




### THE EFFECT OF TRAINING AND WORK QUALITY ON EMPLOYEE WORK PERFORMANCE IN THE COMMODITY FUTURES LEGISLATION BUREAU, WAREHOUSE RECEIPT SYSTEM AND COMMODITY AUCTION MARKET

Hanna Herviana<sup>1</sup>, Enjang Sudarman<sup>2</sup>, Bambang Nurakhim<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Mitra Bangsa, Pasar Minggu Jakarta Timur 12520  
hanna.herviana@umiba.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRACT
<b>Sejarah Artikel:</b> Diterima tgl. 18/05/2026 Diperbaiki tgl. 22/05/2026 Disetujui tgl. 02/06/2026 Tersedia daring tgl. 02/06/2026	This study aims to determine the effect of training and work quality on employee performance at the commodity futures legislation bureau with warehouse receipt system and commodity auction market. The phenomenon underlying this study is the discovery of employees with suboptimal work performance levels. In this study the author used quantitative research. The population in this study was 65 employees. In this study the author used the sampling technique used in this study was total sampling. With the total sampling technique, a sample of 65 employees was taken at the commodity futures legislation bureau with warehouse receipt system and commodity auction market BAPPEBTI. Data were collected using a closed questionnaire with a Likert scale, and analyzed using multiple linear regression with the help of the SPSS program version 20. The results of the study showed that partially and simultaneously, the influence of training and work quality had a positive and significant effect on work performance. This study emphasizes the importance of being able to follow up with appropriate policies in order to be able to improve work performance optimally.
(e) ISSN: 2962-4746 (p) ISSN: 2961-8312	
<b>DOI:</b> 10.64626/jmbo.v5i1.667	<b>Keywords:</b> Training, Work Quality, Work Performance.
 ©2026. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY ( <a href="https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/">https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/</a> )	

#### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi pemerintahan, kualitas kinerja pegawai sangat menentukan

efektivitas pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah pelatihan yang diberikan oleh organisasi. Melalui pelatihan yang terencana dan berkesinambungan, pegawai dapat

meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tuntutan tugasnya. Selain itu, kualitas kerja juga menjadi aspek yang penting karena mencerminkan tingkat ketelitian, ketepatan, dan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada Biro Perundang-Undangan Berjangka Komoditi, Sistem Resi Gudang dan Pasar Lelang Komoditas, yang memiliki peran strategis dalam penyusunan dan pengelolaan regulasi di bidang perdagangan berjangka komoditi, diperlukan pegawai yang memiliki kompetensi dan kualitas kerja yang baik agar setiap tugas dapat dilaksanakan secara optimal.

Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih terdapat berbagai tantangan yang berkaitan dengan peningkatan prestasi kerja pegawai. Pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya mampu menjawab kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai secara menyeluruh, sementara kualitas kerja pegawai juga masih perlu terus ditingkatkan agar hasil pekerjaan dapat memenuhi standar yang telah ditetapkan organisasi. Kondisi tersebut dapat berdampak pada tingkat prestasi kerja pegawai yang belum optimal dalam mendukung pelaksanaan tugas organisasi. Oleh karena itu, perlu adanya upaya untuk mengetahui sejauh mana pelatihan dan kualitas kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, sehingga organisasi dapat merumuskan kebijakan pengembangan

sumber daya manusia yang lebih efektif dan tepat sasaran.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Biro Perundang-Undangan Berjangka Komoditi, Sistem Resi Gudang dan Pasar Lelang Komoditas. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara akademis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja pegawai. Selain itu, secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pimpinan organisasi dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan pelaksanaan pelatihan dan peningkatan kualitas kerja pegawai guna meningkatkan prestasi kerja serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

## LANDASAN TEORI

### **Pelatihan**

Menurut Harsono (2021:162) pelatihan dapat diartikan suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik atau metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan seseorang atau sekelompok orang dalam menangani tugas dan fungsi melalui prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang berlangsung dalam kurun waktu yang relatif singkat.

### **Kualitas Kerja**

Menurut Danim (2020) Kualitas Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang memenuhi kriteria kualitas fisik dan kesehatan, kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan), dan kualitas mental spiritual (kejuangan).

### **Prestasi Kerja**

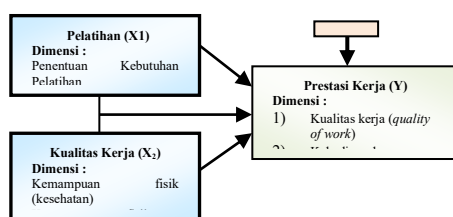
Pendapat Nawawi (2021). Prestasi Kerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non-fisik/non-material. Setiap pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagaimana terdapat di dalam Deskripsi Pekerjaan/Jabatan, perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Rotasi kerja dan Komunikasi secara simultan dapat meningkatkan Prestasi kerja Rizal Armawansyah (2020). Dengan judul penelitian pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan (studi pada karyawan pt. pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Penelitian ini bertujuan untuk Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah Explanatory Research. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang dengan sampel sebanyak 65 orang. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Sedangkan teknis analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis linier berganda

Pendidikan Karyawan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan hal ini ditunjukkan dengan  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $4,906 > 1,999$  atau nilai  $\text{sig } t (0,000) < \alpha = 0.05$  maka Pendidikan Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Dengan demikian pengujian menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pelatihan Kerja Karyawan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan hal ini ditunjukkan dengan  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $4,650 > 1,999$  atau nilai  $\text{sig } t (0,000) < \alpha = 0.05$  maka Pelatihan Kerja Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian pengujian menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pengaruh secara simultan dari Pendidikan dan Pelatihan Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dapat dilihat dari  $F$  hitung  $> F$  tabel yaitu  $48,331 > 3,145$  atau nilai  $\text{sig } F (0,000) < \alpha = 0.05$  maka hal ini menunjukkan ada pengaruh secara simultan dari Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja karyawan. Dengan demikian pengujian menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima Ceswirdani (2021). pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap prestasikerja pegawai di kantor kecamatan kuranji. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kualitas kerjasecara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji.

Metodologi penelitian adalah kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai Kecamatan Kuranji, berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Total Sampling. Teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi dan penyebaran angket. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t, uji F dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel kompetensi dan kualitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji. Hasil uji F dapat diketahui bahwa kompetensi dan kualitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menjelaskan bahwa kompetensi dan kualitas kerja memberi kontribusi pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji adalah sebesar 56.3% dan sisanya sebesar 43.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kualitas kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja.



Gambar 2.1. Kerangka Berfikir

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berfikir di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Pendidikan pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Biro perundang-undangan perdagangan berjangka komoditi system resi Gudang dan pasar Lelang komoditas BAPPEBTI.  
 $H_{01}$ : Tidak terdapat Pendidikan pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Biro perundang-undangan perdagangan berjangka komoditi system resi Gudang dan pasar Lelang komoditas BAPPEBTI.  
 $H_{a1}$ : Terdapat Pendidikan pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Biro perundang-undangan perdagangan berjangka komoditi system resi Gudang dan pasar Lelang komoditas BAPPEBTI.
2. Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Biro perundang-undangan perdagangan berjangka komoditi system resi Gudang dan pasar Lelang komoditas BAPPEBTI.  
 $H_{02}$ : Tidak terdapat Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Biro perundang-undangan perdagangan berjangka komoditi system resi Gudang dan pasar Lelang komoditas BAPPEBTI.  
 $H_{a2}$ : Terdapat pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Biro perundang-undangan perdagangan berjangka

- komoditi system resi Gudang dan pasar Lelang komoditas BAPPEBTI.
3. Pengaruh Pelatihan dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Biro perundang-undangan perdagangan berjangka komoditi system resi Gudang dan pasar Lelang komoditas BAPPEBTI.
- H<sub>03</sub>: Tidak terdapat Pengaruh pelatihan dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Biro perundang-undangan perdagangan berjangka komoditi system resi Gudang dan pasar Lelang komoditas BAPPEBTI.
- H<sub>a3</sub>: Terdapat Pengaruh pelatihan dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Biro perundang-undangan perdagangan berjangka komoditi system resi Gudang dan pasar Lelang komoditas BAPPEBTI.

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Jenis penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Ada tiga bentuk hubungan dalam penelitian asosiatif, yaitu hubungan simetris, hubungan kausal, dan hubungan interaktif/resiprokal/timbal balik, (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini, populasi pada penelitian ini adalah 65 pegawai pegawai Biro perundang-undangan perdagangan berjangka komoditi system resi Gudang dan pasar Lelang komoditas BAPPEBTI. Dengan

teknik *total sampling*, diambil sampel sebanyak 65 pegawai pada Biro perundang-undangan perdagangan berjangka komoditi sistem resi Gudang dan pasar Lelang komoditas BAPPEBTI.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan ( $X_1$ ) dan kualitas kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikatnya adalah prestasi kerja ( $Y$ ). Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert 1-5.

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 20 dan mencakup uji asumsi klasik serta regresi linier berganda untuk menguji hubungan antar variable (Hanaffy, 2024).

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini penulis telah menyebarkan kuesioner kepada 65 responden yang merupakan pegawai pegawai Biro perundang-undangan perdagangan berjangka komoditi system resi Gudang dan pasar Lelang komoditas BAPPEBTI. Tiga variabel utama yang dianalisis adalah pelatihan ( $X_1$ ), kualitas kerja ( $X_2$ ), dan prestasi kerja ( $Y$ ).

Hasil rekapitulasi skor menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan "setuju" dan "sangat setuju" terhadap item-item terkait ketiga variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden merasakan adanya suasana kerja internal organisasi

yang dibentuk oleh praktik, prosedur, dan perilaku yang didukung dan dihargai di dalamnya, memiliki loyalitas terhadap institusi, dan menunjukkan performa kerja yang positif.

Uji instrument adalah proses pengujian alat ukur kuesioner yang digunakan dalam penelitian untuk memastikan bahwa alat tersebut valid dan reliabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan hasil korelasi pada skor jawaban masing-masing responden saling berkorelasi atau tidak dengan total skor masing-masing variable dengan nilai kritis pada nilai signifikansi 0,05.

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>)

Pertanyaan	Pelatihan (X <sub>1</sub> )		
	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel N = 65</sub>	Keterangan
1	0.667**	0.240	Valid
2	0.615**	0.240	Valid
3	0.567**	0.240	Valid
4	0.608**	0.240	Valid
5	0.562**	0.240	Valid
6	0.471**	0.240	Valid
7	0.485**	0.240	Valid
8	0.649**	0.240	Valid
9	0.715**	0.240	Valid
10	0.811**	0.240	Valid
11	0.496**	0.240	Valid
12	0.677**	0.240	Valid
13	0.419**	0.240	Valid

Sumber : Data diolah (2025)

Dengan n = 65 maka diperoleh nilai r<sub>tabel</sub> untuk n = 65 sebesar 0.240. Sehingga untuk melihat r<sub>hitung</sub> dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>), dimana jika didapat nilai r<sub>hitung</sub> positif dan lebih besar dari r<sub>tabel</sub> (0.240), maka seluruh variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>) dapat dinyatakan valid.

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Kerja (X<sub>2</sub>)

Pertanyaan	Kualitas Kerja (X <sub>2</sub> )		
	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel n = 65</sub>	Keterangan
1	0.759**	0.240	Valid
2	0.726**	0.240	Valid
3	0.820**	0.240	Valid
4	0.620**	0.240	Valid
5	0.633**	0.240	Valid
6	0.687**	0.240	Valid
7	0.673**	0.240	Valid
8	0.837**	0.240	Valid
9	0.809**	0.240	Valid
10	0.622**	0.240	Valid
11	0.556**	0.240	Valid
12	0.788**	0.240	Valid
13	0.380**	0.240	Valid

Sumber : Data diolah (2025)

Dengan n = 65 maka diperoleh nilai r<sub>tabel</sub> untuk n = 65 sebesar 0.240. Sehingga untuk melihat r<sub>hitung</sub> dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Kualitas Kerja (X<sub>2</sub>), dimana jika didapat nilai r<sub>hitung</sub> positif dan lebih besar dari r<sub>tabel</sub> (0.240), maka seluruh variabel Kualitas Kerja (X<sub>2</sub>) dapat dinyatakan valid.

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Pertanyaan	Prestasi Kerja Pegawai (Y)		
	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel n = 65</sub>	Keterangan
1	0.525**	0.240	Valid
2	0.545**	0.240	Valid
3	0.709**	0.240	Valid
4	0.592**	0.240	Valid
5	0.615**	0.240	Valid
6	0.610**	0.240	Valid
7	0.701**	0.240	Valid
8	0.739**	0.240	Valid
9	0.753**	0.240	Valid
10	0.807**	0.240	Valid
11	0.611**	0.240	Valid
12	0.584**	0.240	Valid
13	0.634**	0.240	Valid

Sumber : Data diolah (2025)

Dengan n = 65 maka diperoleh nilai r<sub>tabel</sub> untuk n = 65 sebesar 0.240. Sehingga untuk melihat r<sub>hitung</sub> dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel

Prestasi Kerja Pegawai (Y), dimana jika didapat nilai  $r_{hitung}$  positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0.240), maka seluruh variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) variabel dapat dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian diuji menggunakan korelasi Pearson Product Moment untuk validitas, dan Cronbach's Alpha untuk reliabilitas.

**Tabel 4.** Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.849	13

Sumber: Kompilasi Data Kuesioner, 2025

Berdasarkan tabel di atas didapat hasil uji reliabilitas variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>) dengan nilai  $r_{tabel}$  0.240, dan hasil nilai Alpha sebesar 0.849, dapat disimpulkan bahwa  $r_{alpha}$  positif dan lebih besar atau  $0.849 > 0.240$ , maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>) adalah Reliabel.

**Tabel 5.** Uji Reliabilitas Variabel Kualitas Kerja (X<sub>2</sub>)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.908	13

Sumber: Kompilasi Data Kuesioner, 2025

Berdasarkan tabel di atas didapat hasil uji reliabilitas variabel Kualitas Kerja (X<sub>2</sub>) dengan nilai  $r_{tabel}$  0.240, dan hasil nilai Alpha sebesar 0.908, dapat disimpulkan bahwa  $r_{alpha}$  positif dan

lebih besar atau  $0.908 > 0.240$ , maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Kualitas Kerja (X<sub>2</sub>) adalah Reliabel.

**Tabel 6.** Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.878	13

Sumber: Kompilasi Data Kuesioner, 2025

Berdasarkan tabel di atas didapat hasil uji reliabilitas variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) dengan nilai  $r_{tabel}$  0.240, dan hasil nilai Alpha sebesar 0.878, dapat disimpulkan bahwa  $r_{alpha}$  positif dan lebih besar atau  $0.878 > 0.240$ , maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) adalah Reliabel.

### Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan komputer program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) for Windows* yakni analisis regresi berganda sebagai berikut:

**Tabel 7**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.122	3.910		4.123	.000		
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	.340	.064	.425	5.313	.000	.920	1.087
Kualitas Kerja (X <sub>2</sub> )	.459	.065	.565	7.073	.000	.920	1.087

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)  
 Sumber: Kompilasi Data Kuesioner, 2025

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut:  $Y = 16.122 + 0.340 X_1 +$

0.459  $X_2$  Dapat dijelaskan sebagai berikut:

- nilai konstanta intersep sebesar 16.122, menyatakan bahwa jika variabel Pelatihan ( $X_1$ ), variabel Kualitas Kerja ( $X_2$ ) meningkat 1 satuan, maka variabel Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 16.122.
- nilai koefisien regresi variabel Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ ) adalah sebesar 0.340. Hal ini berarti jika variabel pelatihan ( $X_1$ ) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 0.340, dengan asumsi variabel pelatihan ( $X_1$ ) dianggap konstan.
- nilai koefisien regresi variabel Kualitas Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 0.459. Hal ini berarti jika variabel Kualitas Kerja ( $X_2$ ) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 0.459 dengan asumsi variabel Kualitas Kerja ( $X_2$ ) dianggap konstan.

**Tabel 8. Uji Anova**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of		Mean Square	F	Sig.
	Squares	df			
1 Regression	2211.940	2	1105.970	54.112	.000 <sup>b</sup>
Residual	1267.199	62	20.439		
Total	3479.138	64			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ )  
 b. Predictors: (Constant), Kualitas Kerja ( $X_2$ ), Pelatihan ( $X_1$ )  
 Sumber: Kompilasi Data Kuesioner, 2025

Dari hasil tabel di atas yakni uji ANOVA atau  $F_{test}$  atau  $F_{hitung}$  di dapat nilai sebesar 54,112 dimana lebih besar

dari  $F_{tabel}$  sebesar 2.75 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan variabel Kualitas Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ ).

**Model Summary**

**Tabel 9.**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
				Estimate	Durbin-Watson
1	.797 <sup>a</sup>	.636	.624	4.52092	2.253

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kerja ( $X_2$ ), Pelatihan ( $X_1$ )  
 b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ )  
 Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS), 2025

Hasil dari nilai Adjusted R Square sebesar 0.624. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 62.4% pelatihan dan Kualitas Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai sedangkan sisanya sebesar 37.6% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji ANOVA atau  $F_{test}$  atau  $F_{hitung}$  di dapat nilai sebesar 54,112 dimana lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2.75 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan variabel Kualitas Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ ). Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.624. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 62.4% pelatihan dan Kualitas Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai sedangkan sisanya

sebesar 37.6% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Prestasi kerja pegawai merupakan indikator keberhasilan individu dalam menjalankan tugas yang diberikan sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. pelatihan, dan kualitas kerja merupakan tiga faktor utama yang saling melengkapi dalam mendorong peningkatan prestasi kerja. pelatihan memberikan dasar pengetahuan dan keterampilan, sementara kualitas kerja mencerminkan bagaimana pengetahuan dan keterampilan tersebut diterapkan dalam praktik, pelatihan yang relevan membantu pegawai memahami konsep-konsep dan metode kerja yang sesuai dengan perannya, Tingkat pelatihan yang lebih tinggi sering kali dikaitkan dengan kemampuan analisis dan pemecahan masalah yang lebih baik, yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja. Studi oleh Priyanto (2020) Penelitian ini menyoroti pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai di sektor perbankan. Hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi sebesar 30%, pelatihan sebesar 40%, dan kualitas kerja sebesar 60% terhadap prestasi kerja, Penelitian oleh Ramadhani dan Suryana (2021) Penelitian di sektor kesehatan menemukan bahwa kombinasi pelatihan berbasis kompetensi dan kualitas kerja yang konsisten meningkatkan efisiensi pelayanan hingga 70%. pelatihan formal memberikan dampak tidak langsung dengan memperkuat kemampuan

analitis. pelatihan dan kualitas kerja secara bersama-sama memberikan dampak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. memberikan fondasi, pelatihan memperkaya keterampilan, dan kualitas kerja mencerminkan hasil penerapan keduanya. Penelitian terdahulu mendukung pentingnya investasi dalam pengembangan SDM melalui program pelatihan yang berkelanjutan untuk memastikan kualitas kerja pegawai yang optimal. Organisasi perlu merancang strategi holistik untuk mengintegrasikan ketiga faktor ini demi mencapai tujuan jangka panjang.

#### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh pelatihan dan kualitas kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, hal tersebut dapat dilihat dari Hasil ini didukung oleh persamaan regresi  $Y = 16.122 + 0.340 X_1 + 0.459 X_2$  dengan taraf signifikan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $5.313 > 1.997$ ) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan variabel kualitas kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja ( $Y$ ). Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian Rizal Armawansyah (2020). menyatakan bahwa Berdasarkan dari hasil penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan ( $X_1$ ), kualitas kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi

kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pelatihan, kualitas kerja maka prestasi kerja akan meningkat. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Ceswirdani (2021). Hasil penelitian ini menunjukkan pelatihan (X1), kualitas kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y). pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap prestasikerja pegawai di kantor kecamatan kurANJI.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Putri. 2021. Psikologi Perkembangan. Surakarta: PGSD UMS.
- Arikunto, S. 2020. Prosedur Penelitian ,Suatu pendekatan Praktek. Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, Mila. 2017. Manajemen Sumber daya Manusia. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Danang, Sunyoto. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Danim, Sudarwan. 2020. Pengantar Kependidikan. Bandung : Alfabeta
- Erdiansyah. 2019. "Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada CV patarakan Palembang", journal ecoument global, ISSN 2540- 816X, vol. 1 Nomor 1.
- Erlina, Sri Mulyani. 2018. Metodologi Penelitian, Medan: USU Press.
- Evriani; Neri Susanti, Zahrah Indah Ferina, Journal EMAK, Vol. 1 No. 4 OKTOBER 2020 page: 201 - 210
- Flippo, E.B. 2019. Manajemen Personalialia. Jilid 2. Edisi ke-6. Terjemahan. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam. 2022. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. 2019. Emotional Intelligence : Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka. Utama.
- Handoko, Hani T. 2020. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, Yogyakarta: BPFE
- Harsono. 2021. Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Harries Madiistriyatno. 2021. Metodologi penelitian kuantitatif. Indigo Media
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawati, Adya. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. Skripsi Manajemen Universitas Widyagama Malang.
- Iriani, Julkarnain, M Dwiza Johanda Putra, Jurnal Simki Economic, Volume 6 Issue 1, 2023, Pages 143-149 Available online at: <https://jiped.org/index.php/JSE> ISSN (Online) 2599-0748
- Jonathan, Sarwono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya
- \_\_\_\_\_. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson.

2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi. Jakarta: Pertama Salemba Empat.
- Mochtar Luthfi M, Nurlinda, Muliati, Mahyus, Norhaedah K, Jurnal Office: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran Volume 9, Number 1, January-June 2023, 109-120  
Homepage: <http://ojs.unm.ac.id/jo>
- Moekijat. 2018. Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja, Edisi Revisi, CV. Pioner Jaya, Bandung
- Muharsyah, DKK. 2018. Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Jurnalis Menerapkan Multi-Objective Optimization On The Basis Of Ratio Analysis (MOORA). Jurnal Riset Komputer (Jurikom), Vol 5 No 1, 19- 23.
- Murni, Nur Indah Hayati Lestari. 2022. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Imawi Benjaya (Tupperware Indonesia) Di Jakarta. Jurnal Manajemen Publik dan Bisnis. h: 74-90.
- Nawawi, Hadari. 2021. Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi. Profit yang Kompetitif. Yogyakarta: UGM Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2019. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta
- Nurjaman, Kadar. 2014. Manajemen Personalialia. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Peraturan Daerah DKI Jakarta No.8. 2018. Pencegahan dan Penanggulangan Bahaya Kebakaran. Jakarta.
- Riduwan dan Sunarto. 2019. Pengantar Statistika. Bandung: CV Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2021. Pengantar Statistika. Bandung: CV Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Edisi ke-2. Cetakan Ke-4. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika.
- Sekaran, U. 2019. Metode Penelitian Untuk Bisnis 1. (4th ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2020. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suharso, Puguh. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis: Pendekatan. Filosofi dan Praktis. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Malta Printindo.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2018. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Suprihatiningrum, Jamil. 2022. Strategi Pembelajaran. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Suryabrata, Sumadi. 2013. Metodologi Penelitian. Jakarta Utara : PT Raja Grafindo Persada.
- Sutja,A dkk. 2022. Panduan Penulisan Skripsi .Program Ekstensi Bimbingan dan Konseling Fakultas keguruan dan ilmu pendidikan

Universitas Jambi.

- Sutrisno, Edy. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- \_\_\_\_\_. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Tjiptono, Fandy. 2019, Pemasaran Jasa - Prinsip, Penerapan, dan Penelitian, Andi Offset, Yogyakarta
- Wibowo. 2018. Manajemen Kinerja. Edisi keempat. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wijoyo, S. 2014. Psikologi Industri dan Organisasi. Cet. Keempat. Jakarta: Kencana.
- Yani, Lyly. 2019. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil, Negara Di Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah (DPKKD) Kabupaten Simeulue. Masters thesis, Universitas Terbuka.