




THE INFLUENCE OF TRAINING QUALITY AND ORGANIZATIONAL SUPPORT ON THE COMPETENCE OF PROSPECTIVE FUTURES BROKER REPRESENTATIVES THROUGH THE EXISTENCE OF PROFESSIONAL CERTIFICATION INSTITUTIONS IN THE FIELD OF COMMODITY FUTURES TRADING

Asep Irvan Nurohim ¹, Zulkifli Rangkuti ², Hadi Purnomo ³

^{1,2,3} Universitas Mitra Bangsa, Pasar Minggu Jakarta Timur 12520

* Email Korespondensi asepiroan.nurohim@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRACT
<p>Sejarah Artikel: Diterima tgl. 22/05/2026 Diperbaiki tgl. 29/05/2026 Disetujui tgl. 31/05/2026 Tersedia daring tgl. 31/05/2026</p>	<p>This study aims to analyze the influence of training quality and organizational support on the competence of prospective futures broker representatives through the existence of a Professional Certification Institute (LSP) in the field of commodity futures trading. The research method used is a quantitative method with a descriptive and verification approach. Data collection was conducted by distributing questionnaires to prospective futures broker representatives who participated in the training and competency certification program. Data analysis techniques used multiple linear regression analysis and path analysis to determine the direct and indirect effects between research variables. The results of the study indicate that the quality of training and organizational support have a positive and significant effect on the competence of prospective futures broker representatives. In addition, the existence of a Professional Certification Institute has been proven to strengthen the relationship between training quality and organizational support on improving participant competence. The implications of this study are expected to be considered by training institutions, brokerage firms, and regulators in improving the quality of human resource development through training and competency certification that meets national standards.</p>
<p>(e) ISSN: 2962-4746 (p) ISSN: 2961-8312</p>	
<p>DOI: 10.64626/jmbo.v5i1.675</p>	
<p> ©2026. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)</p>	

PENDAHULUAN
Perkembangan industri perdagangan berjangka komoditi di Indonesia menuntut tersedianya sumber daya manusia yang kompeten dan profesional, khususnya calon wakil

pialang berjangka yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan, edukasi, serta menjaga kepercayaan nasabah terhadap perusahaan pialang. Kompetensi calon wakil pialang berjangka menjadi salah satu faktor utama dalam mendukung kualitas pelayanan dan keberlangsungan industri perdagangan berjangka komoditi. Namun, pada kenyataannya masih ditemukan berbagai permasalahan terkait rendahnya penguasaan kompetensi teknis, pemahaman regulasi, kemampuan komunikasi, serta profesionalisme tenaga kerja di bidang tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi calon wakil pialang berjangka perlu mendapatkan perhatian serius melalui berbagai upaya pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi calon wakil pialang berjangka adalah melalui pelaksanaan pelatihan yang berkualitas dan adanya dukungan organisasi yang optimal. Kualitas pelatihan yang baik dapat membantu peserta dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional sesuai dengan kebutuhan industri perdagangan berjangka komoditi. Selain itu, dukungan organisasi berupa pemberian fasilitas, motivasi, kesempatan pengembangan diri, serta lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam mendorong peningkatan kompetensi individu. Dalam mendukung proses

tersebut, keberadaan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) di bidang perdagangan berjangka komoditi memiliki fungsi strategis sebagai lembaga yang menjamin standar kompetensi tenaga kerja melalui proses sertifikasi profesi yang sesuai dengan kebutuhan industri dan standar nasional kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas pelatihan dan dukungan organisasi terhadap kompetensi calon wakil pialang berjangka melalui keberadaan Lembaga Sertifikasi Profesi di bidang perdagangan berjangka komoditi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pelatihan, dukungan organisasi, dan sertifikasi profesi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan pialang berjangka, lembaga pelatihan, Lembaga Sertifikasi Profesi, serta regulator dalam merumuskan kebijakan dan strategi peningkatan kompetensi sumber daya manusia guna menciptakan tenaga profesional yang berkualitas, kompetitif, dan mampu mendukung perkembangan industri perdagangan berjangka komoditi di Indonesia.

LANDASAN TEORI

Pengertian Pelatihan

Menurut Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2019:69-70) pendidikan adalah proses peningkatan pengetahuan

umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Sedangkan latihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Pengertian Dukungan Organisasi

Allen, Shore & Griffeth (2003) menjelaskan bahwa dukungan organisasi memperkuat motivasi intrinsik karyawan melalui penciptaan iklim kerja yang sehat dan kolaboratif, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan efektivitas kerja dan kompetensi individu.

Pengertian Kompetensi

Menurut Muhibbin Syah (2017:47) mengungkapkan pengertian kompetensi bahwa: "Kompetensi kerja adalah kemampuan, kecakapan, keadaan berwenang, atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum. Selanjutnya dikemukakan bahwa kompetensi adalah kemampuan seorang dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak."

Keberadaan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) di bidang perdagangan berjangka komoditi juga memiliki peranan penting dalam menjamin standar kompetensi tenaga kerja. LSP merupakan lembaga pelaksana sertifikasi kompetensi kerja yang telah memperoleh lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) untuk melakukan sertifikasi berdasarkan standar kompetensi kerja nasional. Sertifikasi profesi bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga kerja

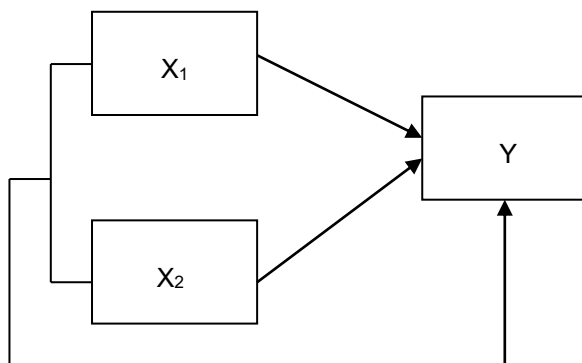
memiliki kompetensi sesuai standar yang dibutuhkan oleh dunia industri (BNSP, 2021). Dalam bidang perdagangan berjangka komoditi, keberadaan LSP menjadi sarana untuk meningkatkan kualitas dan pengakuan kompetensi calon wakil pialang berjangka sehingga mampu meningkatkan daya saing dan profesionalisme tenaga kerja. Oleh karena itu, LSP dipandang memiliki peran dalam memperkuat hubungan antara kualitas pelatihan dan dukungan organisasi terhadap peningkatan kompetensi calon wakil pialang berjangka.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Pelatihan dan Dukungan Organisasi secara simultan dapat meningkatkan Kompetensi Fitriyani (2021) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kompetensi Karyawan di Lembaga Sertifikasi Profesi Perbankan" menyimpulkan bahwa kualitas pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi karyawan. Pelatihan yang diberikan dengan metode interaktif, materi terkini, dan instruktur profesional terbukti memperkuat pemahaman dan keterampilan kerja. Temuan ini mendukung relevansi pentingnya kualitas pelatihan dalam membentuk tenaga kerja yang kompeten.

Yusuf dan Ningsih (2022) meneliti tentang "Pengaruh Dukungan Organisasi dan Motivasi terhadap Kompetensi Pegawai pada Industri

Keuangan Digital.” Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dukungan organisasi, seperti penyediaan fasilitas belajar, bimbingan dari pimpinan, dan sistem pengembangan karier yang jelas, berdampak signifikan terhadap peningkatan kompetensi pegawai. Penelitian ini memperkuat peran strategis organisasi dalam menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Dukungan Organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan Kompetensi.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis ini telah dibuktikan melalui uji regresi parsial (uji t) dan simultan (uji F) dengan hasil signifikan.

H1: Terdapat pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Calon Wakil Pialang Berjangka.

H2: Terdapat pengaruh dukungan organisasi Terhadap Kompetensi Calon Wakil Pialang Berjangka.

H3: Terdapat Pengaruh Pelatihan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kompetensi Calon Wakil Pialang Berjangka.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Metode penelitian deskriptif digunakan untuk meneliti lapangan tentang hal-hal yang sedang terjadi. populasi dalam penelitian ini adalah 31 Calon Wakil Pialang Berjangka. Dengan menggunakan *purposive sampling* berjumlah 31 calon wakil pialang berjangka diharapkan data yang diperoleh dapat lebih akurat dan relevan untuk menggambarkan pengaruh kualitas pelatihan dan dukungan organisasi terhadap kompetensi calon wakil pialang berjangka melalui keberadaan LSP di bidang PBK.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah Kompetensi (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 31 responden yaitu calon wakil pialang berjangka perdagangan berjangka komoditi. Tiga variabel utama yang

dianalisis adalah Pelatihan (X_1), Dukungan Organisasi (X_2), dan Kompetensi (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 Penyediaan fasilitas pelatihan, Bimbingan atau pendampingan dari atasan, Kebijakan pengembangan SDM yang jelas Apresiasi atas prestasi atau kemajuan belajar, Perhatian terhadap kesejahteraan, Keterbukaan komunikasi organisasi

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 ataukah tidak dengan total skor masing-masing variable dengan nilai kritis pada nilai signifikansi 0,05.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_1)

No. Butir Instrumen	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} N= 31	Keterangan
1	0.763(**)	0,355	Valid
2	0.671(**)	0,355	Valid
3	0.750(**)	0,355	Valid
4	0.593(**)	0,355	Valid
5	0.696(**)	0,355	Valid
6	0.534(**)	0,355	Valid
7	0.728(**)	0,355	Valid
8	0.797(**)	0,355	Valid
9	0.723(**)	0,355	Valid
10	0.816(**)	0,355	Valid
11	0.553(**)	0,355	Valid

No. Butir Instrumen	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} N= 31	Keterangan
12	0.576(**)	0,355	Valid

Sumber : Data diolah (2025)

Dengan N= 31 dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{tabel} untuk N = 31 sebesar 0,355. Sehingga untuk melihat r_{hitung} dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Kualitas Pelatihan (X_1), dimana jika didapat nilai r_{hitung} positif dan lebih besar dari r_{tabel} (0,355) maka variabel Kualitas Pelatihan (X_1) dapat dinyatakan **valid**, dan berdasarkan tabel diatas didapat hasil keseluruhan instrument dinyatakan **valid**.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Organisasi (X_2)

No. Butir Instrumen	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} N= 31	Keterangan
1	0.466(**)	0,355	Valid
2	0.595(**)	0,355	Valid
3	0.666(**)	0,355	Valid
4	0.572(**)	0,355	Valid
5	0.856(**)	0,355	Valid
6	0.585(**)	0,355	Valid
7	0.774(**)	0,355	Valid
8	0.609(**)	0,355	Valid
9	0.714(**)	0,355	Valid
10	0.737(**)	0,355	Valid
11	0.795(**)	0,355	Valid
12	0.723(**)	0,355	Valid

Sumber : Data diolah (2025)

Dengan N= 31 dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{tabel} untuk N = 31 sebesar 0,355 Sehingga

untuk melihat r_{hitung} dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Dukungan Organisasi (X_2), dimana jika didapat nilai r_{hitung} positif dan lebih besar dari r_{tabel} (0,355) maka variabel Promosi (X_2) dapat dinyatakan **valid**, dan berdasarkan tabel diatas didapat hasil keseluruhan instrument dinyatakan **valid**.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (Y)

No. Butir Instrumen	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} N= 31	Keterangan
1	0.660(**)	0,355	Valid
2	0.816(**)	0,355	Valid
3	0.705(**)	0,355	Valid
4	0.717(**)	0,355	Valid
5	0.797(**)	0,355	Valid
6	0.776(**)	0,355	Valid
7	0.755(**)	0,355	Valid
8	0.725(**)	0,355	Valid
9	0.734(**)	0,355	Valid
10	0.768(**)	0,355	Valid
11	0.563(**)	0,355	Valid
12	0.801(**)	0,355	Valid

Sumber : Data diolah (2025)

Dengan N= 31 dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{tabel} untuk N = 31 sebesar 0,355. Sehingga untuk melihat r_{hitung} dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Kompetensi Calon Wakil Pialang Berjangka (Y), dimana jika didapat nilai r_{hitung} positif dan lebih besar dari r_{tabel} (0,355) maka variabel Kompetensi Calon Wakil Pialang Berjangka (Y) dapat dinyatakan **valid**, dan berdasarkan tabel diatas didapat hasil keseluruhan instrument dinyatakan **valid**.

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variable Pelatihan (X_1), Dukungan

Organisasi (X_2), dan Kompetensi (Y) diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar nilai r hitung lebih besar dari r tabel yang artinya indikator pada kuesioner 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 Kualitas Pelatihan (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	12

Berdasarkan tabel di atas didapat hasil Uji Reliabilitas variabel Kualitas Pelatihan (X_1) dengan nilai r_{tabel} 0,355, dan hasil nilai Alpha sebesar 0.896, maka dapat disimpulkan bahwa r_{alpha} positif dan lebih besar atau $0.896 > 0,355$ maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Kualitas Pelatihan (X_1) adalah **Reliabel**.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Dukungan Organisasi (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	12

Berdasarkan tabel di atas didapat hasil Uji Reliabilitas variabel Dukungan Organisasi (X_2) dengan nilai r_{tabel} 0,355, dan hasil nilai Alpha sebesar 0.891, maka dapat disimpulkan bahwa r_{alpha} positif dan lebih besar atau $0.891 > 0,355$ maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Dukungan Organisasi

(X₂) adalah **Reliabel**.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi Calon Wakil Pialang Berjangka (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.920	12

Berdasarkan tabel di atas didapat hasil Uji Reliabilitas variabel Kompetensi Calon Wakil Pialang Berjangka (Y) dengan nilai r_{tabel} 0,355, dan hasil nilai Alpha sebesar 0.920, maka dapat disimpulkan bahwa r_{alpha} positif dan lebih besar atau $0.920 > 0,355$ maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Kompetensi Calon Wakil Pialang Berjangka (Y) adalah **Reliabel**.

Analisis Regresi Linier Berganda

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

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.657	10.201			-.052	.958		
Kualitas Pelatihan (X ₁)	.685	.180	.496		3.802	.001	.858	1.165
Dukungan Organisasi (X ₂)	.620	.188	.430		3.298	.003	.858	1.165

a. Dependent Variable: Kompetensi Calon Wakil Pialang Berjangka (Y)

Dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta intersep sebesar 20,657 menyatakan bahwa jika variabel Kualitas Pelatihan (X₁), variabel Dukungan Organisasi (X₂) meningkat 1 satuan, maka variabel Kompetensi Calon Wakil Pialang Berjangka (Y) akan meningkat sebesar **20,657**.
- Nilai koefisien regresi variabel Kualitas Pelatihan (X₁) terhadap variabel Kompetensi Calon Wakil Pialang Berjangka (Y) adalah sebesar 0.685. Hal ini berarti jika variabel Kualitas Pelatihan (X₁) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kompetensi Calon Wakil Pialang Berjangka (Y) sebesar 0.685, dengan asumsi variabel Kualitas Pelatihan (X₁) dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel Dukungan Organisasi (X₂) terhadap variabel Kompetensi Calon Wakil Pialang Berjangka (Y) adalah sebesar 0.620. Hal ini berarti jika variabel Dukungan Organisasi (X₂) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kompetensi Calon Wakil

Pialang Berjangka (Y) sebesar 0.620, dengan asumsi variabel Dukungan Organisasi (X₂) dianggap konstan

Tabel 8. Uji Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1634.561	2	817.280	20.254	.000 ^b
	Residual	1129.826	28	40.351		
	Total	2764.387	30			

a. Dependent Variable: Kompetensi Calon Wakil Pialang Berjangka (Y)

b. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi (X₂), Kualitas Pelatihan (X₁)

Dari hasil uji ANOVA atau F_{test} atau F_{hitung} di dapat nilai sebesar 20.254 dimana lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.91 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan variabel Kualitas Pelatihan (X₁) dan variabel Dukungan Organisasi (X₂) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kompetensi Calon Wakil Pialang Berjangka (Y).

Tabel 9. Model Summary

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.769 ^a	.591	.562	6.35224	2.661

a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi (X₂), Kualitas Pelatihan (X₁)

b. Dependent Variable: Kompetensi Calon Wakil Pialang Berjangka (Y)

Berdasarkan tabel model Summary yang menghasilkan nilai R sebesar 0.879, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 0.769% Kualitas Pelatihan dan Dukungan Organisasi secara simultan (bersama-sama) memang berpengaruh positif terhadap Kompetensi Calon Wakil Pialang Berjangka dan sisanya sebesar 76.9%. hasil dari nilai R² (R Square) sebesar 0.591. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 59.1% Kualitas Pelatihan dan Dukungan

Organisasi secara simultan (bersama-sama) memang berpengaruh positif terhadap Kompetensi Calon Wakil Pialang Berjangka sedangkan sisanya sebesar 40.9% berpengaruh terhadap faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh kualitas pelatihan (X₁) dan dukungan organisasi (X₂) terhadap kompetensi calon wakil pialang berjangka (Y)

Kualitas pelatihan dan dukungan organisasi adalah dua aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat memengaruhi kompetensi kerja pegawai. Keduanya memiliki pengaruh berbeda, namun sama-sama signifikan dalam meningkatkan atau bahkan menurunkan kinerja, tergantung pada bagaimana prosesnya dilakukan dan bagaimana pegawai merespons perubahan tersebut. Berikut ini adalah pembahasan pengaruh masing-masing dan beberapa hasil penelitian terdahulu yang mendukungnya.

Kualitas pelatihan dalam organisasi, sering kali dilakukan untuk berbagai tujuan, seperti mengembangkan keterampilan, memenuhi kebutuhan organisasi, atau sebagai bentuk pengayaan pekerjaan. Kualitas pelatihan dapat memiliki pengaruh positif atau negatif terhadap kompetensi kerja, tergantung pada beberapa faktor, termasuk apakah kualitas pelatihan tersebut dilakukan secara terencana atau tidak, kesesuaian antara posisi baru dengan kompetensi pegawai, serta dukungan dari organisasi.

Dari hasil uji ANOVA atau F_{test} atau F_{hitung} di dapat nilai sebesar 20.254 dimana lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.91 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat

dikatakan variabel kualitas pelatihan (X_1) dan variabel dukungan organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kompetensi calon wakil pialang berjangka (Y)

Berdasarkan tabel model Summary yang menghasilkan nilai R sebesar 0.879, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 0.769% kualitas pelatihan dan dukungan organisasi secara simultan (bersama-sama) memang berpengaruh positif terhadap kompetensi calon wakil pialang berjangka dan sisanya sebesar 76.9%. hasil dari nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0.591. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 59.1% kualitas pelatihan dan dukungan organisasi secara simultan (bersama-sama) memang berpengaruh positif terhadap kompetensi calon wakil pialang berjangka sedangkan sisanya sebesar 40.9% berpengaruh terhadap faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dalam beberapa organisasi, kualitas pelatihan dan dukungan organisasi sering dilakukan secara bersamaan sebagai bagian dari pengembangan karier karyawan. Kombinasi keduanya dapat berpengaruh besar terhadap kompetensi calon wakil pialang berjangka, terutama jika dilakukan dengan perencanaan dan dukungan yang baik. Penelitian oleh Sari & Putra (2017) menunjukkan bahwa ketika pelatihan dan dukungan organisasi memadai, pegawai menunjukkan peningkatan kompetensi kerja yang signifikan. Hal ini disebabkan oleh motivasi yang lebih tinggi serta kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru di posisi yang lebih tinggi atau berbeda.

Secara keseluruhan, kualitas pelatihan dan dukungan organisasi

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi calon wakil pialang berjangka, namun dampaknya sangat bergantung pada pelaksanaan proses tersebut. Jika dilakukan dengan perencanaan yang matang dan mempertimbangkan kesiapan pegawai, keduanya dapat meningkatkan prestasi kerja melalui motivasi, pengembangan keterampilan, dan komitmen. Sebaliknya, mutasi atau promosi yang dilakukan tanpa pertimbangan yang tepat dapat menyebabkan stres, penurunan kinerja, dan bahkan menurunkan motivasi pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh Pelatihan dan Dukungan Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kompetensi, hal tersebut dapat dilihat dari Nilai regresi (t_{hitung}) untuk variabel X_1 (kualitas pelatihan) adalah sebesar 3.802, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 31$ adalah sebesar 2,041. Jadi $3.802 > 2,041$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kualitas pelatihan memang mempunyai pengaruh yang positif terhadap kompetensi calon wakil pialang berjangka. Nilai probabilitas (signifikansi) = 0,005. Jadi probabilitas 0,005 dibawah 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a terima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X_1 dengan variabel Y , karena nilai probabilitasnya lebih kecil dari pada 0,05.

Nilai regresi (t_{hitung}) untuk variabel

X_2 (dukungan organisasi) adalah sebesar 3.298, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 31$ adalah sebesar 2,041. Jadi $3.298 > 2,041$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel dukungan organisasi memang mempunyai pengaruh yang positif terhadap kompetensi calon wakil pialang berjangka. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a terima, dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X_2 dengan variabel Y , karena nilai probabilitasnya lebih kecil dari pada 0,05.

Nilai F_{hitung} di dapat nilai sebesar 20.254 dimana lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.91 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan variabel kualitas pelatihan (X_1) dan variabel dukungan organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kompetensi calon wakil pialang berjangka (Y). Sedangkan hasil dari nilai R^2 (R Square) sebesar 0.591. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 59.1% kualitas pelatihan dan dukungan organisasi secara simultan (bersama-sama) memang berpengaruh positif terhadap kompetensi calon wakil pialang berjangka sedangkan sisanya sebesar 40.9% berpengaruh terhadap faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*. Mason: South-Western Cengage Learning.
- Suprihanto, J. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2014. "Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen", Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nursalam. 2013. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis* : Jakarta: SalembaMedika
- Riduwan. 2020. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung:

- Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-9. Jakarta: Kencana.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- Referensi Jurnal**
- Prasetya, A., & Kato, M. (2011). The Effect of Training on Employee Performance. *Journal of Economics, Business and Accountancy Ventura*, 14(3), 34-45.
- Rahmawati, I., & Suryadi, K. (2018). Pengaruh Kualitas Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kompetensi Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 9(1), 22-30.
- Hidayat, R., & Firmansyah, R. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Motivasi terhadap Kompetensi SDM. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 21(2), 87-95.
- Wulandari, E., & Fauzan, R. (2021). Kompetensi dan Sertifikasi Profesi di Indonesia: Studi pada Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 55-64.
- Sari, D. P., & Nugroho, A. (2019). The Role of Organizational Support in Enhancing Training Effectiveness. *Journal of Human Resource Development*, 8(2), 101-109.
- Pertiwi, L. R., & Supartha, I. W. G. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Sertifikasi terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6598-6626.
- Gunawan, B. (2020). Peran LSP dalam Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 24(1), 85-92.
- Peraturan dan Dokumen Resmi**
- BAPPEBTI. (2022). *Pedoman Sertifikasi Wakil Pialang Berjangka*. Jakarta: Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi.
- BNSP. (2020). *Pedoman Umum Sertifikasi Kompetensi Kerja*. Jakarta: Badan Nasional Sertifikasi Profesi.
- Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2011 tentang Perdagangan Berjangka Komoditi.