

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam setiap organisasi atau perusahaan, tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting karena suatu perencanaan dan kebijakan tidak dapat berjalan dengan baik apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia untuk menjalankan tugasnya atau tenaga kerja untuk menggerakkannya. Sehingga berkembang tidaknya suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tenaga kerjanya. Hal ini disebabkan karena tenaga kerja tersebut melakukan pekerjaannya dan bekerjasama untuk mengusahakan, mengarahkan dan melaksanakan aktivitas perusahaan. Oleh karena itu seorang pimpinan tidak dapat mencapai tujuan perusahaan apabila ia tidak memperhatikan tenaga kerjanya. Sering dijumpai banyak kasus dalam suatu perusahaan, dimana pihak perusahaan melupakan (*mengabaikan*) fungsi tenaga kerja yang merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan, sehingga timbulah aksi pemogokan dan aksi protes dari sejumlah tenaga kerja.

Tenaga kerja tidak hanya berfungsi sebagai faktor produksi semata, tetapi mempunyai peranan yang sangat penting dan terlibat secara langsung dalam hubungannya dengan manusia lain yang terdapat dalam lingkungannya.

Kebutuhan manusia sangat bermacam-macam, seperti yang dikemukakan *Abraham H. Maslow* dengan konsep hirarki kebutuhan atau yang lebih terkenal dengan teori motivasi (*T.Hani Handoko, 1992;258*) antara lain : kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*), kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan harga diri (*esteem needs*) dan yang terakhir adalah kebutuhan aktualisasi diri dan pemenuhan diri (*self actualization needs*).

Tiap-tiap kebutuhan saling tergantung dan saling menopang dan kebutuhan yang telah terpuaskan akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku, digantikan kebutuhan-kebutuhan selanjutnya yang mendominasi. Para karyawan akan berusaha untuk memenuhi semua kebutuhan ini sehingga mereka akan termotivasi bekerja giat. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian, akan mendorong tenaga kerja untuk tidak cepat merasa puas terhadap apa yang telah dihasilkan, namun ia akan terus menerus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerjanya.

Dalam konsep manajemen, manusia diharapkan mau memanfaatkan tenaga semaksimal mungkin untuk meningkatkan hasil produksi, diikuti oleh terciptanya hubungan kerja yang serasi dengan *konotasi* yang menyenangkan, penuh tanggung rasa dan iklim saling membangun (*Bambang Kusriyanto, 1992;6*).

Tingkat pemanfaatan tenaga dan kemampuan tenaga kerja dapat ditinjau dan diukur melalui volume produksi bagi karyawan bagian produksi. Berkaitan dengan ini, maka perlu diketahui tingkat volume produksi perusahaan. Berikut ini adalah data volume produksi perusahaan.

TABEL 1.1  
VOLUME PRODUKSI  
PERUSAHAAN GENTENG CV. ARCON MAGELANG  
TAHUN 1996 – 2000

Tahun	Volume Produksi (Dalam Unit)	Target (Dalam Unit)	Perubahan (%)	Selisih %
1996	1.371.215	1.750.000	-	0,28
1997	2.150.570	2.500.000	0,57	0,16
1998	2.425.076	3.000.000	0,13	0,24
1999	3.307.550	4.500.000	0,36	0,36
2000	4.513.236	5.000.000	0,36	0,11

Sumber : Data primer yang diolah, 2001

Dari tabel 1.1 di atas terlihat bahwa pada tahun ketiga (1998), volume produksi perusahaan mengalami penambahan yang menurun, dengan prosentase perubahan sebesar 0,13 % dan target yang ditetapkan oleh perusahaan selalu tidak tercapai, dengan selisih prosentase terbesar pada tahun 1999 sebesar 36%.

Dalam banyak hal para pimpinan perusahaan berusaha seoptimal mungkin untuk membangkitkan motivasi kerja karyawan dalam usaha bekerja sama. Hal ini dimaksudkan agar hasil produksi yang dicapai karyawan dapat ditingkatkan. Hasil produksi yang dicapai oleh seorang karyawan dipengaruhi faktor intern karyawan seperti umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, motivasi, disiplin kerja, pelatihan kerja maupun faktor ekstern seperti lingkungan kerja yang memadai akan dapat menghasilkan suatu prestasi yang tinggi.

Manajemen perusahaan seharusnya berusaha untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawannya sehingga bisa meningkatkan hasil produksi mereka. Namun biasanya pihak manajemen perusahaan lebih banyak memperhatikan urusan-urusan bisnis jangka pendek (*sehari-hari*) seperti mencari pembeli, bahan baku dan lain-lain, namun kurang menaruh perhatian terhadap faktor-faktor peningkatan hasil produksi karyawan. Akibatnya volume produksi tidak bisa meningkat seperti yang diharapkan perusahaan.

## **1.2. Ruang Lingkup Pembahasan Dan Perumusan Masalah**

Untuk membatasi ruang lingkup masalah, maka dalam penyusunan skripsi ini hanya akan dibahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi hasil produksi yang akan digunakan di dalam menentukan jumlah keluaran (*volume produksi*). Seseorang dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja, antara lain tergantung dari

kemampuannya dalam menghasilkan keluaran (*output*). Sedangkan kemampuan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan *output* dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, motivasi, disiplin kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja yang memadai. Dalam penelitian ini pembahasan hanya dibatasi pada faktor disiplin dan pelatihan kerja dalam mempengaruhi hasil produksi karena keterbatasan waktu dan biaya.

Rumusan masalah penelitian yang diajukan adalah, perusahaan belum mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi hasil produksi yakni:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap hasil produksi ?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap hasil produksi ?
3. Apakah disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap hasil produksi ?

### **1.3. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

Sesuai dengan pokok masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap hasil produksi terutama menyangkut beberapa macam pelanggaran terhadap indikator disiplin kerja.
2. Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap hasil produksi.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama terhadap hasil produksi yang menyangkut berapa hasil produksi yang dicapai karyawan.

Sedangkan hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat berguna bagi :

1. Diharapkan dapat dipakai sebagai tambahan informasi bagi perusahaan di dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan rangka meningkatkan hasil produksi terutama menekan jumlah produk cacat/ rusak yang dihasilkan.
2. Sebagai tambahan pengetahuan bagi pihak lain yang ingin mempelajari masalah-masalah personalia, khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi hasil produksi dalam rangka meningkatkan volume produksi.
3. Sebagai tambahan pengetahuan bagi mahasiswa untuk membandingkan antara ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dengan praktek di lapangan.

#### 1.4. Kerangka Pikir

Dalam setiap perusahaan, pencapaian hasil produksi oleh karyawan sangat menentukan berkembang tidaknya, maju tidaknya perusahaan tersebut. Tingkat hasil produksi antar setiap karyawan berbeda-beda, karena dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain : umur, tingkat pendidikan, masa kerja, jenis kelamin, motivasi kerja, tingkat upah, lingkungan kerja, dan lain-lain yang kesemuanya itu tergantung masing-masing pribadi karyawan dan lingkungan pekerjaannya. Di dalam penelitian ini, hanya akan dibahas mengenai faktor disiplin kerja dan pelatihan kerja dari para karyawan yang bekerja di bagian produksi genteng.

Mengingat besarnya peranan tenaga kerja dalam proses produksi atau dalam memberikan pelayanan jasa, maka agar tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien, perusahaan perlu melakukan pelatihan kerja karyawan. Pelatihan kerja yang merupakan salah satu program pengembangan karyawan diperlukan setiap saat, baik pada tenaga kerja baru maupun tenaga kerja lama yang ada di perusahaan. Secara umum, pelatihan kerja adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam

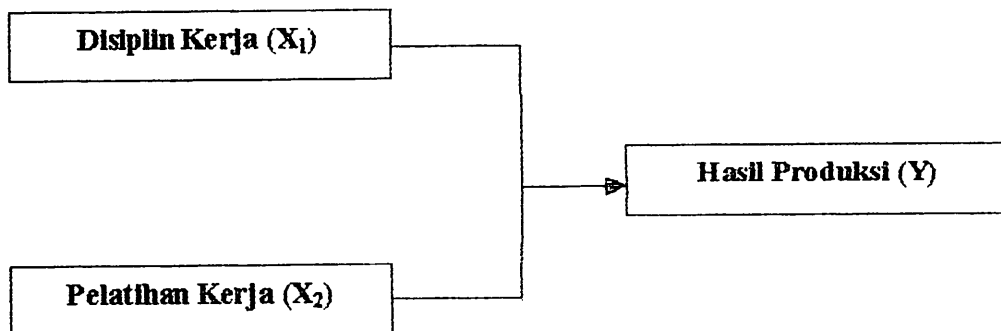


rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Pelatihan kerja merupakan salah satu usaha dari perusahaan untuk dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan bagi karyawannya agar pelaksanaan produksi dan pencapaian tujuan perusahaan dapat tercapai. Adapun tujuan pelatihan kerja dan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara meningkatkan pengetahuan karyawan, keterampilan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya. Pengetahuan dan keterampilan saja belumlah cukup untuk menjamin suksesnya pencapaian tujuan. Sikap karyawan dalam pelaksanaan tugas juga merupakan faktor kunci dalam mencapai sukses. Oleh karena itu pengembangan sikap juga harus diusahakan dalam pengembangan tenaga kerja. Dengan pengembangan tenaga kerja diharapkan terbentuk tenaga kerja yang ahli dan trampil serta produktif.

Dalam rangka pengembangan sikap karyawan perlu ditekankan masalah disiplin kerja. Turunnya disiplin kerja karyawan seringkali terlihat dengan tingkat absensi yang tinggi, kurang konsentrasi dalam bekerja dan seringkali kecerobahan karyawan mengakibatkan kerusakan mesin dan peralatan perusahaan karena lalai dalam mengawasi dan menggunakannya. Menegakkan suatu kedisiplinan itu sangat penting bagi perusahaan, sebab dengan kedisiplinan dapat diharapkan sebagian besar atau bahkan semua peraturan-peraturan ditaati oleh karyawan. Dengan adanya kedisiplinan tersebut, dapat diharapkan pekerjaan akan dilaksanakan secara efektif dan efisien. Selain itu kedisiplinan bukan hanya sekedar sebagai indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja, namun sekaligus juga dapat mempengaruhi hasil produksi karyawan.

Berdasarkan pemahaman tersebut dapat digambarkan suatu model kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1.1 Kerangka Pikir

### 1.5. Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris dan secara teknis. Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian, sedangkan secara statistik hipotesis merupakan pernyataan mengenai keadaan parameter yang akan diuji melalui statistik sampel (Zainal Mustafa, 1992: 77).

Berdasarkan pengertian tentang hipotesis seperti di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap hasil produksi
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja dengan hasil produksi
3. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan terhadap hasil produksi.

## 1.6. Metode Penelitian

### 1.6.1. Populasi dan Sampel

Menurut Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo (1993:70) populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek/ satuan-satuan/ individu-individu yang karakteristiknya sudah diduga. Satuan-satuannya/ individu-individu ini disebut unit analisa. Dalam hal ini populasinya adalah semua karyawan produksi yang terlibat dalam pembuatan genteng pada CV. Arcon Magelang sebanyak 50 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti. Dalam hal ini sampel yang diambil adalah karyawan yang terlibat secara langsung dalam pembuatan genteng yang berjumlah 30 pekerja.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara random atau sering disebut random sampling, artinya bahwa setiap anggota dari populasi harus mempunyai probabilitas yang sama atau kesempatan yang sama untuk dijadikan anggota sampel (Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo,1993:71)

### 1.6.2. Jenis Data

#### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya; diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Data tersebut akan menjadi data sekunder kalau dipergunakan oleh orang yang tidak berhubungan langsung dengan penelitian yang bersangkutan (Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo, 1993: 55). Adapun data primernya adalah volume produksi CV. Arcon Magelang.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen perusahaan, literatur dan buletin yang diterbitkan oleh perusahaan. Data sekunder dapat diperoleh dengan melihat catatan perusahaan dan membaca brosur-brosur yang dikeluarkan perusahaan sesuai dengan masalah yang berkaitan dengan hasil produksi karyawan.



### 1.6.3. Teknik Pengumpulan Data

Secara umum data dapat diartikan sebagai suatu fakta yang digambarkan dalam bentuk angka, simbol, kode dan dalam bentuk lain. Sebagai salah satu unsur yang sangat penting dalam penelitian maka data yang diperlukan dapat diperoleh melalui beberapa macam cara, diantaranya adalah :

- a. Wawancara, dengan cara mengajukan pertanyaan langsung kepada pimpinan dan karyawan bagian produksi.
- b. Observasi, dengan cara mengadakan pengamatan langsung kepada obyek yang akan diteliti.
- c. Kuesioner, dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden (karyawan bagian produksi) untuk memperoleh informasi (data primer) yang diperlukan dalam penelitian ini.

### 1.6.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah unsur operasional yang memberitakan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini meliputi :

1. Hasil produksi (Y) adalah output atau keluaran yang dihasilkan akibat adanya usaha-usaha pengelolaan secara optimal penggunaan sumber daya (input) atau faktor-faktor produksi (bahan mentah, tenaga kerja, mesin, peralatan dan sebagainya) dalam proses transformasi bahan mentah dan tenaga kerja menjadi barang atau jasa. Pengukuran hasil produksi genteng CV Arcon Magelang diklasifikasikan sebagai berikut :

Hasil Produksi/minggu/tenaga kerja	Pengukuran/Klasifikasi
< 150 buah genting	Sangat Rendah
151-175 buah genting	Rendah
176-200 buah genting	Sedang
201-225 buah genting	Tinggi
> 226 buah genting	Sangat Tinggi

## 2. Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Seorang tenaga kerja dapat dikatakan mempunyai disiplin kerja yang tinggi apabila tenaga kerja : patuh terhadap penggunaan jam kerja, patuh pada instruksi yang diberikan oleh atasan, taat pada peraturan tata tertib yang berlaku, menggunakan alat-alat dan perlengkapan perusahaan secara hati-hati serta bekerja dengan mengikuti metode kerja yang telah ditentukan perusahaan.

## 3. Pelatihan Kerja ( $X_2$ )

Merupakan salah satu cara pengembangan tenaga kerja untuk meningkatkan kemampuan, keahlian ketrampilan serta sikap mental dari karyawan dapat ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan. Dengan demikian diharapkan pelaksanaan tugas dapat dilaksanakan secara lebih efektif dan efisien. Indikator variabel pelatihan kerja ini dapat diukur melalui jawaban atau sikap responden tentang : training/ magang kerja, pemberian ceramah, peragaan, latihan praktek.

### **1.6.5. Metode Analisis Data**

#### **1.6.5.1. Analisis Kualitatif**

Merupakan analisis yang penyajiannya dalam bentuk keterangan dan pembahasan teoritis. Analisis ini berupa pandangan-pandangan atau pendapat-pendapat, pemikiran dan pertimbangan yang sifatnya subyektif. Analisis ini dimaksudkan untuk mendukung memperjelas dari hasil perhitungan secara kuantitatif.

#### **1.6.5.2. Analisis Kuantitatif.**

Yaitu suatu bentuk analisis yang penyajiannya dalam bentuk angka-angka yang dapat diukur dan dihitung. Tingkat ukuran yang dipakai dalam pengukuran variabel adalah dengan menggunakan skala likert, di mana seorang responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta untuk memberikan jawaban (Suharsimi Arikunto, 1992: 206). Adapun jawaban responden diklasifikasikan sebagai berikut :

- a. Untuk jawaban pada tingkatan paling tinggi diberi score 5
- b. Untuk jawaban pada tingkatan tinggi diberi score 4
- c. Untuk jawaban pada tingkatan cukup diberi score 3
- d. Untuk jawaban pada tingkatan rendah diberi score 2.
- e. Untuk jawaban pada tingkatan paling rendah diberi score 1.

Dari klasifikasi jawaban responden tersebut mengandung arti bahwa semakin tinggi score yang diperoleh menunjukkan semakin baik pula faktor disiplin kerja dan pelatihan kerja mempengaruhi hasil produksi.

Analisis data kuantitatif yang digunakan adalah sebagai berikut :

### 1. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh perubahan antara variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan pelatihan kerja ( $X_2$ ), secara simultan (secara bersama-sama) terhadap variabel hasil produksi ( $Y$ ) sebagai variabel dependent.

Untuk regresi berganda persamaannya adalah ( Sudjana, 1992: 235 ):

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

$X_1$  = variabel bebas 1 (disiplin kerja)

$X_2$  = variabel bebas 2 (pelatihan kerja)

$Y$  = variabel terikat (hasil produksi)

$b_1$  = koefisien variabel bebas 1 (disiplin kerja)

$b_2$  = koefisien variabel bebas 2 (pelatihan kerja)

$b_1$  dan  $b_2$  adalah konstanta yang dapat dicari dengan mengeliminasi persamaan berikut ( Sudjana, 1992 : 236 ) :

$$\begin{aligned} \sum Y_i &= a_0n + b_1\sum X_{1i} + b_2\sum X_{2i} \\ \sum Y_iX_{1i} &= a_0\sum X_{1i} + b_1\sum X_{1i}^2 + b_2\sum X_{1i}X_{2i} \\ \sum Y_iX_{2i} &= a_0\sum X_{2i} + b_1\sum X_{1i}X_{2i} + b_2\sum X_{2i}^2 \end{aligned}$$

Dari analisis regresi berganda ini, dengan menggunakan persamaan regresi berganda seperti di atas, akan dapat diketahui apakah pengaruh antara variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), pelatihan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel hasil produksi ( $Y$ ) positif atau negatif.

## 2. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimana variasi perubahan variabel terikat yaitu hasil produksi yang disebabkan oleh perubahan variabel bebasnya yaitu disiplin kerja dan pelatihan kerja yang dinyatakan dalam bentuk prosentase. Koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

## 3. Test Hipotesis

### • t test

Digunakan untuk menguji berarti tidaknya pengaruh antara masing-masing variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan pelatihan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel hasil produksi (Y).

Langkah-langkah pengujianya :

#### 1. Menentukan formulasi $H_0$ dan $H_a$

$H_0 = \beta = 0$  ( tidak ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y )

$H_a = \beta \neq 0$  (ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y )

#### 2. Level of Significant $\alpha = 0,05$

Sampel  $n = 30$

t tabel = t ( $\alpha, n-k-1$ )

#### 3. Menentukan kriteria Pengujian :

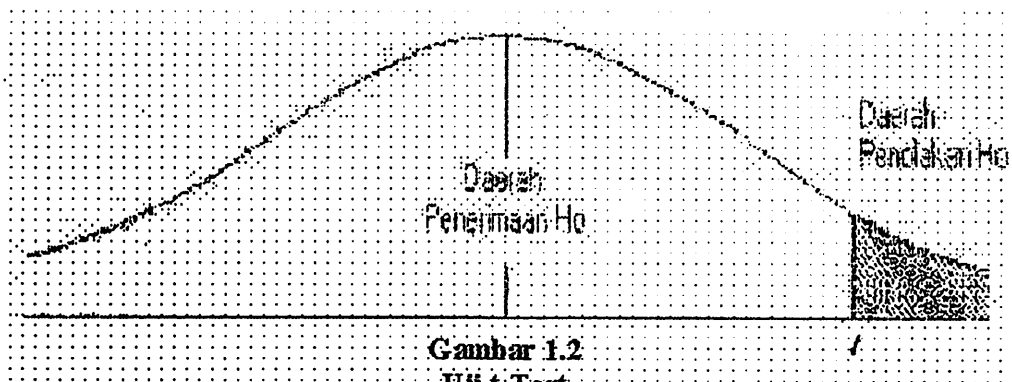
$H_0$  diterima apabila : t hitung < t tabel

$H_0$  ditolak apabila : t hitung > t tabel

#### 4. Cara Menghitung t

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$





#### 5. Kesimpulan Keputusan

Uji t test dimaksudkan apabila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka  $H_0 = \beta = 0$  diterima yang berarti tidak ada pengaruh antara masing-masing variabel X (disiplin kerja dan pelatihan kerja) dengan variabel Y (hasil produksi).

Apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka  $H_0 = \beta \neq 0$  diterima yang berarti ada pengaruh antara masing-masing variabel X (disiplin kerja dan pelatihan kerja) dengan variabel Y (hasil produksi).

#### 4. Uji F Test

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi apakah variabel disiplin dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (hasil produksi).

Langkah-langkah pengujianya :

- Menentukan formulasi  $H_0$  dan  $H_a$

$$H_0 = \beta = 0$$

(tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap hasil produksi)

$$H_a > \beta = 0$$

(ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap hasil produksi)

- Level of Significant  $\alpha = 95\%$
- Derajat Kebebasan (dk) F Tabel ( $\alpha, k, n-k-1$ )

Dimana :  $\alpha = 0,05$

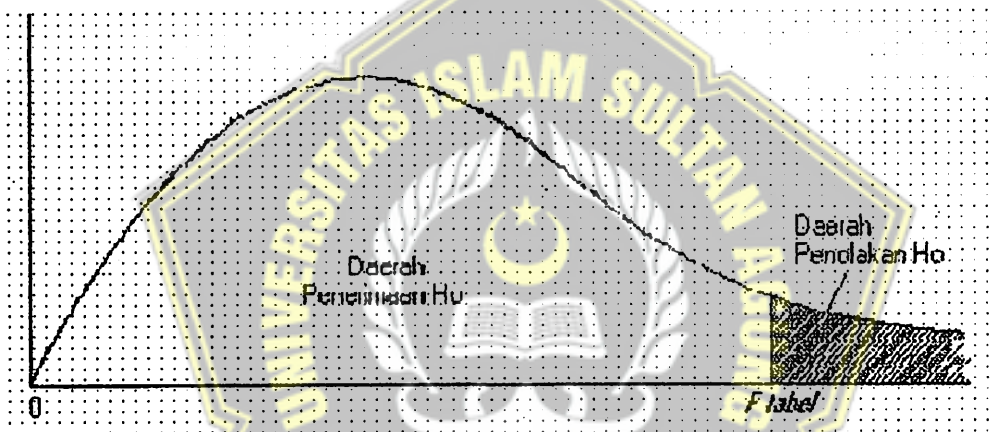
$k =$  jumlah variabel bebas = 2

$n =$  jumlah sampel = 30

- Menentukan kriteria pengujian

Ho diterima bila : F hitung < F tabel

Ho ditolak bila : F hitung > F tabel



Gambar 1.3  
Uji F Test

- Menghitung nilai F

Adapun rumusnya adalah ( Sudjana, 1988 : 175 ) :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

$R^2$  = koefisien korelasi berganda dikuadratkan

$n$  = jumlah sampel ( sebanyak 30 )

$k$  = jumlah variabel bebas = 2

- Menarik Kesimpulan

Apabila  $F_{hitung} < F_{Tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan pelatihan kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel hasil produksi ( $Y$ ).

$F_{hitung} > F_{Tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan pelatihan kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel hasil produksi ( $Y$ ).

