat rendah untuk melakukan pelanggaran, maka produktivitas kerja semakin meningkat. Sehingga hubungan antara punishment dan produktivitas kerja karyawan adalah positif. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Dicky Saputra dan Nurlina (2017) yang menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat.

#### **2.4 Hipotesis**

Dalam penelitian ini diajukan sebuah hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dikemukakan. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Mas Indah Plywood.
2. Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Mas Indah Plywood.
3. Terdapat Pengaruh *Punishment* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Mas Indah Plywood.

#### **2.5 Kerangka Konseptual**

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Dengan Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan *Punishment* (X3) merupakan Variabel Bebas (*Independent*), sedangkan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Merupakan Variabel terikat (*dependent*). Pada peneliti ini akan menguji atau mencapai adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Berdasarkan penjelasan serta uraian yang telah dijelaskan, maka kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

