

PENGARUH PELATIHAN, PROFESIONALISME, DISIPLIN KERJA MENGENAI KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Koperasi Peternakan Sapi Perah Setia Kawan)

Valentino Akbar Putra Pratama¹, Dadang Krisdianto², Karina Utami Anastuti³

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang
Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia*

LPPM Universitas Islam Malang, Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

Email: valenale27@gmail.com

ABSTRAK

Riset ini dijalankan dengan tujuan guna menganalisis serta menguji pengaruh pelatihan, profesionalisme, dan disiplin kerja pada kinerja pegawai pada KPSP Setia Kawan Nongkojajar, Kabupaten Pasuruan. Jenis riset yang dipakai ialah kuantitatif deskriptif, dengan taktik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai KPSP Setia Kawan. Cara analisis data yang diterapkan berupa regresi linier berganda yang didukung oleh pengujian validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Temuan riset memperlihatkan bahwa secara simultan pelatihan, profesionalisme, dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan sig. pada kinerja pegawai. Selain itu, secara parsial tiap variabel ialah pelatihan, profesionalisme, dan disiplin kerja juga terbukti mempunyai pengaruh positif dan sig. pada kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa kenaikan mutu pelatihan yang terencana dengan baik, penerapan sikap profesional, serta kedisiplinan kerja yang konsisten mampu mendorong kenaikan kinerja pegawai secara optimal. Maka, temuan riset ini bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen KPSP Setia Kawan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih efektif di masa mendatang

Kata Kunci : *Pelatihan, Profesionalisme, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

This investigation aims to explore how instruction, expertise, and adherence to work rules affect outcomes for workers at the Setia Kawan Dairy Cattle Cooperative (KPSP Setia Kawan), situated in Nongkojajar, Pasuruan Regency. The research employs a numerical approach that includes a survey, collecting facts through forms distributed to KPSP Setia Kawan's workers, who served as the subjects for this study. The collected facts were then examined using multiple linear regression, involving verification procedures, dependability evaluations, and standard assumption reviews for confirmation. The outcomes show that instruction, expertise, and adherence to work rules together have a meaningful and favorable effect on how well employees perform. Separately, instruction, expertise, and adherence to work rules all display a favorable and notable effect on employee performance. These discoveries suggest that boosting structured instructional efforts, promoting an expert outlook, and firmly enforcing work discipline might greatly better worker results. Therefore, these understandings might help the KPSP Setia Kawan leadership in crafting more effective personnel oversight plans

Keywords: *Training, Professionalism, Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Koperasi Peternakan Sapi Perah (KPSP) Setia Kawan di Pasuruan yaitu salah satu koperasi

yang sangat penting dengan pertumbuhan anggota yang stabil serta produksi susu yang mencapai 100 ton setiap harinya. Sebagai elemen penting dalam perekonomian lokal, koperasi ini tidak hanya mengutamakan pengolahan susu segar bersama

organik, tetapi juga membuka unit usaha tambahan seperti minimarket bersama layanan pinjam-meminjam. Keberhasilan operasional sangat tergantung pada kontribusi 354 personelnnya, termasuk pengurus bersama tenaga medis hewan, menjadikan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aset berharga dalam mempertahankan daya saing di industri ini. Meskipun performa para personel menunjukkan peningkatan berkelanjutan antara tahun 2020 hingga 2023, data menunjukkan bahwa pencapaian tersebut masih variatif bersama belum sepenuhnya mencapai target ideal 100%. Beberapa indikator, seperti efektivitas kerja, masih mengalami fluktuasi. Tantangan utama yang dihadapi yaitu sulitnya beradaptasi dengan teknologi digital bersama peralatan modern, terutama bagi personel yang telah berusia di atas 40 tahun. Situasi ini semakin diperburuk oleh kurangnya program pelatihan, sosialisasi, bersama bimbingan teknis yang memadai, sehingga pelaksanaan program "KPSP Digital" belum berjalan dengan baik dalam meningkatkan efisiensi kerja.

Selain tantangan teknis, KPSP Setia Kawan juga mengalami permasalahan internal terkait profesionalisme bersama disiplin kerja. Banyak personel yang membawa perilaku dari luar lingkungan kerja ke dalam kantor, yang mengakibatkan kurangnya fokus, pengabaian mengenai SOP, serta kesulitan dalam membangun kerja sama tim. Permasalahan disiplin juga terlihat dari sikap tidak peduli mengenai teguran dari pimpinan bersama ketidakkonsistenan dalam menerapkan aturan. Dalam mengatasi kompleksitas masalah ini, studi ini dilakukan untuk mengeksplorasi sejauh mana pengaruh "Pengaruh Pelatihan, Profesionalisme, Disiplin Kerja mengenai Kinerja Karyawan".

Rumusan Masalah

1. Apakah Pelatihan, Profesionalisme, bersama Disiplin Kerja secara bersamaan menyandang dampak pada performa personel di Koperasi Peternakan Sapi Perah Setia Kawan?
2. Apakah Pelatihan berdampak pada performa personel di Koperasi Peternakan Sapi Perah Setia Kawan?
3. Apakah Profesionalisme berdampak pada performa personel di Koperasi Peternakan Sapi Perah Setia Kawan?
4. Apakah Disiplin Kerja berdampak pada performa personel di Koperasi Peternakan Sapi Perah Setia Kawan?

KAJIAN PUSTAKA

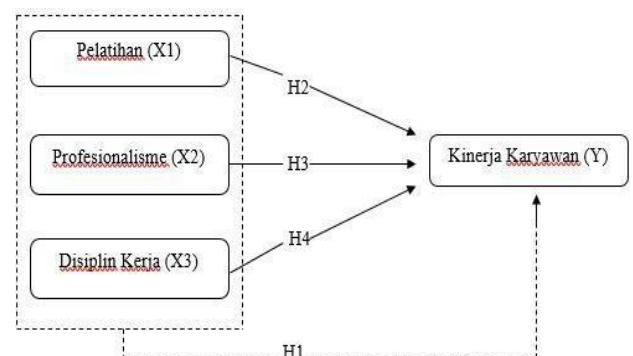
Pelatihan

Berdasarkan Rupianti dkk., (2023:49) pelatihan personel yaitu satu proses pendidikan yang berlangsung dalam jangka pendek dengan pendekatan yang sistematis bersama terencana, di mana personel yang bukan manajer mensanggupkan pengetahuan serta keterampilan teknis yang diperlukan untuk mencapai sasaran tertentu. Proses ini berfokus untuk meningkatkan mutu tenaga kerja, mendukung partisipasi mereka dalam pembangunan, serta melindungi hak-hak pekerja melalui jaminan kesetaraan peluang bersama perlakuan yang tidak diskriminatif.

Disiplin Kerja

Menurut Khaeruman dkk., (2021:23) disiplin kerja melambangkan suatu perilaku, sikap, bersama tindakan yang selaras dengan peraturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta abersamaya konsekuensi jika terjadi pelanggaran. Disiplin kerja juga melibatkan langkah- langkah manajemen guna memotivasi anggota organisasi agar mematuhi ketetapan bersama peraturan yang ada, beserta hukuman bagi yang melanggar peraturan tersebut.

Kerangka Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Hipotesis

Keterangan:
 ————— : Pengaruh Parsial
 - - - - - : Pengaruh Simultan

METODE PENELITIAN

Studi ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan metode positivistik

yang dilakukan secara terstruktur bersama terukur untuk mengevaluasi dampak dari pelatihan, profesionalisme, serta disiplin kerja mengenai performa personel. Lokasi studi ini terletak di Koperasi Peternakan Sapi Perah (KPSP) Setia Kawan, yang beralamat di Jl. Raya Wonosari Nongkojajar No. 38, Kec. Tutur, Pasuruan, Jawa Timur. Pelaksanaan rangkaian aktivitas studi ini dilakukan selama periode lima bulan, dimulai dari November 2024 hingga Maret 2025. Pendekatan untuk menganalisis data yang dipraktikkan dalam studi ini yaitu dengan menggunakan analisis regresi linear ganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0.772	0,143	Valid
	X1.2	0.824	0,143	Valid
	X1.3	0.744	0,143	Valid
	X1.4	0.77	0,143	Valid
	X1.5	0.772	0,143	Valid
Profesionalisme (X2)	X2.1	0.703	0,143	Valid
	X2.2	0.705	0,143	Valid
	X2.3	0.737	0,143	Valid
	X2.4	0.806	0,143	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0.841	0,143	Valid
	X3.2	0.785	0,143	Valid
	X3.3	0.808	0,143	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.773	0,143	Valid
	Y2	0.786	0,143	Valid
	Y3	0.733	0,143	Valid
	Y4	0.706	0,143	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2026

Dari hasil pengujian validitas yang dilakukan, sanggup dirumuskan bahwa segala pernyataan dari masing-masing variabel yaitu valid. Ini karena nilai r yang diperoleh lebih besar dipadankan dengan r bagan. Dengan demikian, segala pernyataan dalam kuesioner sanggup dipertanggungjawabkan bersama mampu menilai segala variabel dalam studi, yaitu Pelatihan, Profesionalisme, Disiplin Kerja, bersama Performa personel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0.835	Reliabel
Profesionalisme (X2)	0.723	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0.74	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.741	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti 2026

Hasil dari uji reliabilitas memperlihatkan bahwa variabel Pelatihan (X1) mencatat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,835, Profesionalisme (X2) terukur pada angka 0,723, Disiplin Kerja (X3) mencapai 0,740, bersama Performa Personel (Y) berada di angka 0,741. Segala variabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0,50, sehingga bisa dirumuskan bahwa semua variabel dalam pengkajian ini dianggap sanggup diandalkan.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov Satu Spesimen menunjukkan nilai Asymp. Sig. (dua arah) yang mencapai 0,097. Mengingat nilai menonjolsi ini lebih tinggi dari 0,05, kita sanggup menyimpulkan bahwa data yang dikumpulkan dalam studi ini menyandang distribusi yang normal bersama memenuhi syarat normalitas.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		188
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.91910309
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.033
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.097 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah peneliti 2026

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.784	.780	.92657

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data diolah peneliti 2026
Hasil dari pengujian menunjukkan nilai R Square mencapai 0,784, yang mengindikasikan bahwa 78,4% perubahan dalam Performa Personel sanggup dijustifikasi oleh faktor Pelatihan, Profesionalisme, bersama Disiplin Kerja. Sementara itu, 21,6% sisanya terpengaruh oleh elemen- elemen lain yang tidak dicakup dalam pengkajian ini.

Uji t (Parsial)

Tabel 5. Uji t (Parsial)

Sumber: Data diolah peneliti 2026
Hasil pengujian menunjukkan bahwa setiap variabel independen menyandang nilai signifikan di bawah 0,05, sehingga sanggup dirumuskan bahwa Pelatihan, Profesionalisme, dan Disiplin Kerja masing-masing menyandang pengaruh signifikan terhadap Performa Personel

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	572.218	3	190.739	.000 ^b
	Residual	157.968	184	.859	
	Total	730.186	187		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Hasil dari pengujian bahwa setiap variabel independen menyandang nilai signifikan kurang dari 0,05, sehingga sanggup dirumuskan bahwa Pelatihan, Profesionalisme, dan Disiplin Kerja memberikan dampak signifikan secara individu terhadap Performa Personel

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan, Profesionalisme, bersama Disiplin Kerja mengenai Performa Personel

Hasil dari studi ini menunjukkan bahwa pelatihan, profesionalisme, bersama disiplin kerja secara bersamaan menyandang pengaruh yang positif bersama menonjol mengenai performa para personel di KPSP Setia Kawan. Ini ditunjukkan melalui nilai menonjolsi dari uji F yang berada di bawah 0,05, yang berarti hipotesis pertama (H1) diterima. Penemuan ini mendukung teori Modal

Manusia yang diajukan oleh Gary Becker (1994, dalam Fleischhauer bersama Gallen, 2007:4), yang melihat manusia sebagai aset strategis yang nilai produksinya sanggup ditingkatkan melalui investasi dalam pendidikan, pelatihan, serta pengembangan sikap kerja. Hal ini selaras dengan pensanggup Sudirman dkk. (2019:4) bahwa pengelolaan modal manusia yang efektif menyandang dampak menonjol mengenai pertumbuhan organisasi, sehingga penguatan ketiga variabel tersebut menjadi kunci strategi bagi KPSP Setia Kawan dalam mencapai

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.114	.620		3.411	.001
	X1	.202	.054	.266	3.762	.000
	X2	.230	.068	.228	3.390	.001
	X3	.522	.071	.451	7.328	.000

a. Dependent Variable: Y

produktivitas bersama performa personel yang berkelanjutan.

2. Pengaruh Pelatihan mengenai Performa Personel

Hasil studi menunjukkan bahwa pelatihan (X1) menyandang efek positif bersama menonjol secara parsial mengenai performa personel di KPSP Setia Kawan. Hipotesis kedua (H2) diterima, seperti yang ditunjukkan oleh nilai menonjolsi uji-t yang kurang dari 0,05. Hasil ini mendukung pensanggup Hasibuan bahwa pelatihan meningkatkan keterampilan kerja untuk mencapai hasil yang optimal. Selain itu, temuan ini selaras dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Ferry dkk. (2018) bersama Safitri (2019), yang menemukan korelasi positif antara pelatihan bersama performa kerja. Responden menilai bahwa pelatihan yang sistematis bersama terorganisir membantu mereka memahami tugas, menguasai teknologi, bersama menjadi lebih percaya diri. Akibatnya, pencapaian performa personel terus meningkat dengan kualitas pelatihan perusahaan.

3. Pengaruh Profesionalisme mengenai Performa Personel

Karena variabel profesionalisme (X2) berdampak positif bersama menonjol secara parsial mengenai performa personel KPSP Setia Kawan, Hipotesis ketiga (H3) diterima. Nilai menonjolsi uji-tnya di bawah 0,05. Hasilnya mendukung teori Chairunnisah (2021:42) bahwa sikap, tanggung jawab, bersama komitmen untuk bekerja sangat

terdampak performa. Selain itu, temuan ini selaras dengan studi yang dilakukan oleh Masnun et al. (2022) yang mengkonfirmasi korelasi yang positif. Personel yang profesional menyanggah kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai standar, menjaga kualitas, bersama membedakan tanggung jawab pribadi dari tanggung jawab kantor. Akibatnya, tingkat profesionalisme personel berkorelasi dengan performa organisasi secara keseluruhan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja mengenai Performa Personel

Hipotesis keempat (H4) diterima karena variabel disiplin kerja (X3) menyanggah pengaruh positif bersama menonjol secara parsial mengenai performa personel di KPSP Setia Kawan. Ini dibuktikan dengan nilai menonjolsi uji-t kurang dari 0,05. Hasil ini selaras dengan studi yang dilakukan oleh Jufrizen dkk. (2021), yang menyatakan bahwa disiplin kerja yaitu komponen penting yang mendorong personel untuk mematuhi peraturan, bekerja sesuai jadwal, bersama menyelesaikan tugas secara bertanggung jawab. Personel dengan tingkat disiplin tinggi cenderung lebih konsisten dalam memenuhi target waktu bersama hasil kerja organisasi karena disiplin yang termanifestasi melalui kemauan bersama kesadaran untuk mematuhi prosedur organisasi terbukti mampu menciptakan ketertiban bersama efisiensi.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Performa Personel KPSP Setia Kawan terdampak secara bersamaan oleh variabel kualitas pelatihan, profesionalisme, bersama disiplin kerja.
2. Variabel kualitas pelatihan (X1) berdampak positif bersama menonjol mengenai performa personel KPSP Setia Kawan
3. Variabel profesionalisme (X2) berdampak positif bersama menonjol mengenai performa personel KPSP Setia Kawan.
4. Variabel disiplin kerja (X3) berdampak positif bersama menonjol mengenai

performa personel KPSP Setia Kawan.

Saran

1. Bagi pihak KPSP Setia Kawan, hasil studi ini diharapkan sanggup membantu KPSP Setia Kawan terus meningkatkan kualitas pelatihan yang berkelanjutan, menanamkan nilai profesionalisme dalam budaya kerja, bersama memperkuat penerapan disiplin kerja untuk meningkatkan performa personel.
2. Harapan untuk studi mendatang: Studi berikutnya diharapkan mampu memperluas variabel studi dengan memasukkan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja personel. Diharapkan peneliti berikutnya sanggup melanjutkan studi dengan menerapkan metode yang berbeda agar menjadi lebih bervariasi dan valid

DAFTAR PUSTAKA

- Chairunnisah, Reni, S. KM, and Politeknik Medica Farma Husada Mataram. 2021. Teori Sumber Daya Manusia.
- Ferry, Yosef. 2018. "Pengaruh Pelatihan Bersama Lingkungan Kerja Mengenai Performa Personel Bagian Produksi Pt Indomaju Textindo Kudus." BMAJ: Business Management Analysis Journal 1(1):37–48. doi:10.24176/bmaj.v1i1.2686.
- Fleischhauer, Kai Joseph, and Universitas St Gallen. 2007. "Tinjauan Teori Modal Manusia : Ekonomi Mikro Departemen Ekonomi
- Hasibuan, Abdurrozzaq. 2023. "BUKU ETIKA PROFESI-PROFESIONALISME KERJA."
- Khaeruman, Luis Marnisasah, Syech Idrus, Laila Irawati, Yuary Farradia, Eni

Erwantiningsih, Hartatik, Supatmin, Yuliana, Nur Aisyah, Nurdin Natan, mutinda teguh Widayanto, and Ismawati. 2021. Meningkatkan Performa Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus

Masnun, Masnun, Muhammad Sapruwan, and Supriyanto. 2022. “Pengaruh Pelatihan Bersama Keterampilan Mengenai Percaya Diri Yang Berdampak Pada Performa Personel: The Influence of Training and Skills on Confidence That Impacts Employee Performance.” JURNAL EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan 2(2):28–35.

Rupianti, R., A. Setiawan, L. S. J. Sapari, and. 2023. Manajemen Bisnis Dalam Era Digital: Pendekatan Teoritis Bersama Praktis.

Safitri, Debby Endayani. 2019. “Pengaruh Pelatihan Mengenai Performa Personel.” Jurnal Dimensi 8(2):240–48. doi:10.33373/dms.v8i2.2154.

Sudirman, Muhammad Hasan Acai, Indarta Priyana, Yullya Ramadonna Rini Setiowati Nurhidayati, Yuan Badrianto, Muhammad Fidiandri Putra Rokhimah, and Selvia Nuriasari Mohamad Firdaus Abdi Sakti Walenta. 2019. HUMAN CAPITAL MANAGEMENT. Vol. 11.