

Penerapan Trainning Needs Analysis Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Koperasi Di Kecamatan Busung Biu

Anak Agung Ngurah Restu Gautama¹, Gusti Putu Eka Kusuma²

^{1,2}Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma,

Email : gautamarestu@gmail.com

Abstract: *The study was titled Training Needs Analysis as the title of the study. The formulation of the problems in this study is related to how Training Needs Analysis in human resources development in cooperative managers in Busungbiu sub-district. This research aims to find out how Training Needs Analysis in the development of cooperative human resources in Busungbiu Sub-district. The study used a descriptive quantitative research design. The subject in this study is the application of Trainning Needs Analysis and humans while the object used is a Cooperative in Busungbiu Sub-District. The data collection techniques in this study are interviews, observational engineering documentation techniques. The results showed that Trainning Needs Analysis is an important aspect of human resources training planning within the company, so that the implementation of employee training can be implemented effectively and efficiently. 1. Aspects of the company, a. employee placement is not in accordance with competency, b. lack of job training against employees, c. ineffective training, d. strata education. 2. Employee Aspect, a. lack of employee ability in managing work and performing public service. The effort that can be made is through two aspects, 1. through the company, a. improving the company's management, the placement of employees tailored to their fields, b. efforts to improve human resources through coaches tailored to the needs of employees, c. conducting Training Needs analysis before conducting research, so that the results are effective and efficient, d. conducting regular training to improve employee competency and competitiveness. 2. Employee Performance, a. improving employee performance, so as to improve the quality of public service. Based on the theory used, training needs analysis is divided into two types, namely reactive and proactive. then the problems in the field precisely in the cooperative busungbiu sub-district are in the reactive category. Based on this, it is concluded that Trainning Needs Analysis is an important factor that can be used as a reference, in the company conducting training planning in order to be carried out in accordance with the expectations.*

Keywords: *trainning needs analysis, employee performance, Enterprise management*

Abstrak: Penelitian ini mengangkat judul Trainning Needs Analysis sebagai judul penelitian. Rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah terkait bagaimana Trainning Needs Analysis dalam pengembangan Sumber Daya Manusia pada pengelola Koperasi di Kecamatan Busungbiu. Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui bagaimana Training Needs Analysis dalam pengembangan sumber daya manusia Koperasi di Kecamatan Busungbiu. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif deskriptif. Subjek dalam penelitian ini adalah penerapan Trainning Needs Analysis dan manusia sedangkan objek yang digunakan adalah Koperasi di Kecamatan Busungbiu. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, teknik dokumentasi teknik observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Trainning Needs Analysis menjadi aspek penting dalam perencanaan pelatihan sumber daya manusia dalam perusahaan, agar penerapan pelatihan karyawan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. 1. Aspek perusahaan, a. penempatan karyawan tidak sesuai dengan kompetensi, b. minimnya pelatihan kerja terhadap karyawan, c. pelatihan tidak efektif, d.

strata pendidikan. 2. Aspek Karyawan, a. kurangnya kemampuan karyawan dalam mengelola pekerjaan dan melakukan pelayanan publik. Upaya yang dapat dilakukan adalah melalui dua aspek, 1. Melalui perusahaan, a. memperbaiki manajemen perusahaan, penempatan karyawan yang disesuaikan dengan bidangnya, b. upaya meningkatkan sumber daya manusia melalui pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, c. melakukan Training Needs analysis sebelum melakukan penelitian, sehingga hasilnya efektif dan efisien, d. melakukan pelatihan secara berkala untuk meningkatkan kompetensi dan daya saing karyawan. 2. Kinerja Karyawan, a. memperbaiki kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik. Berdasarkan teori yang digunakan, training needs analysis dibagi menjadi dua jenis yaitu reaktif dan proaktif. maka permasalahan yang ada di lapangan tepatnya di koperasi Kecamatan Busungbiu masuk pada kategori reaktif. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Training Needs Analysis merupakan faktor penting yang dapat digunakan sebagai acuan, dalam perusahaan melakukan perencanaan pelatihan agar dapat terlaksana sesuai dengan yang diharapkan.

Kata kunci: *training needs analysis*, kinerja karyawan, manajemen perusahaan

PENDAHULUAN

Persaingan telah mendorong perusahaan untuk selalu meningkatkan kinerja. Perusahaan berusaha mencapai keunggulan bersaing dengan memaksimalkan kemampuan seluruh anggota perusahaan yakni karyawan-karyawan yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam perusahaan sebagai roda penggerak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ibaratnya, sumber daya manusia merupakan sebuah pondasi dari sebuah rumah, apabila rumah tersebut memiliki pondasi yang bagus maka rumah tersebut akan dapat berdiri dengan kokoh, begitu pula sumber daya manusia apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik perusahaan akan dapat tetap maju dan berkembang. Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan sebuah upaya untuk lebih memberdayakan “daya manusia” melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang, dan tanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja (Sedarmayanti, 2012).

Manajer memegang peranan penting dalam hal pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud adalah seluruh karyawan yang ada koperasi tersebut Dalam suatu perusahaan seperti koperasi, karyawan dituntut untuk bekerja secara profesional dalam bekerja cerdas dalam berhadapan langsung terhadap pelayanan. Namun pada kenyataannya, profesionalisme yang diharapkan belum sepenuhnya terwujud. Permasalahan yang terjadi akibat ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan dengan jabatan yang didudukinya. Ketidaksesuaian tersebut, disebabkan oleh komposisi keahlian atau keterampilan karyawan yang belum proporsional. Demikian pula pendistribusian karyawan saat ini masih belum mengacu pada kebutuhan organisasi yang sebenarnya, dalam arti belum didasarkan pada analisis pekerjaan. Perkembangan organisasi sangat tergantung pada baik tidaknya upaya pengembangan sumber daya manusia itu sendiri. Pelatihan merupakan kegiatan yang penting dan harus dilakukan secara continue atau berkelanjutan agar karyawan mengenal ilmu-ilmu baru dan lebih menguasai pekerjaannya sehingga menjadi lebih produktif dan mampu bekerja secara efektif dan efisien. Dengan demikian dapat meningkatkan sumber daya manusia di

organisasi tersebut sehingga kuat secara kompetitif bersaing secara positif. Pengembangan mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian (Sunnyoto, 2012). Menurut Rosada (2017) Pelatihan dan pengembangan juga upaya untuk meningkatkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang, pelatihan karyawan harus memperoleh pelatihan yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan tujuannya untuk memberikan pelayanan yang baik kepada anggota. Profesionalisme kinerja ditunjukkan melalui performa karyawan itu sendiri.

Dari latar belakang diatas, menunjukkan bahwa kurangnya pelatihan sumber daya manusia pada koperasi di Kecamatan Busungbiu. Kinerja yang rendah tentu akan berdampak negatif, tidak hanya bagi karyawan melainkan juga bagi perusahaan itu sendiri, maka penting bagi perusahaan (dalam konteks ini koperasi yang terletak di Kecamatan Busungbiu) untuk melakukan pelatihan terhadap karyawan dengan tujuan agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan itu sendiri maupun kinerja karyawan dalam perusahaan khususnya di koperasi, mengingat masih banyak karyawan yang memiliki tingkat kompetensi yang belum memadai. Berdasarkan data koperasi yang ada total badan usaha yang ada di Kecamatan busungbiu sebanyak 9 koperasi. Berdasarkan observasi dilapangan ditemukan bahwa masih banyak karyawan yang tidak sesuai skill untuk melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan dan terdapat karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan namun masih jauh dari Standar Oprasional Prosedur (SOP) perusahaan. Masalah ini terjadi diduga karena adanya kesenjangan (gap) antara deskripsi pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Mondy (2008:210), Pelatihan dan pengembangan (training and development) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Sedangkan menurut Dessler (2010:280), Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan keadaan dilapangan, seluruh badan usaha koperasi yang ada di Kecamatan Busungbiu tidak mendapat pelatihan yang baik sehingga hal ini menyebabkan rendahnya kinerja yang dimiliki karyawan. melihat kondisi tersebut karena, hal ini tidak banyak akan berdampak tidak kinerja karyawan tetapi juga berdampak pada kinerja perusahaan, maka secara tidak langsung menuntut pihak terkait (Koperasi di Kecamatan Busungbiu) untuk meningkatkan pelatihan kinerja bagi karyawan agar mampu bersaing dan memiliki kualitas kinerja yang baik sehingga, dalam aspek ini penting adanya penerapan training needs analysis dalam pengembangan Sumber Daya Manusia, memperhatikan jenis pelatihan yang diperlukan untuk mendapatkan manfaat yang baik bagi seluruh pihak terkait. Berdasarkan permasalahan tersebut, menjadi dasar peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian terkait permasalahan yang ada dilapangan dengan menggunakan “Penerapan Trainning Need Analysis dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Koperasi di Kecamatan Busungbiu” sebagai judul penelitian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan penelitian terkait Penerapan Training Needs Analysis dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Koperasi di Kecamatan Busungbiu dengan langkah-langkah: 1. mendeskripsikan teori, 2. mengumpulkan dan menganalisis data, 3. Penarikan kesimpulan dan saran. Pemilihan lokasi penelitian penting dilakukan sebagai objek dalam memperoleh data yang berguna untuk mendukung tercapainya tujuan penelitian dengan tujuan untuk mempermudah memperoleh data yang dibutuhkan.

Adapun lokasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah koperasi Sekecamatan Busungbiu. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang mengandung peneliti untuk mengeksplorasi dan atau memotret situasi yang akan diteliti secara luas, menyeluruh dan mendalam (Sugiono, 2014).

Berdasarkan jenisnya, penelitian ini masuk ke dalam jenis Kualitatif adalah data yang tidak berupa angka-angka dan tidak dapat dihitung. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder: a. Data primer dalam penelitian ini yaitu data didapat dari sumber pertama, dari individu seperti hasil wawancara dan hasil pengambilan gambar di lokasi penelitian. Data ini bersumber Koperasi di Kecamatan Busungbiu pengurus dan karyawan; b. Data Sekunder dalam penelitian ini merupakan data telah diolah lebih lanjut menjadi bentuk-bentuk seperti table, gambar, dan lain-lain. Selain itu ada data yang diperoleh dari kepustakaan dan sumber tertulis lainnya berupa dokumen dan catatan yang berhubungan dengan pokok. Penentuan informan dengan melibatkan karyawan di koperasi dengan subyek yang menguasai permasalahan, milik data dan bersedia memberikan data yang benar-benar relevan dan kompeten dengan masalah penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil yang dimaksud dalam penelitian ini adalah deskripsi data terkait jumlah badan usaha Koperasi yang masih beroperasi di Kecamatan Busungbiu, data dapat dilihat pada tabel.

Tabel 1. Jumlah Badan Usaha Koperasi

No	Nama Koperasi	Wilayah	Ang. Laki-laki	Ang. Wanita	Karyawan Laki-laki	Karyawan Wanita	Manager Laki-laki	Manager Wanita
1	KUD Dapdap Putih	Desa Tista	1126	122	7	11	1	-
2	KSU Eka Cita	Desa Telaga	79	3	1	-	-	-
3	KSU Dana Mutiara Harison	Desa Sepang	43	6	7	5	1	-
4	KSP Widya Sari Sejahtera	Desa Busungbiu	46	25	2	1	-	-
5	KPN Sejahtera	Desa Busungbiu	177	106	1	3	1	-
	JUMLAH		1.471	262	18	20	3	-

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, adapun hasil penelitian yang diperoleh bahwa dari 9 badan usaha koperasi yang terletak di Kecamatan Busungbiu hanya 5 badan usaha koperasi yang masih beroperasi dan aktif pada tahun 2020 diantaranya : 1. KUD. Dapdap Putih, 2. KSU Eka Cita, 3. KSU. Dana Mutiara Harison, 4. KSP Widya Sari Sejahtera, 5. KPN Sejahtera. Apabila dilihat dari hasil observasi awal yang dilakukan pada tahun 2019 dengan observasi lanjutan yang dilakukan pada tahun 2020, maka diperoleh bahwa terdapat perubahan data terkait jumlah lembaga koperasi yang masih aktif dengan yang sudah tidak aktif. Berdasarkan data diatas, dapat dilihat adanya penurunan jumlah badan usaha di Kecamatan Busungbiu. Hal tersebut terjadi akibat beberapa badan usaha mengalami kebangkrutan sehingga kegiatan usaha terpaksa dihentikan, karena tidak maksimalnya pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan (karyawan) akibat kurangnya pelatihan serta ketidakmampuan pihak perusahaan untuk melakukan training needs analysis yang tepat, dimana diketahui bahwa training needs terdiri dari 2 kategori yaitu: 1. reaktif, 2. proaktif. Berdasarkan hasil temuan dilapangan, melalui wawancara dengan narasumber terkait, maka dapat disimpulkan bahwa dari 2 jenis kategori TNA (*Training Needs Analysis*), maka permasalahan yang ada di lapangan tepatnya dikoperasi Kecamatan Busungbiu masuk pada kategori reaktif, karena adanya kesenjangan antara gap/kinerja dari yang seharusnya (antara *performance* dengan standar kinerja). Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *Training Needs Analysis* merupakan faktor penting yang dapat digunakan sebagai acuan, dalam perusahaan melakukan perencanaan pelatihan agar dapat terlaksana sesuai dengan yang diharapkan. Melihat hal tersebut maka dalam pembahasan penelitian ini, akan diadakan observasi dan wawancara mendalam terkait keadaan yang terjadi dilapangan saat ini. Berikut hasil wawancara yang didapat berdasarkan informasi dari narasumber terkait kondisi usaha dan tanggapan terkait *Training Needs Analysis* pada masing masing koperasi. Bapak I Nyoman Toya selaku Sekretaris di koperasi Dapdap Putih melalui wawancara dilakukan pada tanggal 21 Juli 2020 menyatakan bahwa:

“Iya seperti yang disampaikan oleh ketua kami, bahwa memang untuk kegiatan pelatihan bagi karyawan masih sangat minim, jadi memang kedepannya penting untuk adanya pelatihan bagi karyawan, dengan harapan kan dapat meningkatkan kinerja kami sebagai karyawan dan nani yang untung kan juga perusahaan”.

Melalui wawancara bersama Bapak Drs. I Made Ardana selaku Ketua KPN Sejahtera menyatakan bahwa:

“Saya selaku ketua koperasi menyadari bahwa kinerja karyawan sangat penting bagi pelayanan public, yang orientasinya pada kepuasan pelanggan. Jadi begini, saat ini karyawan kami memang ada beberapa orang yang ditugaskan tidak pada bidang keahliannya, sehingga sebenarnya sangat penting adanya pelatihan untuk meningkatkan skill karyawan, tetapi kami sebagai pihak pengelola masih belum menemukan pelatihan yang cocok untuk diterapkan pada perusahaan kami. Jadi kedepannya kami akan berusaha menggali apa yang menjadi kebutuhan pelatihan bagi karyawan”.

Tabel 2 Penyebab Pentingnya *Training Needs Analysis* dalam perusahaan

No	Aspek Yang Dimaksud	<i>Training Needs Analysis</i>	Aspek yang didalami
1.	Perusahaan	a. Penempatan karyawan tidak sesuai dengan kompetensi. b. Minimnya pelatihan kerja terhadap karyawan. c. Pelatihan tidak efektif d. Strata pendidikan	<i>Training Needs Analysis</i>
2.	Karyawan	a. Kurangnya kemampuan karyawan dalam mengelola pekerjaan dan melakukan pelayanan publik.	

Badan usaha koperasi merupakan sebuah organisasi yang mengkombinasikan antara sumber daya manusia dengan tujuan melakukan produksi barang ataupun jasa. Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa: 1. aspek perusahaan yang terdiri dari, a. penempatan karyawan tidak sesuai dengan kompetensi, b. minimnya pelatihan kerja terhadap karyawan, c. pelatihan tidak efektif, d. strata pendidikan, dan 2. aspek karyawan yaitu, kurangnya kemampuan karyawan dalam mengelola pekerjaan dan melakukan pelayanan publik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pentingnya *Training Needs Analysis* dalam sebuah perusahaan sebelum mengadakan suatu pelatihan sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien, serta member dampak positif kepada perusahaan, karyawan serta konsumen.

Tabel 3 Upaya Perusahaan Untuk Memperbaiki Manajemen Perusahaan

No	Aspek Yang Dimaksud	Upaya yang dilakukan oleh Perusahaan	Aspek MSDM Yang Didalami
1.	Perusahaan	a. Memperbaiki manajemen perusahaan, penempatan karyawan yang disesuaikan dengan bidangnya. b. Upaya meningkatkan sumber daya manusia melalui pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. c. Melakukan <i>Training Needs analysis</i> sebelum melakukan penelitian, sehingga hasilnya efektif dan efisien. d. Melakukan pelatihan secara berkala untuk meningkatkan kompetensi dan daya saing karyawan.	Manajemen Perusahaan
2.	Kinerja Karyawan	a. Memperbaiki kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik.	

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa, adapun upaya yang dilakukan untuk menghadapi permasalahan yang ada dalam perusahaan dengan memperbaiki sistem manajemen perusahaan. seperti: 1. aspek perusahaan melalui upaya, a. memperbaiki manajemen perusahaan, penempatan karyawan yang disesuaikan dengan bidangnya, b. upaya meningkatkan sumber daya manusia melalui pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, c. melakukan *Training Needs analysis* sebelum melakukan penelitian, sehingga hasilnya efektif dan efisien, d. melakukan pelatihan secara berkala untuk meningkatkan kompetensi dan daya saing karyawan, dan 2. memperbaiki kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik

KESIMPULAN

Maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pemaparan hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa penyebab diadakannya *Training Needs Analysis* pada Koperasi di Kecamatan Busungbiu bagi pihak perusahaan yaitu: (1) Penempatan karyawan tidak sesuai dengan kompetensi, (2) Minimnya pelatihan kerja terhadap karyawan, (3) Pelatihan tidak efektif, dan (4) Strata pendidikan, sedangkan bagi pihak karyawan itu sendiri dikarenakan kemampuan karyawan dalam menghandle pekerjaan dan melakukan pelayanan publik. Upaya yang dilakukan dalam *Training Needs Analysis* pada Koperasi di Kecamatan Busung Biu adalah Memperbaiki manajemen perusahaan, penempatan karyawan yang disesuaikan dengan bidangnya. (1) Upaya meningkatkan sumber daya manusia melalui pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. (2) Melakukan *Training Needs analysis* sebelum melakukan penelitian, sehingga hasilnya efektif dan efisien. (3) Melakukan pelatihan secara berkala untuk meningkatkan kompetensi dan daya saing karyawan. Upaya yang dilakukan dalam *Training Needs Analysis* pada Koperasi Serba Usaha di Busung Biu adalah Memperbaiki manajemen

perusahaan, penempatan karyawan yang disesuaikan dengan bidangnya. Upaya meningkatkan sumber daya manusia melalui pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Melakukan Trainning Needs analysis sebelum melakukan penelitian, sehingga hasilnya efektif dan efisien. Melakukan pelatihan secara berkala tentu bertujuan tidak hanya untuk meningkatkan kompetensi dan daya saing karyawan tetapi juga bertujuan untuk memaksimalkan kinerja perusahaan. Melalui Trainning needs Anaysis sebuah badan usaha mampu menemukan jenis pelatihan yang tepat sebagai solusi permasalahan atas kinerja internal karyawan maupun perusahaan.

Sesuai dengan kesimpulan hasil penelitian di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut. (1) Hendaknya pihak koperasi lebih memperhatikan perkembangan kinerja perusahaan, mulai dari kemampuan interen perusahaan seperti kinerja karyawan pada koperasi tersebut. memperhatikan kinerja karyawan dengan memberikan Trainning Needs Analysis untuk memperbaiki kondisi kinerja pada koperasi tersebut mulai dari penyesuaian penempatan karyawan sesuai dengan kompetensi, diadakannya pelatihan terhadap karyawan koperasi, dan Strata pendidikan, sedangkan bagi pihak karyawan itu sendiri diharapkan mampu dalam menghandle pekerjaan dan melakukan pelayanan publik sehingga dapat meningkatkan kinerja kopersari di Desa setempat. (2) Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi pihak terkait, dalam konteks ini tidak hanya bagi koperasi yang ada di Kecamatan Busungbiu tetapi juga koperasi yang ada diluar Kecamatan Busungbiu agar mampu menemukan jenis pelatihan yang efisien dan efektif untuk diterapkan di masing – masing lembaga, sehingga dapat mendatangkan manfaat yang baik bagi sumber daya manusia pada internal badan usaha yaitu, seluruh pengurus dan karyawan. (3) Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian tidak hanya tentang Trainning Needs Analysis saja melainkan dapat mengkombinasikan dengan faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja koperasi. Penelitian yang dilakukan tidak hanya dilakukan di koperasi serba usaha saja, tetapi dapat dilakukan pada koperasi koperasi lainnya seperti koperasi simpan pinjam, koperasi produksi, koperasi konsumsi, koperasi jasa dan koperasi-koperasi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Djamereng, Asdar. 2004. “Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Sulawesi Selatan”. Dalam Jurnal Ekonomi resources. Hal 242-246. Pusat Penelitian dan Publikasi Ilmiah FE-UMI.
- Harijanto, dkk. 2003. “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kinerja terhadap Keterampilan dan Kinerja Karyawan Koperasi Usaha Kecil Karya: Studi pada Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM). Tanjung Perak Surabaya”. Dalam Jurnal Aplikasi Manajemen. Voleme 1 No.2. Hal 247-253 Malang : Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang
- Irianto, Jusuf. 2001. Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Pelatihan : Dari Aanalisis Kebutuhan Sampai Evaluasi Program Pelatihan. Insan Cendekia. Surabaya
- Kambey dan suharnomo. 2013. “Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Pada PT. Njonja

- Meneer Semarang).Jurnal Studi Manajemen & Organisasi Vol. 10.No. 2.Juni, Thn. 2013, Halaman 142-151 <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/smo>.
- Lolowan, G Melvin., Aldofina., Lumintang, Genita. 2016.” Pengaruh Pelatihan Dan Pemngembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado”.Jurnal EMBA Vol.4 No.2 Juni 2016.Hal.177-186.
- Luthans, Fred. 2012. OrganizationalBehavior : An Evidence-Based Approach. McGraw-Hill. New York
- Moleong, Lexy J. 2013. Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi.Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Marthis, Robert L. Dan Jacson, John H.2002.Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Salemba Empat
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2003. Perencanaan dan Pengembangan SDM. PT. Refika Aditama. Bandung
- Shafissalam dan Azzuhri. (2013).”Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia Syariah Di Indonesia”.Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB. Vol.2.(2) : Hal 4-5
- Sara, Veni.2005.“Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pembinaan Karyawan terhadap Prestasi Kinerja Pegawai KUD di Jayapura”. Dalam jurnal Aplikasi Manajemen. Volume 3 No.2. Hal 39-46 Jayapura Papua : STIH Unmel Mandiri
- Sugiono, 2014 metode penelitian kuantitatif kulitatif dan R&D. Alfabeta, Bandung
- Prabu, Anwar Mangkunegara. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung:PT Remaja Rusdakarya