

PENGARUH PELATIHAN, PROFESIONALISME, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Koperasi Peternakan Sapi Perah Setia Kawan)

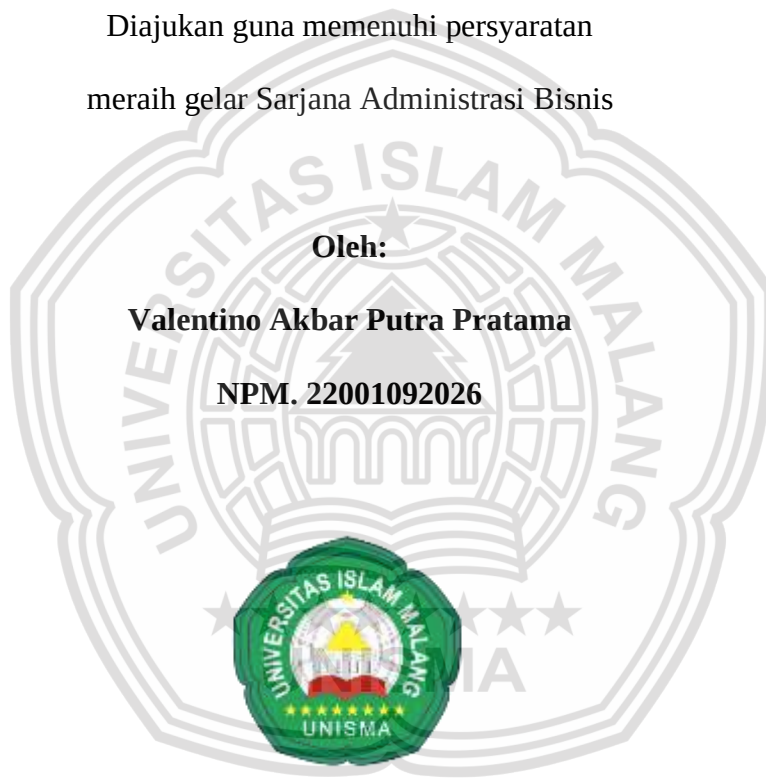
SKRIPSI

Diajukan guna memenuhi persyaratan
meraih gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh:

Valentino Akbar Putra Pratama

NPM. 22001092026



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
MALANG**

2026

MOTTO

“Love the life you live, live the life you love.”

“Cintai kehidupan yang kamu jalani, jalani kehidupan yang kamu cintai.”

Bob Marley



LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Valentino Akbar Putra P
NPM : 22001092026
Program Studi : Administrasi Bisnis
Fakultas : Ilmu Administrasi
Universitas : Islam Malang
Judul : Pengaruh Pelatihan, Profesionalisme, Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi
Pertenakan Sapi Perah Setia Kawan)

Malang, 27 Januari 2026

Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing I,

Dosen Pembimbing II,


Dadang Krisdianto, S.Sos., M.Si
NPP. 101203198032173


Karina Utami Anastuti, S.AB, M.AB
NPP. 211305199032130

Mengetahui,

Ketua Program Studi Administrasi Bisnis



Karina Utami Anastuti, S.AB, M.AB
NPP. 211305199032130

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi berjudul
**PENGARUH PELATIHAN, PROFESIONALISME, DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA KOPERASI PETERNAKAN SAPI PERAH
SETIA KAWAN)**

Telah dipertahankan di depan Majelis Penguji Skripsi dan telah dinyatakan

LULUS

Malang, 23 Februari 2026

Ketua Penguji

Majelis Penguji

Anggota Penguji 1



Dadang Krisdianto, S.Sos., M.Si
NPP. 1012031980320173



Karina Utami Anastuti, S.AB, M.AB
NPP. 211305199032130

Anggota Penguji 2



Daris Zunaida, S. AB., M. AB
NPP. 131206198232223

Mengetahui,

~~Dekan~~ Fakultas Ilmu Administrasi

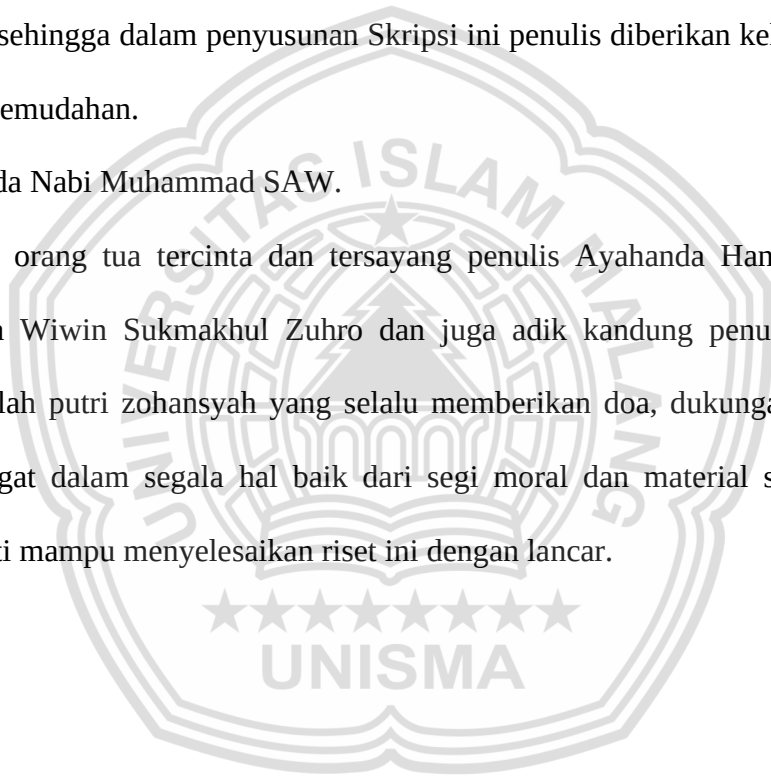


Dr. Afifuddin, S.Ag., M.Si
NPP. 21515061976321004

PERSEMBAHAN

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT. Yang mana atas izinnya peneliti bisa menyelesaikan Skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Sebuah tulisan yang disusun menjadi Skripsi ini penulis mempersembahkan guna:

1. Allah SWT yang sudah memberikan nikmat, perlindungan dan keberkahan hidup sehingga dalam penyusunan Skripsi ini penulis diberikan kelancaran serta kemudahan.
2. Baginda Nabi Muhammad SAW.
3. Kedua orang tua tercinta dan tersayang penulis Ayahanda Handoko & Ibunda Wiwin Sukmakhul Zuhro dan juga adik kandung penulis Alea Faradilah putri zohansyah yang selalu memberikan doa, dukungan, serta semangat dalam segala hal baik dari segi moral dan material sehingga peneliti mampu menyelesaikan riset ini dengan lancar.



PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70.

Malang, 28 Januari 2026


Valentino Akbar Putra
METERAI TEMPEL
764AJXB12970545

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : Valentino Akbar Putra Pratama
Nomor Pokok Mahasiswa : 22001092026
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat, Tanggal Lahir : Pasuruan, 27 Maret 2002
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Nama Orang Tua : Handoko (Ayah)
Wiwin Sukmakhul Zuhro (Ibu)
Alamat : Dusun Karang Rejo RT 01 RW 03
Desa Kayu Kebek, Kec. Tutar, Kab Pasuruan
Alamat E-mail : valenale27@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

- 2005 - 2007 : TK Sunan Giri
- 2007 - 2013 : SDI Sunan Drajat
- 2013 - 2016 : SMPN 1 Tutar
- 2016 - 2019 : SMAI Yakin Tutar



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah hirabbil alamin puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Profesionalisme, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada koperasi peternakan sapi perah setia kawan)”. Skripsi ini disusun guna menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Progam Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Islam Malang.

Pada penulisan skripsi ini ada banyaknya kendala yang dilalui namun atas bantuan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak sehingga skripsi ini bisa diselesaikan dengan baik. Harapan dengan adanya skripsi ini bisa memberikan manfaat kepada seluruh pihak.

1. Prof. Dr. H. Junaidi, M.Pd.,Ph. D selaku Rektor Universitas Islam Malang
2. Bapak Dr. Afifuddin, S.Ag ., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Islam Malang.
3. Karina Utami Anastuti, S.AB.,M.AB selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Islam Malang.
4. Bapak Dadang Krisdianto, S.Sos., M.Si selaku dosen pembimbing utama skripsi atas bimbingan, arahan dan motivasi beliau dalam penyusunan skripsi ini.

5. Ibu Karina Utami Anastuti, S.AB.,M.AB selaku dosen pembimbing pendamping skripsi atas bimbingan, arahan dan motivasi beliau dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Dadang Krisdianto, S.Sos., M.Si selaku dosen wali yang sudah memberikan bimbingan selama masa perkuliahan.
7. Seluruh dosen yang sudah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa perkuliahan.
8. Handoko selaku ayah dan Wiwin Sukmakhul Zuhro selaku orang tua yang tidak pernah putus mendoakan, memberikan motivasi dan semangat.
9. Saudara saya, Alea Faradilah Putri Zohansyah yang selalu jadi penyemangat saya guna terus bertahan dan menyelesaikan studi saya sebaik-baiknya.
10. Sahabat saya Regina Dyah Yudha Komalasari, Sugeng Santoso, Raden deden, Geovano dan Ach Haidir Thobibi yang selalu memotivasi, membantu dan memberikan semangat kepada saya.

Penulis menyadari adanya kekurangan dan keterbatasan pada skripsi karena jangka waktu yang terbatas serta kemampuan dalam menyusun. Maka, penulis memohon maaf apabila ditemukannya kekeliruan dan kekurangan pada skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini mampu memberikan manfaat bagi seluruh pembaca.

RINGKASAN

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.

SUMMARY

This research was conducted with the objective of examining and analyzing the influence of training, professionalism, and work discipline on employee performance at the Setia Kawan Nongkojajar Dairy Cattle Cooperative (KPSP) in Pasuruan Regency. The study adopts a descriptive quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to employees of KPSP Setia Kawan. The data analysis method employed is multiple linear regression, supported by validity testing, reliability testing, and classical assumption testing. The findings reveal that, simultaneously, training, professionalism, and work discipline have a positive and significant impact on employee performance. Furthermore, on a partial basis, each variable—training, professionalism, and work discipline—also shows a positive and significant effect on employee performance. These results indicate that enhancing the quality of well-structured training programs, fostering professional attitudes, and maintaining consistent work discipline can effectively improve employee performance. Therefore, these findings can serve as a reference for the management of KPSP Setia Kawan in developing more effective human resource management policies in the future.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

KPSP Setia Kawan yang berada di Kecamatan Tutur, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur ialah salah satu koperasi peternakan berskala besar di wilayah tersebut dan mempunyai peran krusial dalam mendorong pertumbuhan ekonomi lokal. Sejak didirikan pada tahun 1961, koperasi ini mengalami perkembangan yang cukup pesat. Ini terlihat dari kenaikan total anggota yang rata-rata tumbuh sebesar 4,2% tiap tahun, yakni dari 8.110 orang pada tahun 2013 menjadi 10.147 orang pada tahun 2019.

Tabel 1. Total Anggota KPSP Setia Kawan

Tahun	Anggota (orang)
2018	9593
2019	10.147
2020	-
2021	11.005
2022	-
2023	-

Sumber: KPSP Setia Kawan (2024)

Sesuai Tabel 1, bisa diketahui bahwa KPSP Setia Kawan Nongkojajar mempunyai total peternak yang cukup besar sebagai sumber daya utama. Total anggota mengindikasikan tren kenaikan dari tahun ke tahun. Anggota koperasi ini berasal dari 16 desa di Kabupaten Pasuruan, yang meliputi 11 desa di Kecamatan Tutur, 3 desa di Kecamatan Puspo, serta 2 desa di Kecamatan Pasrepan.

Pencapaian tersebut tidak terlepas dari penerapan manajemen yang terstruktur, kapasitas produksi yang tinggi, serta adanya pendampingan berkelanjutan kepada para peternak melalui penyediaan fasilitas modern dan

kemudahan akses pasar. Dengan berbagai keunggulan tersebut, KPSP Setia Kawan mampu menaikkan taraf kesejahteraan peternak sekaligus memperkuat posisi industri pengolahan susu nasional. Maka, koperasi ini dijadikan sebagai objek studi dalam riset ini guna meraih pemahaman yang lebih mendalam terkait peran koperasi dalam pengembangan peternakan sapi perah serta kenaikan penyerapan susu oleh industri.

Tabel 2. KPSP dan Produksi Susu Harian

Nama Koperasi	Produksi Susu Setiap Hari
KPSP Setia Kawan	100 ton
KUD Nawasena	110 ton
Koperasi Agro Niaga	50 ton
KUD Tani Wilis	54 ton

Sumber: (Radar Malang, 2025; Ditjen PKH Pertanian, 2025; Tribun Mataraman, 2025)

Pemilihan KPSP Setia Kawan sebagai objek studi disesuaikan pada kontribusinya yang cukup besar pada elemen industri susu lokal, dengan kapasitas produksi harian meraih 100 ton, meskipun masih berada di bawah KUD Nawasena yang mengtemuankan 110 ton per hari. Kebertemuanan koperasi ini bisa dilihat tidak hanya dari total produksi, tapi juga dari berbagai program yang berfokus pada kenaikan kesejahteraan anggota serta pengelolaan organisasi yang berkelanjutan. Selain itu, koperasi ini juga mengusung sistem peternakan sapi perah berbasis organik, sehingga mengtemuankan susu segar bermutu tinggi serta produk olahan seperti keju organik. Pendekatan yang menyeluruh ini turut menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan tertib, sekaligus memperkuat daya saing koperasi di industri susu.

Di samping itu, KPSP Setia Kawan juga menyediakan beragam layanan penunjang, seperti minimarket, unit simpan pinjam, serta divisi perdagangan yang

memberikan manfaat bagi anggota maupun masyarakat sekitar. Pada operasionalnya, peran pegawai menjadi sangat krusial guna menjaga kelancaran aktivitas koperasi. Guna menaikkan efektivitas kerja, koperasi ini sudah memanfaatkan teknologi digital melalui program “KPSP Digital” guna menaikkan efisiensi operasional sekaligus menarik minat generasi muda guna terlibat di sektor peternakan. Dengan visi pengembangan SDM melalui pelatihan dan kenaikan keterampilan, koperasi ini menjadi objek yang relevan guna mengkaji hubungan antara pelatihan, profesionalisme, dan kinerja pegawai dalam industri peternakan sapi perah.

Tabel 3. Total Pegawai KPSP Setia Kawan

Status	Jumlah (orang)
Pengurus	7
Penasihat	3
Pengawas	3
Perwakilan Anggota	67
Dokter Hewan	2
Paramedis	5
Inseminator	12
Petugas Potong Kuku	6
Karyawan	249
Total Karyawan	354

Sumber: KPSP Setia Kawan (2024)

Peran pegawai di KPSP Setia Kawan mempunyai posisi yang sangat krusial dalam menjaga keberlangsungan operasional koperasi. Tanpa adanya pegawai, seluruh aktivitas organisasi tidak bisa berjalan secara optimal. Pegawai terlibat langsung dalam berbagai kegiatan pengelolaan dan operasional, sehingga menuntut adanya kompetensi, kedisiplinan, serta sikap profesional yang tinggi. SDM menjadi elemen krusial yang menetapkan keberterimaan organisasi, karena SDM berperan dalam merencanakan sekaligus menjalankan tiap aktivitas kerja. Tahap

kebertemuanan koperasi sangat disahkan oleh mutu kinerja SDM yang dimiliki, termasuk dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

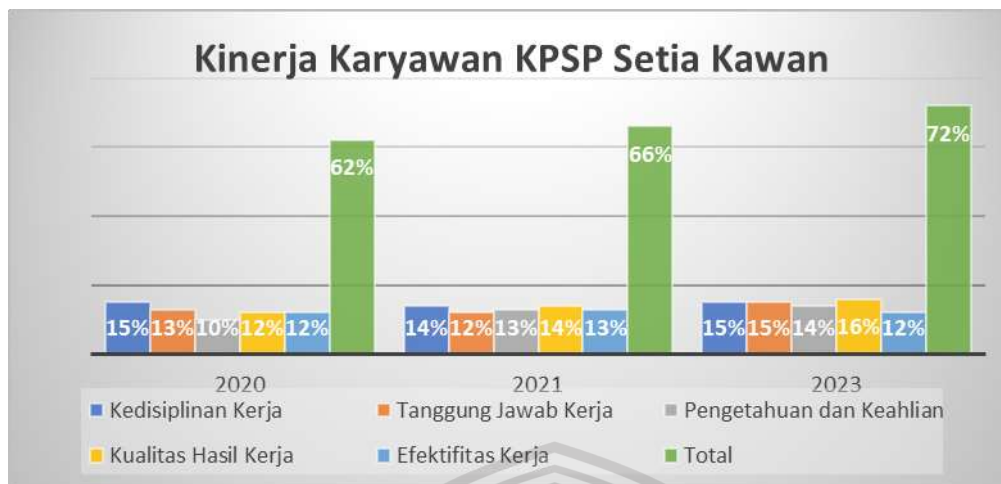
Kinerja pegawai menjadi indikator krusial dalam mendukung perkembangan koperasi. Apabila kinerja naik, maka peluang kebertemuanan organisasi akan makin besar. Sebaliknya, penurunan kinerja bisa menimbulkan dampak negatif, seperti menurunnya produktivitas hingga merosotnya citra koperasi. Maka, evaluasi kinerja pegawai yang dijalankan secara berkelanjutan di KPSP Setia Kawan menjadi instrumen krusial guna mengidentifikasi kekurangan serta memastikan pencapaian tujuan organisasi secara maksimal. Berikut ialah kriteria penilaian kinerja pegawai di KPSP Setia Kawan:

Tabel 4. Kriteria Penilaian Kinerja KPSP Setia Kawan

Kinerja Karyawan	Bobot Penilaian Kinerja Karyawan	Tahun			
		2020	2021	2022	2023
Kedisiplinan Kerja	20%	15%	14%	15%	17%
Tanggung Jawab Kerja	20%	13%	12%	15%	16%
Pengetahuan dan Keahlian	20%	10%	13%	14%	18%
Kualitas Hasil Kerja	20%	12%	14%	16%	17%
Efektifitas Kerja	20%	12%	13%	12%	15%
Total	100%	62%	66%	72%	83%

Sumber: KPSP Setia Kawan (2024)

Grafik berikut menggambarkan perkembangan kinerja pegawai KPSP Setia Kawan selama periode 2020 hingga 2023:



Gambar 1. Kinerja Pegawai
Sumber: KPSP Setia Kawan (2024)

Sesuai Gambar 1, terlihat bahwa kinerja pegawai KPSP Setia Kawan mengalami tren kenaikan dari tahun 2020 sampai 2023. Pada tahun 2020, capaian kinerja berada pada angka 62%, kemudian naik menjadi 65% pada tahun 2021, dan meraih 72% pada tahun 2023. Indikator pengetahuan dan keahlian menggambarkan kenaikan yang relatif stabil, sedangkan indikator lain seperti efektivitas kerja masih mengalami fluktuasi. Ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal dan masih berada di bawah target ideal sebesar 100%.

Sesuai temuan observasi yang dilaksanakan pada 18 November 2024 di kantor KPSP Setia Kawan, ditemukan beragam permasalahan, salah satunya berkaitan dengan minimnya pelatihan dan sosialisasi terkait penerapan sistem digital. Hal tersebut diperkuat oleh ungkapan HRD, Bapak Mukhlisin, dalam wawancara berikut:

“Permasalahan utama di Koperasi Peternakan Sapi Perah KPSP Setia Kawan ialah pegawai kesulitan mengadaptasi peralatan modern. Ini dikarena pengimplementasian sistem digital dan peralatan modern yang tidak diiringi pelatihan dan sosialisasi yang memadai, sehingga banyak pegawai merasa

kebingungan dan tidak siap memakai teknologi tersebut. Ini tentu saja berimplikasi pada penurunan kinerja.”

Minimnya total tenaga kerja muda di KPSP Setia Kawan menjadi salah satu hambatan utama dalam penerapan teknologi modern dan digital, karena sebagian besar pegawai di perusahaan ini didominasi oleh usia di atas 40 tahun. Elemen usia yang relatif lebih tua seringkali menyebabkan proses adaptasi pada teknologi baru menjadi lebih lambat. Keterbatasan pelatihan dan sosialisasi terkait digitalisasi turut memperburuk kondisi tersebut. Padahal, pelatihan seharusnya menjadi tahap awal guna membantu pegawai agar mampu memahami serta mengoperasikan teknologi secara optimal.

Pada praktiknya, pelatihan terkait penggunaan peralatan dan sistem modern belum dilaksanakan secara maksimal. Pegawai umumnya hanya meraih arahan singkat tanpa disertai pendampingan maupun simulasi langsung, sehingga mereka mengalami kesulitan dalam memahami prosedur operasional, termasuk dalam sistem pencatatan digital. Dampaknya, banyak pegawai belum mampu memanfaatkan teknologi secara efektif, yang berujung pada menurunnya efisiensi kerja serta tidak tergapainya tujuan implementasi teknologi tersebut.

Permasalahan berikutnya di KPSP Setia Kawan berkaitan dengan tahap profesionalisme pegawai yang dipengaruhi oleh kebiasaan pergaulan di luar lingkungan kerja, sebagaimana disampaikan oleh HRD Bapak Mukhlisin dalam wawancara berikut:

“Permasalahan lain di KPSP Setia Kawan ini ialah kurangnya profesionalitas pegawai. Banyak dari mereka membawa kebiasaan pergaulan di luar kerja ke lingkungan kantor. Ini sering kali memengaruhi cara mereka bekerja, seperti tidak fokus, kurang menghormati aturan, dan sulit diajak bekerja sama dalam tim. Sikap ini tentu berimplikasi pada kinerja secara keseluruhan.”

Rendahnya profesionalisme pegawai menjadi salah satu elemen utama yang memicu penurunan kinerja di KPSP Setia Kawan. Ini disebabkan oleh kebiasaan dari lingkungan luar yang terbawa ke dalam dunia kerja. Perilaku yang tidak mencerminkan kepatuhan pada aturan, seperti keterlambatan, tidak menjalankan SOP, serta kurangnya fokus dalam bekerja, ialah bentuk nyata dari permasalahan tersebut.

Selain itu, pengaruh pergaulan juga menyebabkan pegawai cenderung mengalami kesulitan dalam bekerja sama secara tim. Kondisi ini mengakibatkan kurangnya kolaborasi antar anggota tim, sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan. Sebagai contoh, pada tugas yang membutuhkan kerja sama, beragam pegawai memilih guna bekerja sendiri atau bahkan menunda pekerjaan karena rendahnya rasa tanggung jawab pada tim.

Permasalahan terakhir yang dihadapi berkaitan dengan disiplin kerja pegawai dalam menjalankan SOP koperasi, sebagaimana diungkapkan oleh HRD Bapak Mukhlisin dalam wawancara berikut:

“Masalah Disiplin Kerja ini sering kali muncul karena pegawai kurang menghormati teguran dan tidak menjalankan SOP dengan konsisten. Banyak pegawai yang bersikap acuh tak acuh pada aturan, terutama ketika mereka merasa aturan tersebut terlalu ketat atau mengganggu kenyamanan mereka. Ini menyebabkan beragam tugas tidak selesai tepat waktu dan memengaruhi temuan kerja secara keseluruhan.”

Permasalahan disiplin kerja di KPSP Setia Kawan terlihat dari rendahnya konsistensi pegawai dalam menjalankan SOP. Pegawai seringkali mengabaikan aturan yang berlaku, terutama apabila dianggap membatasi kenyamanan atau

kebiasaan mereka. Kondisi ini bisa mengganggu kelancaran operasional koperasi serta memperlambat penyelesaian pekerjaan yang bersifat krusial.

Di sisi lain, sikap kurang peduli pada teguran juga menjadi kendala tersendiri. Pegawai cenderung tidak menghargai upaya pimpinan dalam memberikan arahan atau peringatan sebagai bentuk perbaikan. Ini berimplikasi pada menurunnya tahap disiplin serta menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Akibatnya, kinerja tim menjadi tidak optimal dan tujuan koperasi sulit guna dicapai.

Sesuai uraian permasalahan tersebut, peneliti memandang perlu guna melakukan studi dengan tajuk **“Pengaruh Pelatihan, Profesionalisme, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan, profesionalisme, dan disiplin kerja secara simultan berimplikasi pada kinerja pegawai KPSP Setia Kawan?
2. Apakah pelatihan berimplikasi pada kinerja pegawai KPSP Setia Kawan?
3. Apakah profesionalisme berimplikasi pada kinerja pegawai KPSP Setia Kawan?
4. Apakah disiplin kerja berimplikasi pada kinerja pegawai KPSP Setia Kawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh pelatihan, profesionalisme, dan disiplin kerja secara simultan pada kinerja pegawai KPSP Setia Kawan.
2. Menganalisis pengaruh pelatihan pada kinerja pegawai KPSP Setia Kawan.
3. Menganalisis pengaruh profesionalisme pada kinerja pegawai KPSP Setia Kawan.
4. Menganalisis pengaruh disiplin kerja pada kinerja pegawai KPSP Setia Kawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis: Studi ini diharapkan bisa menambah wawasan dalam bidang MSDM serta menjadi referensi akademik terkait pengaruh digitalisasi dan profesionalisme pada kinerja pegawai.
2. Manfaat Praktis: Studi ini diharapkan mampu memberikan masukan dan rekomendasi bagi Koperasi Peternakan Sapi Perah Setia Kawan dalam upaya menaikkan kinerja pegawai melalui penerapan kebijakan digitalisasi dan profesionalisme.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam riset ini disusun ke dalam lima bab yang saling berkaitan. Sebelum memasuki Bab I, ada beragam bagian pendahuluan yang meliputi halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman

ungkapan keaslian, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel/daftar gambar, serta abstrak.

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan terkait permasalahan yang menjadi dasar riset, meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan riset, manfaat riset, serta sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi kajian pustaka dan landasan teori yang relevan dengan topik riset, riset terdahulu yang berkaitan, kerangka pemikiran, serta hipotesis riset. Selain itu, bab ini juga memuat konsep-konsep yang mendukung, seperti evaluasi komunikasi internal, serta alur berpikir peneliti dalam melakukan riset.

BAB III: CARA RISET

Bab ini menjelaskan secara rinci cara yang dipakai dalam riset, meliputi jenis dan pendekatan riset, lokasi riset, taktik pengumpulan data, definisi operasional variabel, serta taktik analisis data yang dipakai sebagai dasar dalam pelaksanaan riset.

BAB IV: TEMUAN RISET DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan temuan riset beserta pembahasannya, yang mencakup analisis data serta interpretasi temuan riset terkait evaluasi cara komunikasi internal yang efektif pada seluruh pegawai.

BAB V: PENUTUP

Bab terakhir berisi ringkasan dari temuan riset serta rekomendasi yang diberikan sesuai temuan riset. Sesudah bab ini, disertakan daftar pustaka dan lampiran sebagai pelengkap skripsi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Riset ini mempunyai tujuan guna mengidentifikasi serta menganalisis pengaruh Pelatihan, Profesionalisme, dan Disiplin Kerja pada Kinerja Pegawai di KPSP Setia Kawan. Sesuai temuan riset yang sudah dijalankan, diraih kesimpulan berikut:

1. Variabel Pelatihan, Profesionalisme, dan Disiplin Kerja secara bersamaan terbukti berimplikasi pada Kinerja Pegawai KPSP Setia Kawan, sehingga H1 dinyatakan diterima.
2. Variabel (X1) terbukti memberikan pengaruh yang positif dan sig. pada Kinerja Pegawai KPSP Setia Kawan, sehingga H2 diterima.
3. Variabel (X2) juga menggambarkan pengaruh positif dan sig. pada Kinerja Pegawai KPSP Setia Kawan, sehingga H3 diterima.
4. Variabel (X3) mempunyai pengaruh positif dan sig. pada Kinerja Pegawai KPSP Setia Kawan, sehingga H4 diterima.

Meskipun riset ini sudah dilaksanakan secara optimal, masih ada keterbatasan, terutama pada variabel independen yang hanya mencakup pelatihan, profesionalisme, dan disiplin kerja. Hal tersebut menyebabkan riset ini belum sepenuhnya merepresentasikan seluruh elemen yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai.

B. Saran

Sesuai temuan riset terkait pengaruh Pelatihan, Profesionalisme, dan Disiplin Kerja pada Kinerja Pegawai KPSP Setia Kawan, maka beragam saran yang bisa diberikan ialah berikut:

1. Bagi KPSP Setia Kawan

Temuan riset ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi KPSP Setia Kawan dalam menaikkan mutu pelatihan secara berkelanjutan, memperkuat skor-skor profesionalisme dalam budaya kerja, serta menaikkan penerapan disiplin kerja agar kinerja pegawai bisa terus berkembang secara optimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Riset selanjutnya diharapkan bisa mengembangkan cakupan variabel dengan menambahkan elemen-elemen lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, penggunaan cara riset yang berbeda juga disarankan agar temuan riset menjadi lebih beragam dan mempunyai tahap validitas yang lebih tinggi. Maka, riset di masa mendatang diharapkan mampu memberikan temuan yang lebih komprehensif serta bisa dijadikan sebagai referensi tambahan dalam kajian serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Asari, Andi, Romindo, Syamsu Rijal, Abdurohim, Yossi Hendriati, Faidal, Zainiyatul Afifah, Ari Kartiko, Ning Sunarno, Siti Mujanah, Hanna Meilani Damanik, Nugroho B. Sukamdani, and Muhamad Baedowi. 2023. *Manajemen SDM Di Era Transformasi Digital*.
- Becker, G. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 70, 9-49. <http://dx.doi.org/10.1086/258724>
- Becker, G. (1994) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. 3rd Edition, The University of Chicago Press, Chicago, IL.
<http://www.nber.org/books/beck94-1>
- Chairunnisah, R. 2021. *Teori SDM*. Politaktik Medica Farma Husada Mataram.
- Ferry, Y. 2018. "Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Pegawai Bagian Produksi Pt Indomaju Textindo Kudus." *BMAJ: Business Management Analysis Journal* 1(1):37–48. doi:10.24176/bmaj.v1i1.2686.
- Fhatul, A. T. & Rijal, M. 2018. *Profesional Dan Mutu Pembelajaran*.
- Fleischhauer, K. J. 2007. *Tinjauan Teori Modal Manusia: Ekonomi Mikro Departemen Ekonomi*. Universitas St Gallen.
- Fikri, F. Runtoni. Azmi. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Motivasi Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan*.
- Hamid, M. Sufi, I. Konadi, W. Yusrizal, A. 2019. "Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25 Edisi Pertama." *Aceh. Kopelma Darussalam* 165.
- Hasibuan, A. 2017. "Etika Profesi Profesionalisme." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9):1689–99.
- Hasibuan, A. 2023. "BUKU ETIKA PROFESI-PROFESIONALISME KERJA." Universitas Islam, and Sumatera Utara.
- Indartini, M. & Mutmainah. 2024. *ANALISIS DATA KUANTITATIF Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi Dan Regresi Linier Berganda*. Vol. 14.
- Irawan, F. I., Praskadinata, H. Y. C., Dina, F., Abdurohim, N. A. T., Triono, F. Irdhayanti, E., Bisri, T. S., Nurdiah, S., Harapan, E., Koesmono, T., Rachmawati, I. A. K., Saputra, M. A. 2014. *Pengembangan SDM Yang*

Berkelanjutan.

Jufrizen. Hadi, F. P. 2021. “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja.” *Sains Manajemen* 7(1):35–54. doi:10.30656/sm.v7i1.2277.

Koperasi Peternakan Sapi Perah (KPSP) Setia Kawan. (2024). <https://kpspsetiakawan.com/>

Khaeruman, L. M., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik. Supatmin. Yuliana., Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., Ismawati. 2021. *Menaikkan Kinerja SDM Konsep & Studi Kasus.*

Lubis, A. S. 2015. *Kompetesi SDM 5.0 Berbasis Spiritualitas Dalam Menaikkan Kinerja Pegawai.*

Maskur, M. N. W., Primawan, M., Mardiana, K., Azizah, R., Fatmawati, D. J. 2019. *DISIPLIN KERJA : Tanggung Jawab, Reward Dan Punishment.* Vol. 11.

Masnun. Sapruwan, M. Supriyanto. 2022. “Pengaruh Pelatihan Dan Keterampilan Pada Percaya Diri Yang Berimplikasi Pada Kinerja Pegawai: The Influence of Training and Skills on Confidence That Impacts Employee Performance.” *JURNAL EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan* 2(2):28–35.

Muliaty. 2021. “Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai PDAM Tirta Kencana Samarinda.” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 11(2):69–76.

Pancasasti, R. P. 2022. “Pengaruh Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Pegawai RS XXX Serang.” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 4(02):160–67. doi:10.47080/jmb.v4i02.2178.

Rosita, Sry, Dian Mala Fithriani Aira, Hendriyaldi, Feny Tialonawarmi, Wahyu Juari Setiawan. 2023. *Buku Ajar Manajemen Risiko.*

Rumawas, W. 2018. *Manajemen SDM.*

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

Rusby, Z. 2019. “Manajemen SDM.” *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 4:763–73.

Safitri, Debby Endayani. 2019. “Pengaruh Pelatihan Pada Kinerja Pegawai.” *Jurnal Dimensi* 8(2):240–48. doi:10.33373/dms.v8i2.2154.

- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Riset*. Penerbit KBM Indonesia.
- Savitri, C., Faddila, S. P., Iswari, H. R., Anam, C., Syah, S. Mulyani, S. R., Sihombing, P. 2021. *Statistik Multivariat Dalam Riset*.
- Sudirman, M. H. A., Priyana, I., Nurhidayati, Y. R. S. S., Badrianto, Y. Rokhimah, M. F. P., Nuriasari, S., Firdaus, M., Walenta, A. S. 2019. *HUMAN CAPITAL MANAGEMENT*. Vol. 11.
- Sugiyono. 2020. *Metodologi Riset Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*.
- Suratman, Adji. 2014. *Etika Bisnis Dan Profesi: Konsep Dan Implementasi*.
- Umar H. 2005. *Management Strategic in Action*. Jakarta (ID): PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ummah, M. S. (2019). *Manajemen SDM*. Mojokerto - Penerbit Yayasan Darul Falah
- W Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen SDM*.

