

## PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN, SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI PRIMKOPPOL SUKOHARJO TAHUN 2022

**Khrisna Adhy Purnomo<sup>1)</sup>, Rohwiyati<sup>2)</sup>, Sulistya<sup>3)</sup>**

<sup>1),2),3)</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

Email: khrisna12@gmail.com<sup>1)</sup>, rohwiya@uns1978@gmail.com<sup>2)</sup>,  
listyo313@yahoo.com<sup>3)</sup>

---

### **Abstract**

*The purpose of this study was to find out and analyze the effect of training, HR development, motivation on the performance of the Primkoppol Sukoharjo Cooperative employees in 2022. The method used in this study was the sampling method from the population, the object of this study was the Work of the Primkoppol Sukoharjo Cooperative Employees. Data were processed using SPSS by testing validity, reliability, classic assumption test, t test, F test, and R2 test. In this study, 21 respondents were used. The results of this study are training (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) employee performance which is proven to be true, the t value is 11,866 > 1,920 and the significance value is 0.003 <0.05 so that the training variable has a positive and significant effect on employee performance. HR development (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) employee performance obtained t value 10,219 > 1,920 and a significance value of 0.006 <0.05 so that the HR development variable has a positive and significant effect on employee performance work motivation (X3) has a positive and significant effect on employee performance (Y) employee performance obtained t value 6,351 > 1,920 and a significance value of 0,000 <0.05 so that the variable work motivation positive and significant effect on employee performance. The above explanation of the three variables can be seen F count 178,156 > 2.93 with a significance of 0.000 <0.05. So that the influence of training, HR development, and motivation together on employee performance..*

**Keywords: Training, HR Development, and Motivation**

---

### **PENDAHULUAN**

Pertumbuhan dan perluasan ekonomi di Indonesia serta perkembangan teknologi saat ini semakin maju pesat, dengan adanya organisasi, koperasi diharapkan mampu bersaing dan mencapai keberhasilan. Berdasarkan survei pendahuluan tentang pencapaian kinerja dari karyawan pada Koperasi Primkoppol Sukoharjo Tahun 2022 hanya sedikit karyawan yang mampu mencapai target yang ditentukan oleh koperasi dan sisanya banyak yang belum dapat memaksimalkan target yang ditentukan. Hal ini dapat diidentifikasi bahwa karyawan belum memaksimalkan kinerjanya dan mereka hanya bekerja seadanya. Padahal, kinerja sangat penting karena mencakup aspek sikap dan perilaku yang mampu memberi keuntungan perusahaan atau justru dapat merugikan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan, maka permasalahan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh pelatihan secara langsung terhadap kinerja karyawan Koperasi Primkoppol Sukoharjo Tahun 2022 ?
2. Ada pengaruh pengembangan SDM secara langsung terhadap kinerja karyawan Koperasi Primkoppol Sukoharjo Tahun 2022?
3. Ada pengaruh motivasi secara langsung terhadap kinerja karyawan Koperasi Primkoppol Sukoharjo Tahun 2022?
4. Apa pengaruh pelatihan, pengembangan SDM, Motivasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Primkoppol Sukoharjo Tahun 2022 ?

Setiap penelitian mempunyai tujuan dan kegunaan penelitian karena menghasilkan informasi yang aktual dan akurat sehingga dapat digunakan untuk menjawab dan memecahkan permasalahan dalam penelitian baik secara teoritis maupun praktis. Tujuan dan kegunaan penelitian secara teoritis yaitu sebagai langkah pengembangan ilmu lebih lanjut dan manfaat praktis berwujud kegiatan yang nyata yang dapat diaplikasikan oleh pihak-pihak yang terkait.

Supaya penelitian ini dapat mencapai hasil seperti yang diharapkan, maka berdasarkan permasalahan di atas, penelitian yang dilakukan :

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan secara langsung terhadap kinerja karyawan Koperasi Primkoppol Sukoharjo Tahun 2022
2. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan SDM secara langsung terhadap kinerja karyawan Koperasi Primkoppol Sukoharjo Tahun 2022
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi secara langsung terhadap kinerja karyawan Koperasi Primkoppol Sukoharjo Tahun 2022
4. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan, pengembangan SDM, motivasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Primkoppol Sukoharjo Tahun 2022

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2014:95).

Indikator kinerja menurut Wibowo (2017:85), ada beberapa indikator kinerja, yaitu:

- 1) Kualitas, yaitu : tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- 2) Kuantitas, yaitu : jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja yang efektif/jam kerja hilang.
- 4) Efektivitas dalam melakukan tepat waktu
- 5) Kemandirian selalu memiliki keuletan dan mandiri dalam bekerja Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

### **Pelatihan**

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Indikator-indikator Pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016: 116), menjelaskan diantaranya:

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, makaperlu dilakukan pelatihan peningkatkan kinerja karyawan dan etika kerja bagitingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatih yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, Kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konfrensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

5. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

Kualifikasi Pelatih Instruktur yang akan digunakan dalam memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan.

## **Pengembangan SDM**

Menurut Hasibuan (2016:69), pengembangan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Indikator Pengembangan SDM menurut (Krismiyati, 2017) :

1. Motivasi

Suatu dorongan atau penyemangat kepada seseorang agar orang tersebut dapat berusaha untuk melakukan apa yang diinginkan itu tercapai dengan baik.

2. Kepribadian.

Kepribadian mencakup kebiasaan, sikap, sifat, yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain. Kepribadian sangat kaitannya dengan nilai, norma, dan perilaku. kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas.

3. Keterampilan

Keterampilan merupakan kecakapan untuk menyelesaikan tugas. atau kecakapan yang disyaratkan. Dengan adanya pelatihan, keterampilan karyawan akan semakin membaik. Keterampilan yang baik dapat didapatkan dari dalam diri atau dengan pelatihan.

## **Motivasi**

Menurut Hasibuan (2019:141), motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat

Indikator Motivasi menurut Steers dan Braunstein dalam Fuad (2014: 269) menggunakan indikator:

1. Kebutuhan berprestasi yang terkait dengan peningkatan hasil kerja, kemajuan kerja, pencapaian tujuan kerja dan kepuasan penyelesaian kerja.
2. Kebutuhan kekuasaan yang terkait dengan persaingan kerja, tanggungjawab, mempengaruhi orang lain.
3. Kebutuhan afiliasi yang terkait dengan menjalin hubungan dengan rekan kerja, menikmati menjadi bagian organisasi dan bekerja samadengan orang lain.

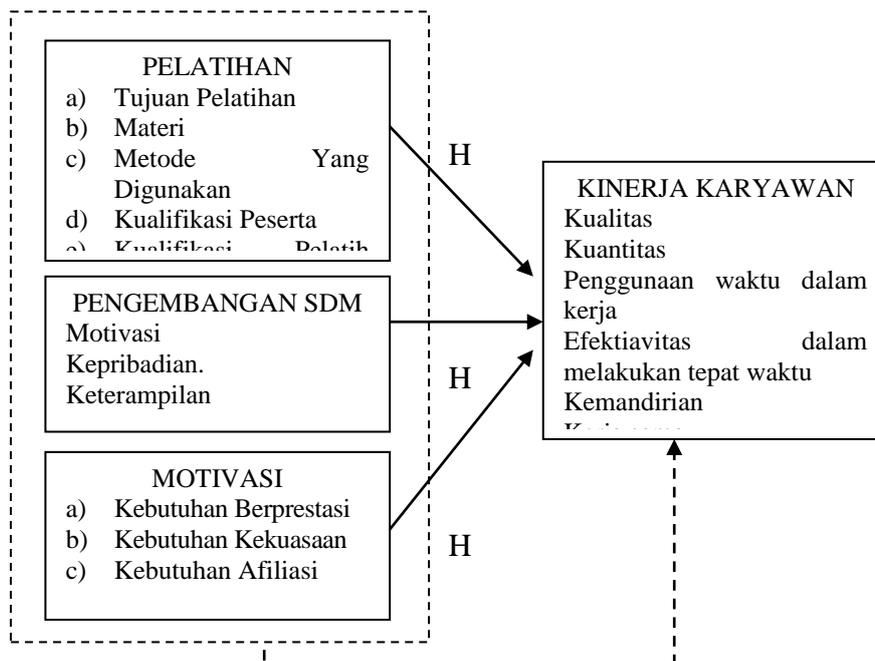
## **Penelitian Terdahulu**

1. Penulis Wulandari, 2013. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Customer Care pada PT Toyota Astra Financial Service dengan metode penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan data yang digunakan menggunakan data primer dan sekunder dan regresi linear berganda sedangkan sampel menggunakan metode sampling accidental. Persamaan sama-sama memiliki pengolahan data regresi linear berganda. Perbedaan dalam penulisan ini terletak pada pengujian dimana di penulisan sekarang di dalamnya terdiri dari uji normalitas, uji validitas, uji reliabilitas dan Uji Asumsi Klasik sedangkan penelitian terdahulu hanya terdiri dari uji normalitas, uji validitas, uji reliabilitas.
2. Penulis Adityanti, 2020, Motivasi dan lingkungan kerja karyawan bagian teknik PT. Telkom akses singaraja metode dalam penulisan ini kuantitatif sedangkan sampel menggunakan metode sampling accidental. Hasil dari persamaan sekarang terdiri dari uji normalitas, uji validitas, uji reliabilitas dan Uji Asumsi Klasik sedangkan perbedaan Alpha ( $\alpha$ ) menyatakan bahwa menolak  $H_0$  yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi.
3. Penulis Gilang, 2014. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara. Metode dalam penulisan ini kuantitatif sedangkan sampel menggunakan metode sampling accidental. Kesamaan terdiri dari uji normalitas, uji validitas, uji reliabilitas dan Uji Asumsi Klasik sedangkan perbedaan Secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Penulis Anriza, 2017. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. Metode dalam penulisan ini kuantitatif sedangkan sampel menggunakan metode sampling accidental. Kesamaan terdiri dari uji normalitas, uji validitas, uji reliabilitas dan Uji Asumsi

Klasik sedangkan perbedaan diketahui variabel pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh negative terhadap kinerja organisasi. Untuk variabel motivasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

- Adzansyah, 2023. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). Metode dalam penulisan ini kuantitatif sedangkan sampel menggunakan metode sampling accidental dengan Regresi linier berganda Kesamaan terdiri dari uji normalitas, uji validitas, uji reliabilitas dan Uji Asumsi Klasik sedangkan perbedaan diketahui pelatihan, motivasi kerja dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Setyowati, 2018. Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap Kinerja karyawan Metode dalam penulisan ini kuantitatif sedangkan sampel menggunakan metode sampling accidental dengan Regresi linier berganda Kesamaan terdiri dari uji normalitas, uji validitas, uji reliabilitas dan Uji Asumsi Klasik sedangkan perbedaan diketahui terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan; tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

## Kerangka Pemikiran



## Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang dimaksudkan sebagai tuntunan dalam mencari jawaban yang sebenarnya. (Sudjana, 2019: 12) Hipotesis tersebut harus diuji kebenarannya dan ketidakbenarannya melalui pengumpulan dan analisis data.

Dalam penelitian yang dilakukan terhadap sumber daya manusia Koperasi Primkoppol Sukoharjo Tahun 2022 maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Ada pengaruh secara signifikan pelatihan terhadap Motivasi.
- 2) Ada pengaruh secara signifikan pengembangan SDM terhadap Motivasi.
- 3) Ada pengaruh secara signifikan Motivasi terhadap Motivasi.
- 4) Ada pengaruh secara simultan faktor pelatihan, pengembangan SDM, Motivasi terhadap kinerja Karyawan

## METODE PENELITIAN

Metode yang di gunakan pada penelitian ini adalah metode pengambilan sampel dari populasi, obyek penelitian ini adalah kinerja karyawan Koperasi Primkoppol Sukoharjo Tahun 2022. Data di olah dengan menggunakan SPSS dengan melakukan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan uji R<sup>2</sup> Pada penelitian ini menggunakan sampel 21 responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### 1. Analisis Regresi

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	B	Std. Error	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
(Constant)	3.734	1.885			1.920	.363
Pelatihan	.363	.064		.588	11.866	.003
Pengembangan SDM	.398	.078		.676	10.219	.006
Motivasi	.373	.090		.375	6.351	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2023

Hasil persamaan regresi tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut Berdasarkan nilai beta (<sup>a</sup>) yang diperoleh, dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja memberikan pengaruh yang paling dominan dibandingkan dengan pelatihan dan pengembangan SDM. Hal ini diindikasikan dengan besarnya nilai beta (<sup>a</sup>) yang diperoleh variabel pengembangan SDM yang lebih besar dibandingkan dengan nilai beta (<sup>a</sup>) yang diperoleh kedua variabel lain, yaitu dengan nilai beta (<sup>a</sup>) sebesar 0.398.

Tabel 2. Hasil Uji t

Variabel	Nilai t hitung	Sig
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	11.866	0.003
Pengembangan SDM (X <sub>2</sub> )	10.219	0.006
Motivasi kerja (X <sub>3</sub> )	6.351	0.000

1. Uji t pelatihan ( $X_1$ ) terhadap terhadap kinerja karyawan (Y)  
 Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung  $11.866 > 1.920$  dan nilai signifikansi  $0.003 < 0,05$  sehingga variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama yang berbunyi pelatihan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti – diterima.
2. Uji t pengembangan SDM ( $X_2$ ) terhadap terhadap kinerja karyawan (Y)  
 Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung  $10.219 > 1.920$  dan nilai signifikansi  $0.006 < 0,05$  sehingga variabel pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua yang berbunyi pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti – diterima.
3. Uji t motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap terhadap kinerja karyawan (Y)  
 Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung  $6.351 > 1.920$  dan nilai signifikansi  $0.000 < 0,05$  sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ketiga yang berbunyi motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti – diterima.

### Uji Simultan (uji F)

Berdasarkan dari hasil pada uji Uji Simultan (uji F) digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Apabila nilai F hitung  $> F$  tabel di peroleh melalui  $F$  tabel =  $F(k;n-k) = F(3;45) = 2,93$ . Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	880.128	3	293.376	178.156	.000 <sup>a</sup>
Residual	67.516	41	1.647		

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan, Pengembangan SDM

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui F hitung  $178.156 > 2,93$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, yaitu pengaruh pelatihan, pengembangan SDM, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis keempat yang berbunyi ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan, pengembangan SDM, dan motivasi terhadap kinerja karyawan terbukti – diterima.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang diberikan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, yaitu pengaruh pelatihan ( $X_1$ ), pengembangan SDM ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Hasil koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964 <sup>a</sup>	.929	.924	1.28325
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan, Pengembangan SDM				
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan				

Hasil pengujian dengan menggunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ) menghasilkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.929. Hal ini diartikan bahwa pelatihan, pengembangan SDM, dan motivasi secara bersama-sama menentukan variabilitas Kinerja karyawan di Koperasi Primkoppol Sukoharjo Tahun 2022 sebesar 92,9%. Sisanya sebesar 7.1% ditentukan oleh variabel lain di luar model ini yaitu variabel pengembangan SDM yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan

1. Pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) di Koperasi Primkoppol Sukoharjo Tahun 2022.

Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung  $11.866 > 1.920$  dan nilai signifikansi  $0.003 < 0,05$  sehingga variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama yang berbunyi ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap terhadap kinerja karyawan terbukti – diterima. Artinya setiap terjadinya pelatihan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Primkoppol Sukoharjo Tahun 2022 akan mengalami peningkatan. Begitu pula sebaliknya jika pelatihan mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya dari oleh Wulandari 2013, Priska, 2017, Adityanti, 2020, menyatakan bahwa pelatihan terdapat hubungan atau pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan dan tidak didukung oleh Utomo, 2014, Setyowati, 2018, Irwansyah, 2023.

2. Pengembangan SDM ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) di Koperasi Primkoppol Sukoharjo Tahun 2022.

Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung  $10.219 > 1.920$  dan nilai signifikansi  $0.006 < 0,05$  sehingga variabel pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua yang berbunyi ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan terbukti – diterima. Artinya setiap terjadinya pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan di Koperasi Primkoppol Sukoharjo Tahun 2022 akan mengalami peningkatan. Begitu pula sebaliknya jika pengembangan SDM mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Berdasarkan dengan penelitian gerdahulu dilakukan Gilang 2014, Gardjito, 2014, Adzansyah, 2023 yang membuktikan bahwa pengembangan SDM terdapat pengaruh

signifikan terhadap kinerja. Sedangkan menurut hasil penelitian Wulandari 2013, Priska, 2017, Adityanti, 2020 hubungan dengan salah satu variabel tidak didukung atau pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Koperasi Primkoppol Sukoharjo Tahun 2022.

Hipotesis yang menyebutkan bahwa “Motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) kinerja karyawan di Koperasi Primkoppol Sukoharjo Tahun 2022 ” terbukti kebenarannya.

Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung  $6.351 > 1.920$  dan nilai signifikansi  $0.000 < 0,05$  sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ketiga yang berbunyi ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terbukti – diterima. Artinya setiap terjadinya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Primkoppol Sukoharjo Tahun 2022 akan mengalami peningkatan. Begitu pula sebaliknya jika motivasi kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Hasil penelitian Adityanti, 2020, Irwansyah, 2023, Gardjito, 2014, yang menemukan dalam penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut hasil penelitian Wulandari 2013, Adzansyah, 2023, Gilang 2014 hubungan dengan salah satu variabel tidak didukung atau pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pelatihan ( $X_1$ ), Pengembangan SDM ( $X_2$ ), dan Motivasi kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) di Koperasi Primkoppol Sukoharjo Tahun 2022.

Hipotesis yang menyebutkan bahwa “Pelatihan ( $X_1$ ), Pengembangan SDM ( $X_2$ ), dan Motivasi kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) kinerja karyawan di Koperasi Primkoppol Sukoharjo Tahun 2022 ” terbukti kebenarannya.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui F hitung  $178.156 > 2,93$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, yaitu pengaruh pelatihan, pengembangan SDM, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis keempat yang berbunyi ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan, pengembangan SDM, dan motivasi terhadap kinerja karyawan terbukti – diterima.

Penelitian di dukung oleh penelitian Wulandari 2013, Gilang 2014, Adityanti, 2020 yang menemukan dalam penelitiannya bahwa pelatihan, pengembangan SDM, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut hasil penelitian Utomo, 2014, Wulandari 2013, Adzansyah, 2023 hubungan dengan salah satu variabel tidak didukung atau pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data pada bab sebelumnya selanjutnya dapat diperoleh kesimpulan penelitian. Adapun kesimpulan yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Primkoppel Sukoharjo Tahun 2022.
2. Pengembangan SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Primkoppel Sukoharjo Tahun 2022.
3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Primkoppel Sukoharjo Tahun 2022.
4. Pelatihan, pengembangan SDM, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Koperasi Primkoppel Sukoharjo Tahun 2022

## Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka dapat disampaikan saran sebagaimana berikut :

1. Bagi pimpinan setidaknya mau memberikan nasehat dan simpatik atas persoalan yang dihadapi pegawai di Koperasi Primkoppel Sukoharjo.
2. Kepada pihak pegawai agar memperhatikan pengembangan SDM yang menjadikan meningkatnya kemampuan komunikasi pegawai di Koperasi Primkoppel Sukoharjo
3. Perlu diketahui sebagai salah satu peningkatan kemampuan ditinjau dari aspek keterampilan, agar tujuan pelatihan yang pernah diikuti pegawai dapat meningkatkan partisipasi pegawai dalam mengejar target.
4. Penelitian selanjutnya hendaknya variabel ditambah disiplin kerja/responden ditambah 50 agar tingkatan uji lebih efektif dan mudah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adityanti, 2020, *Anggap Karyawan Aset, Kunci Sukses Perusahaan*. Bandung: Alfabeta
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Braunstein dalam Fuad 2014. Pengaruh *Kompetensi dan Komitmen pada Tugas terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dharma Deli Medan*. Jurnal Manajemen &. Bisnis Vol 14 No. 14
- Hasibuan 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Krismiati, 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- Moheriono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Wibowo 2014. *Prilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.