

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Mengetatnya rivalitas pada lingkungan bisnis global, mendorong masing-masing perusahaan untuk meningkatkan superioritas, ketepatangunaan, teknologi, sumber daya manusia, taraf gaji, serta probabilitas peningkatan usaha, juga bagian dari pasar komoditas yang bersaing serta berkelanjutan, utamanya dalam industri yang berjalan pada sektor barang maupun jasa (Mulayani, 2002).

Rivalitas bisnis ini telah memaksa perusahaan untuk merancang ulang taktik maupun strategi bisnisnya. Hal inilah yang menuntut seluruh perusahaan agar bersiap diri dalam menghadapi pasar global. Dengan mengetatnya keseriusan rivalitas bisnis, menyebabkan perusahaan harus berhadapan dengan berbagai tantangan agar bisa bertahan. Perusahaan didesak untuk mempunyai ketahanan yang bisa bertahan dalam lingkungan yang dipenuhi ketidakpastian (Marfokah, 2015).

Sebuah organisasi dikatakan berhasil, apabila organisasi tersebut mampu menciptakan pemimpin-pemimpin yang memiliki komitmen kuat, mempunyai visi yang jelas tentang masa yang akan datang, serta mampu memberikan kesejahteraan bagi setiap anggotanya. Kesuksesan organisasi dalam mencapai intensi organisasi guna memmanifestasikan visi serta misinya amat bergantung pada tugas serta mutu dari sumber daya manusia yang berada di dalam organisasi tersebut. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dibutuhkan secara berkesinambungan agar didapat sumber daya manusia yang memiliki mutu yang baik serta memiliki peran lebih,

agar ketika bekerja bisa menghasilkan kinerja yang maksimal. Melalui kualitas sumber daya manusia yang baik, tentunya akan menambah kerja dari sebuah organisasi atau perusahaan (Nugroho & Kunartinah, 2012).

Sumber daya manusia adalah pemeran utama dalam melangsungkan tahapan-tahapan kegiatan manajemen, mulai dari *planning*, teknis operasional sampai pada tahap penilaian atau evaluasi. Sumber daya manusia pun sangat berperan dalam melahirkan kondisi yang dapat menciptakan motivasi, integritas serta kapabilitas secara optimal serta efektif. Melalui peran tersebut, diharapkan melahirkan efikasi diri serta motivasi diri dalam mengaplikasikan komitmen dari masing-masing Pegawai terhadap organisasi ataupun perusahaannya. SDM yang memadai tidak akan tercipta, apabila sumber daya manusia tidak memmanifestasikan prinsip kinerja yang optimal, Stoicsme atau juga prinsip *Kaizen* bagi perusahaannya. Berdasarkan hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa SDM merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karenanya semua keperluannya harus senantiasa mendapat perhatian agar memberikan pengaruh yang positif terhadap prestasi kerjanya.

Menurut Akhyadi dan Sadikin (2015), bahwa “pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu pembelajaran dengan tujuan untuk bertambahakan prestasi kerja Pegawai dalam menghadapi rivalitas di era globalisasi”. Hal tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan kualitas Pegawai adalah komponen esensial dari beragam ikhtiar perusahaan guna bertahan dalam persaingan dalam dunia ekonomi yang baru, memenuhi tantangan rivalitas global serta perubahan sosial.

Selanjutnya Robbins S. & Judge (2007), mengemukakan bahwa “prestasi kerja Pegawai adalah tingkatan penerapan dari Pegawai untuk mencapai setiap syarat yang ditentukan dalam suatu pekerjaan”. Selain itu, definisi kinerja dari Moeheriono (2012), yaitu “*performance* (kinerja) adalah suatu penjelasan/gambaran akan suatu tingkat dari pencapaian operasional sebuah program kerja/kebijakan untuk menggapai sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang termaktub melalui perencanaan strategis sebuah organisasi”. Dalam mengekspansi prestasi kerja Pegawai terdapat ikhtiar yang bisa mencurahkan segenap kemampuannya terhadap perusahaan yaitu melalui adanya rivalitas dalam memperoleh suatu legalisasi guna memperoleh kepercayaan yang lebih besar di dalam organisasinya dengan segera dan berjenjang, hal ini menyebabkan semua Pegawai akan bersaing agar mendapatkan promosi kedudukan yang sudah ditetapkan, hal tersebut berkaitan erat dengan ekspansi karir pada organisasi.

Pengembangan karir adalah suatu ikhtiar dalam mengembangkan kemampuan secara teknis, transendental, serta teoritis, disertai moral Pegawai yang sejalan dengan keperluan pekerjaan maupun kedudukan yang bisa dilaksanakan dengan diadakannya penyuluhan serta *training*. Menyelenggarakan peningkatan kualitas pada Pegawai di dalam sebuah organisasi adalah hal yang amat esensial untuk dilaksanakan oleh perusahaan, sebab tujuannya ialah agar kemampuan serta moral yang dimiliki Pegawai bisa bertambah serta sesuai dengan hal yang diperlukan oleh perusahaan yang bisa dilaksanakan dengan diadakannya penyuluhan dan juga *training*. Terdapat transformasi yang amat pesat sekaligus kompleks dalam arus informasi dari suatu perusahaan, di mana para Pegawai

diwajibkan mempunyai pengetahuan serta kemampuan yang memadai. Maka, pengembangan karir berkaitan erat dengan bentuk dari peningkatan *ability* serta *power* yang dimiliki oleh Pegawai yang ingin memperoleh tantangan yang lebih besar selain disebabkan oleh keinginan material ataupun disebabkan karena menjadikan hal tersebut hanya sebagai tantangan, akan tetapi hal tersebut akan amat berpengaruh terhadap Pegawai dalam mencapai rencana karir di hidupnya. Oleh karena itu, melalui diadakannya pengembangan karir diharapkan bisa mengembangkan kapabilitas, pertanggungjawaban yang kemudian akan berpengaruh terhadap eskalasi prestasi kerja secara optimal, dengan mengembangkan prestasi kerja yang baik serta sehat seperti hak serta kewajiban Pegawai dirancang/diatur sesuai dengan peran serta tugas juga tanggungjawab Pegawai, sehingga masing-masing Pegawai dapat turut andil dalam semua kebijakan serta program pelaksanaan dalam perusahaan tersebut, Pegawai akan merasa siap dalam bekerja dengan optimal serta mempunyai motivasi yang amat tinggi jika ditugaskan pada prestise kedudukan yang sesuai dengan harapan, akan tetapi tetap saja harus sesuai koridor kemampuan diri yaitu *ability* serta minat yang kemudian dipertimbangkan ikhtiar pencukupan keperluan sumber daya manusianya. Di samping pengembangan karir, kesuksesan prestasi kerja Pegawai tentunya tidak hanya berasal dari desakan organisasi ataupun perusahaan tetapi juga dari masing-masing indikator kenyamanan pribadi, nyaman tidaknya seorang Pegawai terhadap keadaan dari suatu perusahaan atau yang dikenal dengan dunia kerja yang tengah terjadi kala itu (Hasibuan, 2017).

Menurut Hasibuan, “Kompensasi ialah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima Pegawai sebagai imbal hasil atas yang diberikan kepada perusahaan” (Hasibuan, 2013). Kompensasi merupakan apapun yang diperoleh para Pegawai sebagai upah atas pekerjaan yang sudah dikerjakan, serta kompensasi itu sendiri terbagi ke dalam dua jenis di antaranya kompensasi langsung serta tak langsung. Menurut Ruky, “kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada Pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi” (Ruky, 2001). Kompensasi langsung mencakup upah, bonus, serta tunjangan. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga memiliki peran yang tidak kalah esensial dalam mengekspansi kinerja Pegawai. Kompensasi tak langsung melingkupi tunjangan hari raya, tunjangan hari tua serta tunjangan kesehatan.

Kompensasi berperan esensial dalam mengekspansi prestasi kerja Pegawai, sebab alasan kunci dari seseorang bekerja ialah guna mencukupi keperluan hidupnya. Masalah kompensasi dapat dinilai amat esensial sebab dapat berpengaruh terhadap etos kerja, gairah dalam bekerja serta menjadi faktor kunci bagi suatu individu yang menjadi Pegawai. Karenanya, masing-masing perusahaan seharusnya memiliki strategi kompensasi yang efektif agar mencapai kesuksesan tujuan perusahaan.

Berdasar pada hasil pra penelitian yang dilakukan pada objek penelitian yang peneliti pilih, yaitu pada PT. Badan Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Harta Insan Karimah (HIK) Parahyangan Cilenyi Bandung. peneliti mencatat fenomena yang menarik terkait dengan prestasi kerja pegawai perusahaan tersebut selama dua tahun terakhir, sebagaimana dapat terlihat dalam tabel berikut :0

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Pegawai PT BPRS Harta Insan Karimah Parahyangan
Periode Tri Wulan 4 Tahun 2020

Unsur Kinerja yang Dinilai	Triwulan I			Triwulan II		
	B (%)	NC (%)	S (%)	B (%)	NC (%)	S (%)
Sasaran Kerja Pegawai	60	82,7	49,6	60	80	48
Perilaku	40	66,8	26,4	40	50,7	20,3
Jumlah	100		76	100		68,3
	Triwulan III			Triwulan IV		
	B (%)	NC (%)	S (%)	B (%)	NC (%)	S (%)
Sasaran Kerja Pegawai	60	88,7	53,2	60	80,1	48,1
Perilaku	40	50,8	20,3	40	50,2	20,1
Jumlah	100		73,5	100		68,2

Sumber: PT BPRS Harta Insan Karimah Parahyangan Cileunyi Bandung

Keterangan

B : **Bobot**
NC : **NilaiCapai**
S : **Skor**

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa kinerja pegawai PT BPRS Harta Insan Karimah Parahyangan Cileunyi Bandung mengalami fluktuatif pada setiap triwulannya. Pada bulan triwulan pertama skor kinerja Pegawai sebesar 76% dan pada triwulan kedua mengalami penurunan menjadi 68,3%. Kemudian pada triwulan ketiga kinerja Pegawai mengalami kenaikan yang menjadi 73,5% dan pada triwulan keempat mengalami penurunan sebesar 68,2%.

Kondisi kinerja pegawai tersebut, diduga dipengaruhi oleh pengembangan karier dan kompensasi pegawai yang diberlakukan pada PT BPRS Harta Insan Karimah Parahyangan yang belum maksimal. Dugaan Peneliti tersebut, diperkuat dengan hasil pra survey terhadap 10 (sepuluh) orang pegawai perusahaan yang memperlihatkan gambaran sebagai berikut:

Tabel 1.2
Tanggapan Responden tentang Pengembangan Karir
(Hasil Pra Survei)

Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1. Dasar sistem pengembangan karir di perusahaan Kami tertuang dalam peraturan resmi perusahaan	7	3
2. Semua pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir sampai jenjang tertinggi	5	5
3. Perusahaan memiliki Tim Khusus yang bertugas menilai kelayakan pengembangan karier pegawai	3	7
4. Sistem pengembangan karir sangat membantu dalam mengembangkan minat dan bakat para pegawai	4	6
5. Semua pegawai memahami sistem dan mekanisme pengembangan karir yang berlaku	3	7
Jumlah	22	28

Data di atas memperlihatkan bahwa mayoritas responden menilai sistem pengembangan karier pegawai yang diberlakukan pada PT BPR Harta Insan Karimah Parahyangan belum maksimal, sebagaimana yang ditunjukkan lewat jawaban responden yang mayoritas menjawab tidak setuju terhadap item-item pernyataan yang peneliti ajukan. Hal ini memperkuat dugaan, bahwa tidak maksimalnya kinerja pegawai perusahaan, disebabkan oleh pengembangan karier yang belum maksimal.

Variabel lain yang peneliti duga sebagai penyebab tidak maksimalnya kinerja pegawai perusahaan adalah kompensasi. Data hasil pra survei tentang kompensasi pegawai, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.3
Tanggapan Responden tentang Kompensasi
(Hasil Pra Survei)

Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1. Sistem kompensasi pegawai di bank kami ditetapkan oleh kantor pusat	4	6
2. Sistem kompensasi pegawai di bank kami mengacu pada UU Ketenagakerjaan RI	6	4
3. Kompensasi yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja	3	7
4. Kompensasi pegawai selalu diterima secara utuh	5	5
Jumlah	18	22

Data di atas memperlihatkan bahwa mayoritas responden menilai sistem kompensasi pegawai yang diberlakukan pada PT BPR Harta Insan Karimah Parahyangan belum maksimal, sebagaimana yang ditunjukkan lewat jawaban responden yang mayoritas menjawab tidak setuju terhadap item-item pernyataan yang Peneliti ajukan. Hal ini memperkuat dugaan, bahwa tidak maksimalnya kinerja pegawai perusahaan, disebabkan oleh kompensasi yang belum maksimal.

Mengacu pada fenomena masalah di atas, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah dalam rangka penyelesaian tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT Badan Pembiayaan Rakyat Syariah Harta Insan Karimah Parahyangan Cileunyi Bandung)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian di atas, identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perlu adanya mekanisme pengembangan karir yang lebih dibutuhkan oleh PT HIK Parahyangan Cileunyi Bandung.
2. Kurang maksimalnya kompensasi yang dirasakan oleh pegawai dapat memicu tidak maksimalnya kinerja pegawai.
3. Tidak maksimalnya kinerja personal perusahaan akan mengancam kinerja perusahaan secara menyeluruh dan dalam jangka waktu panjang.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan disertai beberapa identifikasi masalah tersebut, Peneliti merumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja pegawai pada BPRS Harta Insan Karimah Parahyangan Cileunyi Bandung?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada BPRS Harta Insan Karimah Parahyangan Cileunyi Bandung?

3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada BPRS Harta Insan Karimah Parahyangan Cileunyi Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja pegawai pada BPRS Harta Insan Karimah Parahyangan Cileunyi Bandung
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada BPRS Harta Insan Karimah Parahyangan Cileunyi Bandung
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada BPRS Harta Insan Karimah Parahyangan Cileunyi Bandung

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Kegunaan bagi perusahaan yang dijadikan sebagai tempat penelitian, diharapkan hasil dari penelitian yang dilakukan mampu dijadikan sebagai tolak ukur perubahan utamanya dalam mempertimbangkan serta memperoleh saran dalam bidang pengambilan keputusan dalam mempelajari serta menanggulangi segala permasalahan tentang pengembangan karir serta kompensasi pada BPRS Harta Insan Karimah Parahyangan Cileunyi Bandung agar kedepannya lebih baik lagi.

- b. Kegunaan bagi perusahaan serta Masyarakat umum, Peneliti berharap melalui hasil penelitian ini bisa memberi manfaat bagi masyarakat luas sebagai bahan literasi maupun referensi mengenai ruang lingkup Manajemen serta Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) juga sebagai hal yang dapat memperkuat atau mendukung teori yang telah ada.
- c. Kegunaan bagi peneliti, Peneliti berharap bahwa hasil penelitian ini mempunyai sejarah dalam proses penghimpunan data yang dilaksanakan oleh peneliti agar dijadikan sebagai pengalaman yang berharga bagi peneliti serta sebagai tumpuan informasi terkait pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja Pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai tumpuan perubahan dalam mempertimbangkan sebuah kebijakan yang kemudian akan diciptakan oleh organisasi.
- b. Sebagai sarana dalam mengimplementasikan serta mengekspansi daya kognitif, afektif serta psikomotorik peneliti dalam mengembangkan berbagai teori yang kemudian dijadikan sebagai dasar dalam berkecimpung di perusahaan.
- c. Memenuhi Amanah akademik guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dari Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2011) menyatakan bahwa “kerangka berpikir adalah sebuah model yang sifatnya konseptual yang menjelaskan keterkaitan berbagai faktor yang sudah di analisis dan menjadi suatu problematika yang dianggap”. Hal tersebut berkaitan dengan asal-muasal sebuah teori, penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan dalam menilai pengaruh Pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja Pegawai. Variabel tersebut mempunyai komponen yang berbeda, di antaranya independen, di mana variabel tersebut bisa berpengaruh terhadap variabel lain yang sifatnya bisa diberi pengaruh, kemudian ada juga Dependen di mana variabel yang diberi pengaruh oleh variabel utama atau variabel yang bisa memberi pengaruh, variabel tersebut dipaparkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai pada suatu perusahaan tentunya telah merencanakan karirnya, tekad dalam mewujudkan tujuan yang sudah direncanakan tentunya akan dijadikan sebagai acuan dalam memancing motivasi diri agar bergerak maju, hal tersebut berkaitan erat dengan perencanaan karir yang kemudian wujud pelaksanaannya ialah pengembangan karir, pengembangan karir ini menghasilkan *output* optimalisasi kinerja pada Pegawai, hal tersebut disebabkan oleh tercukupinya keinginan dalam melakukan peningkatan pertanggung jawaban, kemampuan serta kewenangan dalam bekerja pada sebuah organisasi ataupun perusahaan. Pengembangan karir seringkali berkaitan dengan wujud promosi atau peningkatan kedudukan kepada

kedudukan yang lebih tinggi dalam melahirkan situasi kerja baru serta lebih akuntabel dalam keseluruhan tugas yang sudah dilimpahkan, semakin tinggi tugas ataupun fungsi yang dilimpahkan semakin besar usaha dalam mengembangkan prestasi kerja Pegawai agar dapat terus berkembang dalam karirnya.

Adapun Menurut (Hartini, 2017), di dalam penelitiannya memaparkan “pengembangan karir merupakan cara formal yang diterapkan oleh organisasi sebagai cara agar dapat dipastikan pemilihan orang yang dinilai mencapai kualifikasi dan pengalaman yang tepat dan tersedia bilamana dibutuhkan, hasil penelitian ini menunjukkan pengembangan karir amat berpengaruh secara efektif pada kualitas Pegawai”. Hal tersebut diperkuat dengan bukti bahwa semakin bertambahnya intensitas pengembangan karir yang diterapkan, diharapkan semakin bertambah juga kapabilitas kerja yang dapat dihasilkan Pegawai.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan, “Kompensasi ialah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima Pegawai sebagai imbal hasil atas yang diberikan kepada perusahaan” (Hasibuan, 2013).

Kompensasi berperan esensial dalam mengekspansi prestasi kerja Pegawai, sebab alasan kunci dari seseorang bekerja ialah guna mencukupi keperluan hidupnya. Masalah kompensasi dapat dinilai amat esensial sebab dapat berpengaruh terhadap etos kerja, gairah dalam bekerja serta menjadi

faktor kunci bagi suatu individu yang menjadi Pegawai. Karenanya, masing-masing perusahaan seharusnya memiliki strategi kompensasi yang efektif agar mencapai kesuksesan tujuan perusahaan.

3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh kinerja berkaitan dengan motivasi Pegawai, ada beberapa faktor yang dinilai dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja atau prestasi kerja pada Pegawai dalam menyelenggarakan amanahnya dalam organisasi ataupun perusahaan, di antaranya ialah pengembangan karir, di mana pengembangan karir adalah bentuk dari konsep ataupun rancangan dari perencanaan karir Pegawai, pengembangan karir dapat menghasilkan *output* pengembangan kemampuan dan pertanggung jawaban Pegawai kepada kepercayaan yang lebih besar, hal tersebut menggambarkan bahwa pengembangan karir Pegawai bisa berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai disebabkan oleh desakan baru serta situasi kerja yang lebih menantang, sasaran dalam mengekspansi integritas pun akan bertambah sesuai dengan rancangan karir yang sudah direncanakan oleh Pegawai.

Selain itu, Prestasi kerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh kompensasi sebab alasan kunci bagi seseorang bekerja tidak lain guna mencukupi kebutuhan hidupnya. Permasalahan terkait kompensasi amat esensial sebab dapat berpengaruh terhadap etos kerja, gairah dalam bekerja dan menjadikan dorongan utama bagi seseorang yang menjadi Pegawai.

Berdasar pada penelitian yang dilaksanakan oleh Permatasari (2006) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang amat kuat antara pengembangan karir terhadap prestasi kerja Pegawai serta penelitian yang dilaksanakan oleh Gravi Desli Pongajouw (2015) menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang amat kuat terhadap prestasi kerja Pegawai.

Mengacu kepada penjelasan hasil penelitian sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa pada kenyataannya pengembangan karir dapat mengekspansi aktivasi diri Pegawai utamanya dalam kompetensi peningkatan daya gerak kerja Pegawai tersebut, karenanya kompensasi bisa berpengaruh terhadap aktifitas Pegawai ketika bekerja sebab dapat memotivasi etos kerja serta gairah kerja dikarenakan pada umumnya selain melakukan pengabdian bagi perusahaan, para Pegawai juga memperoleh balas jasa.

G. Hipotesis

Terdapat beberapa hipotesis atau praduga sementara, diantaranya:

Hipotesis 1 :

“Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja Pegawai pada PT BPRS Harta Insan Karimah Parahyangan Cileunyi Bandung”.

Hipotesis 2 :

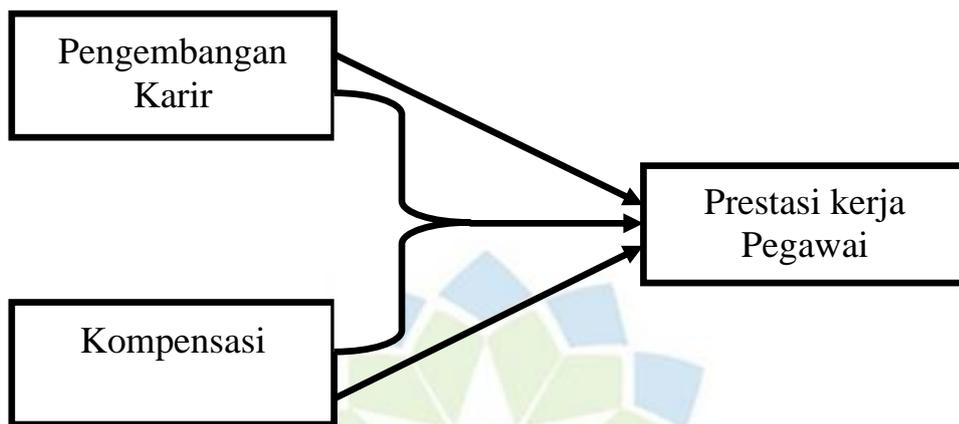
“Kompensasi berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja Pegawai pada PT BPRS Harta Insan Karimah Parahyangan Cileunyi Bandung”.

Hipotesis 3 :

“Pengembangan Karir dan kompensasi berpengaruh terhadap Prestasi kerja Pegawai pada BPRS Harta Insan Karimah Parahyangan Cileunyi Bandung”.

H. Model Penelitian

Model penelitian merupakan sebuah bentuk prototype atau kerangka dalam menggambarkan hipotesis secara visual.



Gambar 1.1
Konsep Model Regresi Linear Berganda