



**PENGARUH PELATIHAN KARYAWAN DAN PENERAPAN
STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR PERUSAHAAN
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI
PRIMA FRESHMART KOTA BOGOR**

SKRIPSI

Skripsi diajukan untuk memenuhi persyaratan
memperoleh gelar sarjana



Disusun Oleh:

Nama : Rosmalia Ningsih
NIM : 200311901019

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA
2024**

**PENGARUH PELATIHAN KARYAWAN DAN PENERAPAN
STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR PERUSAHAAN
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI
PRIMA FRESHMART KOTA BOGOR**

Disusun Oleh:

Nama : Rosmalia Ningsih
NIM : 200311901019

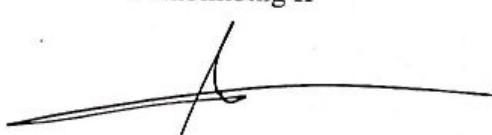
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Depok, Februari 2024
Menyetujui,

Pembimbing I


Udriyah, S.S.T., M.Mgt.
NIK. S092019090005

Pembimbing II


Ali Ridho, S.Hum., M.Mgt.
NIK. S092019040002

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Rosmalia Ningsih
NIM : 200311901019
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Karyawan dan Penerapan Standar Operasional Prosedur Perusahaan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Prima Freshmart Kota Bogor

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Pengaji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing 1 : Udriyah, S.S.T., M.Mgt ()

Pembimbing 2 : Ali Ridho, S.Hum., M.Mgt ()

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : Februari 2024

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Rosmalia Ningsih
NIM : 200311901019
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Karyawan dan Penerapan Standar Operasional Prosedur Perusahaan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Prima Freshmart Kota Bogor

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PENGUJI

Penguji 1 : Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt ()

Penguji 2 : Suci Ayu Sudari, S.S.T., M.Mgt ()

Penguji 3 : Yupiter, S.Pd.I., ME ()

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : Februari 2024

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai mahasiswa Jakarta Global University, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rosmalia Ningsih
NIM : 200311901019
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Jakarta Global University **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (None-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Pelatihan Karyawan dan Penerapan Standar Operasional Prosedur Perusahaan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Prima Freshmart Kota Bogor

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Royalti Noneksklusif ini Jakarta Global University berhak menyimpan, mengalih-media-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok
Pada Tanggal : 01 Februari 2024



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai mahasiswa Jakarta Global University, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rosmalia Ningsih
NIM : 200311901019
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Jakarta Global University **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Pelatihan Karyawan dan Penerapan Standar Operasional Prosedur Perusahaan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Prima Freshmart Kota Bogor

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Royalti Noneksklusif ini Jakarta Global University berhak menyimpan, mengalih-media-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok
Pada Tanggal : 01 Februari 2024

Yang



Rosmalia Ningsih

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa berdasarkan hasil penelitian, gagasan dan masalah penelitian yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UUNo. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Depok, 01 Februari 2024
Mahasiswa,



Rosmalia Ningsih
NIM. 200311901019

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT dan berkat doa serta dukungan penuh dari orang-orang terdekat, akhirnya saya berhasil menyelesaikan skripsi sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan kebahagiaan, saya ingin menyampaikan persembahan kepada semua yang telah memberikan dukungan dan dorongan selama perjalanan penelitian ini. dan ucapan terimakasih kepada :

1. Keluarga besar saya khusus nya orang tua saya bapak Hamsyah Mattjik yang telah mendukung dan mendoakan saya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian ini dengan tepat waktu
2. Ibu Udriyah, S.S.T., M.Mgt dan Bapak Ali Ridho, S.Hum., M.Mgt selaku Dosen Pembimbing saya yang telah memberikan arahan serta ilmunya dalam menyusun skripsi.
3. Ibu Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Global Jakarta,
4. Teman-teman seperjuangan sekaligus sahabat saya dalam mengerjakan skripsi ini Rayeskana Istighfarkhan Jaysan, Adelia Tien Novianti, Canthika Aulia Varsha dan Sekar Ayu Widodari;
5. Rekan kerja saya yang sudah mendukung dan memberikan semangat dalam meyusun skripsi ini Marwa Savira, Tina Sepriyani, Dwitha Kusuma dan M. Rifqi Fahril.

Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif dan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Kesuksesan ini adalah hasil dari kerjasama dan dukungan semua pihak. Terima kasih.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan Penelitian ini. Penulisan Laporan ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Program Studi Manajemen, Universitas Global Jakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Pihak Prima Freshmart Kota Bogor yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang peneliti perlukan;
2. Ibu Iin Fatimah selaku Assistan Manager Prima Freshmart Kota Bogor yang telah memberikan kesempatan melakukan penelitian;
3. Ibu Ilfa Fauziah selaku Area Koordinator yang telah memberikan banyak ilmu dan materi selama peneliti mengikuti penelitian;
4. Ibu Udriyah, S.S.T., M.Mgt dan Bapak Ali Ridho, S.Hum., M.Mgt. selaku Pembimbing saya yang telah memberikan arahan serta ilmunya dalam menyusun skripsi;
5. Ibu Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt. selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen Universitas Global Jakarta;
6. Seluruh bapak/ibu dosen di Universitas Global Jakarta yang telah memberikan ilmunya;
7. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan do'a, dukungan material dan moral;
8. Teman-teman saya yang telah memberikan dukungan semangat dan do'a.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membala segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga Penelitian ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Depok, 23 Januari 2024



Rosmalia Ningsih

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi, dan faktor penting dalam kinerja karyawan berperan penting dalam mengoptimalkan kontribusi mereka. Perusahaan memerlukan program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerjanya. Karyawan yang kompeten, yang dibekali dengan *On the Job Training (OJT)* yang efektif dan pemahaman yang mendalam tentang Prosedur Operasi Standar (SOP), cenderung lebih siap dalam menjalankan tugasnya. Permasalahan sentral yang teridentifikasi adalah adanya pengabaian karyawan baru yang sesekali menjalani pelatihan di Prima Freshmart oleh pelatih lapangan. Selain pelatihan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah penerapan SOP. Namun tantangan muncul ketika sebagian pegawai tidak menerapkan SOP sehingga menimbulkan ketidaksesuaian dalam pelaksanaan audit, khususnya dalam urusan administrasi. Dalam hal ini pun target Perusahaan tidak tercapai dan Perusahaan menilai kinerja karyawan menurun. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh signifikan pelatihan dan penerapan SOP terhadap kinerja karyawan Prima Freshmart. Uji validitas dan reliabilitas, analisis normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, uji t uji F dan regresi linier berganda mengkonfirmasi keandalan dan asumsi statistik data. Pengujian hipotesis dan hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa pelatihan karyawan dan penerapan SOP berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Prima Freshmart. Temuan ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman praktis dan teoritis tentang hubungan antara pelatihan, penerapan SOP, dan kinerja karyawan dalam konteks industri *retail*.

Kata kunci: Pelatihan Karyawan, SOP, Kinerja

ABSTRACT

Human resources are the most important asset in an organization, and an important factor in employee performance that plays an important role in optimizing their contribution. Companies need training programs to improve workforce skills and knowledge. Competent employees, who are equipped with effective On the Job Training (OJT) and a deep understanding of Standard Operating Procedures (SOP), tend to be better prepared to carry them out. The central problem identified was the neglect of new employees who occasionally underwent Prima Freshmart training by field trainers. Apart from training, another factor that influences performance is the implementation of SOPs. However, challenges arise when some employees do not implement SOPs, causing discrepancies in the implementation of audits, especially in administrative matters. In this case, the Company's target was not achieved and the Company assessed that employee performance had decreased. This research aims to measure the significant influence of training and implementation of SOPs on the performance of Prima Freshmart employees. Validity and reliability tests, normality analysis, multicollinearity, heteroscedasticity, t test F test and multiple linear regression confirm the illusions and assumptions of statistical data. Hypothesis testing and multiple linear regression results show that employee training and implementation of SOPs have a positive and significant effect on improving the performance of Prima Freshmart employees. These findings provide a significant contribution to the practical and theoretical understanding of the relationship between training, SOP implementation, and employee performance in the context of the retail industry.

Keywords: Employee Training, SOP, Performance

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI..... | iv |
| HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS | v |
| PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI | vi |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vii |
| HALAMAN MOTTO | viii |
| KATA PENGANTAR | ix |
| ABSTRAK | x |
| ABSTRACT | xi |
| DAFTAR ISI..... | xii |
| DAFTAR TABEL..... | xv |
| DAFTAR GAMBAR | xvi |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah | 12 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 13 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 13 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI | 15 |
| 2.1 Dasar Teoritis yang Digunakan..... | 15 |
| 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 15 |
| 2.1.2 Pelatihan Karyawan | 16 |
| 2.1.3 Standar Operasional Prosedur (SOP)..... | 19 |
| 2.1.4 Peningkatan Kinerja Karyawan..... | 21 |
| 2.2 Peneliti Terdahulu | 25 |
| 2.3 Kerangka Pemikiran..... | 33 |
| 2.4 Rumusan Hipotesis | 33 |
| 2.4.1 Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan | 33 |
| 2.4.2 Pengaruh Penerapan SOP terhadap Kinerja Karyawan | 34 |
| 2.4.3 Pengaruh Pelatihan Karyawan dan Penerapan SOP terhadap Kinerja Karyawan | 34 |

| | |
|---|----|
| BAB III METODOLOGI..... | 36 |
| 3.1 Metode Penelitian..... | 36 |
| 3.2 Fokus Penelitian | 36 |
| 3.3 Lokasi dan Obyek Penelitian | 36 |
| 3.4 Alur Penelitian | 36 |
| 3.5 Variabel Penelitian..... | 38 |
| 3.6 Definisi Operasional..... | 40 |
| 3.7 Populasi dan Sampel | 41 |
| 3.8 Teknik Pengumpulan Data..... | 42 |
| 3.9 Teknik Analisis Data..... | 44 |
| 3.9.1 Uji Instrumen | 45 |
| 3.9.2 Uji Asumsi Klasik..... | 46 |
| 3.9.3 Uji Hipotesis | 47 |
| 3.9.4 Analisis Regresi Linier..... | 48 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 49 |
| 4.1 Profil Perusahaan | 49 |
| 4.2 HASIL | 51 |
| 4.2.1 Hasil Uji Validitas..... | 51 |
| 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas | 54 |
| 4.3 Analisis Deskriptif | 55 |
| 4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik | 68 |
| 4.4.1 Hasil Uji Normalitas | 68 |
| 4.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas..... | 69 |
| 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas..... | 70 |
| 4.5 Uji Hipotesis | 71 |
| 4.5.1 Uji Secara Parsial (Uji t) | 71 |
| 4.5.2 Uji F | 72 |
| 4.5.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi | 74 |
| 4.6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier | 74 |
| 4.6.1 Regresi Linier Berganda | 74 |
| 4.7 PEMBAHASAN | 76 |
| 4.7.1 Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan | 76 |
| 4.7.2 Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur terhadap Kinerja Karyawan | 76 |

| | |
|---|-----------|
| 4.7.3 Pengaruh Pelatihan Karyawan dan Penerapan SOP terhadap Kinerja Karyawan | 77 |
| BAB V PENUTUP..... | 80 |
| 5.1 KESIMPULAN | 80 |
| 5.2 SARAN | 80 |
| 5.2.1 Saran untuk Perusahaan | 80 |
| 5.2.2 Saran untuk Peneliti Berikutnya..... | 81 |
| DAFTAR PUSTAKA | 83 |
| LAMPIRAN..... | 86 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam suatu organisasi, dan kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam mengoptimalkan kontribusinya. Sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan elemen yang sangat vital dalam manajemen dan lembaga-lembaga untuk melaksanakan pekerjaan. Lembaga sangat bergantung pada sumber daya manusia, yaitu karyawan, karena manusia memiliki kemampuan untuk merencanakan dan mencapai tujuan sehingga mereka dapat berperan aktif dalam melaksanakan tugasnya di masa depan (Ferdian dkk, 2023). Kinerja pegawai meliputi faktor-faktor seperti kemampuan, motivasi dan komitmen yang kesemuanya dipengaruhi oleh berbagai aspek sumber daya manusia seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan dan manajemen kinerja.

Menurut Junaidi dkk (2023) sumber daya manusia yang berkualitas merupakan modal terbesar dan paling penting untuk diperhatikan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif, termasuk seleksi yang cermat, pelatihan yang sesuai, serta pengakuan dan insentif yang tepat, dapat berdampak positif pada produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Setiap perusahaan mempunyai peraturan yang mengatur kerja sumber daya manusianya. Standar Operasional Prosedur (SOP) suatu perusahaan merupakan pedoman yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan. Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor tersebut, organisasi dapat mencapai kinerja karyawan yang optimal untuk mendukung pencapaian tujuan bisnisnya.

Pelatihan karyawan adalah suatu proses yang melibatkan pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dalam suatu organisasi. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan individu dalam melaksanakan tanggung jawabnya, sehingga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Perusahaan mengharapkan karyawan dengan kompetensi dan kapabilitas yang unggul dalam pelaksanaan tugas mereka. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan program pelatihan sebagai sarana untuk meningkatkan keterampilan dan

pengetahuan karyawan yang akan bekerja di perusahaan tersebut, (Pratiwi dkk, 2023). Pelatihan karyawan mencakup berbagai metode dan materi pelatihan yang dirancang untuk membekali karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan baru, meningkatkan kemampuan yang ada, dan menyesuaikannya dengan perubahan lingkungan kerja. Menurut Fitri dkk (2023) pelatihan juga dapat meningkatkan keterampilan kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan meningkat dan kegiatan perusahaan berjalan dengan lancar. Karyawan yang kompeten dengan efektif dan memiliki pengetahuan mendalam tentang Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan seringkali lebih siap untuk menjalankan tugasnya. Peneliti yang melakukan wawancara di Prima Freshmart menemukan bahwa beberapa karyawan tidak mendapatkan pelatihan yang memadai untuk menyelesaikan salah satu deskripsi pekerjaan mereka.

Menurut Haryati (2019), Pelatihan merupakan suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Dalam proses pelatihan ini, juga terdapat kemungkinan untuk mengubah sikap karyawan, sehingga mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan dengan lebih efisien. Selain itu, pelatihan dapat diimplementasikan di berbagai tingkatan dalam struktur organisasi perusahaan. Hal ini akan berdampak negatif terhadap nilai perusahaan jika kurangnya pelatihan, seperti kurangnya pengetahuan penerimaan barang, kurangnya pengetahuan tentang prosedur administrasi, dan kurangnya evaluasi ulang terhadap karyawan. Sehingga karyawan merasa tidak penting untuk melakukan hal tersebut. Pelatihan tidak hanya meningkatkan kompetensi karyawan, tetapi juga meningkatkan kemampuan berpikir dan kreativitas mereka, sehingga mereka dapat membuat keputusan yang lebih efisien dan efektif dalam waktu yang lebih singkat (Efrilia dan Syah, 2022).

Dalam konteks ini, peneliti telah mempelajari adanya pelatihan untuk calon karyawan dengan menggunakan metode *On the Job Training (OJT)*. Prima Freshmart menerapkan pelatihan dengan metode *OJT*. *OJT* merupakan suatu metode pelatihan yang dilakukan langsung di lokasi kerja, dimana individu memahami tugas dan pekerjaan dengan cara melakukan aktivitas tersebut secara praktis. Secara umum, setiap karyawan mendapatkan pelatihan di tempat kerja

ketika mereka baru bergabung dengan Perusahaan (Barasa, 2021). Hal ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kebiasaan kerja, dan sikap dari pekerja atau calon pekerja tersebut (Mujahidin dan Salamun, 2022). *OJT* juga merupakan salah satu cara yang paling efektif untuk mengajarkan seseorang dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang dimana HRD menjadi landasan utama dalam pelatihan secara teori dan di praktikkan langsung yang dibimbing oleh Pembina lapangan. Namun pada kasus ini, adanya ketidakselarasan antara HRD dan Pembina lapangan dalam melakukan pelatihan di lapangan sehingga menyebabkan karyawan *resign*, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Jumlah karyawan baru di Prima Freshmart Kota Bogor

| No | Bulan | Jumlah karyawan Pelatihan | Resign | Total Karyawan Pelatihan (akhir) | Persentase |
|-----|-----------|---------------------------|--------|----------------------------------|------------|
| 1. | Januari | 21 | 8 | 13 | 2.73% |
| 2. | Februari | 18 | 5 | 13 | 2.34% |
| 3. | Maret | 25 | 7 | 18 | 4.5% |
| 4. | April | 13 | 8 | 5 | 0.65% |
| 5. | Mei | 15 | 5 | 10 | 1.5% |
| 6. | Juni | 20 | 7 | 13 | 2.6% |
| 7. | Juli | 22 | 8 | 14 | 3.08% |
| 8. | Agustus | 19 | 5 | 14 | 2.66% |
| 9. | September | 18 | 7 | 11 | 1.98% |
| 10. | Okttober | 20 | 8 | 12 | 2.4% |
| 11. | November | 25 | 5 | 20 | 5% |
| 12. | Desember | 21 | 7 | 14 | 2.94% |

Sumber : Prima Freshmart Kota Bogor 2023.

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa adanya karyawan yang *resign* setelah mengikuti pelatihan *On the Job Training* di lapangan. Hasil wawancara peneliti terhadap Area Koordinator Kota Bogor adalah bahwa karyawan yang *resign* tidak siap untuk masuk ke dunia kerja di bidang *retail*. Hal ini disebabkan karena Pembina di setiap toko tidak melakukan pelatihan yang sesuai dengan peraturan Perusahaan terhadap karyawan baru sehingga menyebabkan

karyawan tersebut *resign*. Masalah utamanya ialah Pembina lapangan tidak memberikan arahan maupun pelatihan yang efisien terhadap karyawan baru. Pembina lapangan terkadang tidak perduli dengan karyawan baru yang sedang menjalankan pelatihan di Prima Freshmart.

Penyebab rendahnya kualitas kinerja adalah penilaian kinerja yang tidak tepat sehingga menyebabkan pegawai tidak dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal. Jika perusahaan lebih memperhatikan prestasi kerja maka diharapkan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam pelatihan sumber daya manusia akan meningkat sehingga kinerja karyawan pun akan meningkat (Kosdianti, 2021). Telah banyak penelitian terdahulu yang meneliti hubungan antara pelatihan pegawai dengan peningkatan kinerja, dan hasil penelitian menurut Fangiziah (2023) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam beberapa tahun terakhir, perkembangan teknologi, perubahan pasar global, dan dinamika bisnis yang pesat telah mengubah cara perusahaan beroperasi. Bagi organisasi yang ingin tetap kompetitif di era digital, inovasi dan adaptasi adalah kunci kesuksesan. Oleh karena itu, Pelatihan karyawan telah menjadi sarana utama untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan yang terus berkembang.

Pada saat yang sama, menurut Williams (2020) menekankan dalam studinya pentingnya pelatihan karyawan dalam konteks keamanan informasi. Ketika serangan siber semakin sering terjadi, perusahaan harus memastikan karyawannya memiliki pemahaman yang kuat tentang praktik keamanan dan kebijakan perusahaan. Dalam konteks globalisasi, Brown (2021) menekankan pentingnya Pelatihan karyawan dalam budaya kerja dan multikulturalisme. Perusahaan yang karyawannya terlatih dengan baik dalam kepekaan budaya cenderung beroperasi lebih sukses di pasar global yang beragam.

Untuk menjawab kebutuhan tersebut dan mengikuti perkembangan terkini ilmu manajemen, pelatihan karyawan telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari strategi pengembangan perusahaan. Para peneliti mengatakan hal ini berdampak positif pada produktivitas, keselamatan, kepuasan karyawan, dan daya

saing global perusahaan. Oleh karena itu, organisasi harus terus meningkatkan investasinya dalam pelatihan karyawan agar tetap relevan dan kompetitif dalam lingkungan bisnis yang terus berubah.

Pada Prima Freshmart, pelatihan karyawan merupakan tahapan dimana karyawan menjalani pelatihan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Perusahaan menawarkan jenjang karir kepada karyawan yang ingin meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen harus memberikan perhatian khusus terhadap pentingnya pelatihan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Faujiah dan Fadli 2023). Berdasarkan kurang nya Pelatihan karyawan Prima Freshmart Kota Bogor, berikut adalah jumlah materi pelatihan yang sudah dilakukan di Prima Freshmart Kota Bogor.

Tabel 1.2

Materi Pelatihan Karyawan Prima Freshmart tahun 2023 Area Kota Bogor

| No | Judul Materi | Peserta | Target | Pre-test | Post-test | Ket. |
|----|----------------------------------|---------|--------|----------|-----------|------|
| 1. | Tertib Administrasi | 90 | 100% | 42% | 58% | -42% |
| 2. | Voucher CPI | 90 | 100% | 54% | 65% | -35% |
| 3 | <i>Promo Product Monthly</i> | 90 | 100% | 55% | 70% | -30% |
| 4. | <i>Coaching & Motivation</i> | 90 | 100% | 60% | 72% | -28% |

Sumber : Prima Freshmart Kota Bogor 2023.

Berdasarkan table 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa hasil *pre-test* dan *post-test* hanya meningkat sedikit dari nilai yang diinginkan oleh perusahaan. Tujuan dengan adanya pelatihan ini adalah agar karyawan dapat 100% memahami pelatihan yang sudah diberikan, namun dari hasil pelatihan tersebut masih banyak peserta pelatihan yang masih belum memahami dari pelatihan yang sudah diberikan Selain itu, adapun peraturan yang harus dilakukan oleh karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan yakni Standar Operasional Prosedur (SOP).

Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah dokumen tertulis yang menjelaskan secara rinci langkah-langkah, prosedur, atau instruksi yang harus diikuti oleh seseorang atau organisasi ketika melakukan tugas atau aktivitas

tertentu. Standar Operasional Prosedur (SOP) dirancang untuk menjamin konsistensi, keamanan, efisiensi dan kualitas dalam pelaksanaan tugas atau proses tertentu. Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) akan membuat organisasi bekerja secara proaktif, efektif dan efisien. Penggunaan Standar Operasional Prosedur (SOP) sesuai dengan peraturan akan menghasilkan kinerja yang positif karena semua tahapan dalam operasional yang dijalankan oleh karyawan berlangsung sesuai prosedur (Arief dan Sunaryo, 2020). Di sisi lain, kinerja karyawan dapat ditingkatkan, kualitas produk dapat dipertahankan, dan keuntungan perusahaan tentunya dapat meningkat dan berkembang. Jika suatu perusahaan tidak memiliki aturan maka seluruh kegiatan operasional perusahaan akan kehilangan arah, proses kerja menjadi kacau, dan kinerja karyawan menjadi tidak maksimal menurut (Amalia, 2019). Dokumen ini berfungsi sebagai panduan, menguraikan langkah-langkah yang harus dilakukan, peran yang harus dilakukan, dan parameter yang harus diperhatikan agar suatu pekerjaan atau proses dapat berjalan sesuai standar yang sudah ditetapkan.

Standar Operasional Prosedur (SOP) sering digunakan di berbagai sektor, termasuk dalam industri, pelayanan kesehatan, pendidikan, pemerintahan, dan banyak lagi untuk menjaga konsistensi dan akurasi dalam operasi sehari-hari. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi operasional dan mengurangi tingkat kesalahan. Kesalahan ada pada karyawan, dimana pekerjaan karyawan tidak mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan, yang merupakan pedoman kerja yang ada. Akibatnya, kinerja yang dicapai oleh karyawan tidak sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu, dalam hal ini Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan komponen yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan (Hidayatullah dan Ridwan, 2019).

Tabel 1.3
Indikator Tujuan Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) di Prima Freshmart Kota Bogor

| Indikator | Tujuan |
|---|--|
| Meningkatkan Kualitas Produk dan Layanan | untuk memastikan bahwa semua produk yang ditawarkan kepada pelanggan memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan. Dengan mengikuti SOP, perusahaan dapat memastikan konsistensi dalam kualitas produk dan layanan yang diberikan kepada pelanggan |
| Meningkatkan Efisiensi Operasional | SOP membantu dalam menetapkan prosedur yang efisien untuk setiap tugas atau aktivitas dalam bisnis retail. Dengan mengikuti SOP, karyawan dapat bekerja lebih efisien, menghemat waktu, dan mengurangi potensi kesalahan dalam proses operasional sehari-hari. |
| Meningkatkan Keamanan | SOP sering mencakup pedoman keamanan yang ketat untuk mencegah kecelakaan atau insiden yang tidak diinginkan di lingkungan kerja. Ini mencakup prosedur untuk penanganan produk berbahaya, prosedur kebakaran, dan pedoman lainnya yang |

| | |
|---------------------------|---|
| | dapat membantu melindungi karyawan, pelanggan, dan aset perusahaan. |
| Pemenuhan Regulasi | SOP dapat membantu perusahaan memenuhi peraturan dan standar yang diberlakukan oleh pihak berwenang, seperti badan pengawas kesehatan, lingkungan, atau hukum. Ini adalah langkah penting untuk menghindari potensi masalah hukum dan sanksi. |

Sumber : Prima Freshmart Kota Bogor, 2023.

Dengan menjalankan SOP dengan konsisten, Prima Freshmart dapat memastikan bahwa operasinya berjalan dengan baik, meminimalkan risiko, dan tetap berfokus pada mencapai tujuan bisnisnya di sektor retail. Dalam hal ini, peran manajemen dan pelatihan karyawan akan sangat penting untuk memastikan pemahaman dan ketiaatan terhadap SOP yang telah ditetapkan.

Peneliti telah melakukan wawancara singkat terhadap kepala toko di Prima Freshmart. Dan hasil dari wawancara tersebut ialah bahwa beberapa karyawan tidak menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) salah satunya adalah tidak menerapkan tertib administrasi sehingga timbulnya selisih barang dengan nominal yang lumayan besar pada saat Audit. Sebagai perusahaan yang beroperasi di sektor retail, seringkali terjadi masalah di mana beberapa karyawan tidak selalu menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan oleh Prima Freshmart Kota Bogor. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil data Audit Internal oleh Loss Prevention. Berikut hasil Audit Internal Prima Freshmart Kota Bogor :

Tabel 1.4
Hasil Audit Internal Prima Freshmart Kota Bogor

| No. | Nama Cabang | Mei | Juni | Juli |
|-----|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 1. | Gadog | (Rp. 1,133,320) | (Rp. 1,443,270) | (Rp. 911,200) |
| 2. | Bendungan | (Rp. 2,113,333) | (Rp. 1,502,500) | (Rp. 828,100) |
| 3. | Tajur | (Rp. 741,450) | (Rp. 1,007,800) | (Rp. 476,440) |
| 4. | Durian | (Rp. 2,563,300) | (Rp. 1,422,700) | (Rp. 545,660) |
| 5. | Rambutan | (Rp. 1,232,400) | (Rp. 855,100) | (Rp. 2,444,250) |
| 6. | Cijeruk | (Rp. 433,000) | (Rp. 234,300) | (Rp. 972,000) |
| 7. | Cikretek | Rp. 128,000 | (Rp. 1,017,900) | (Rp. 793,000) |
| 8. | Bustumti | (Rp. 341,000) | (Rp. 852,500) | (Rp. 989,553) |
| 9. | Racamaya | (Rp. 2,221,900) | (Rp. 2,731,000) | (Rp. 1,887,666) |
| 10 | Veteran | (Rp. 1,116,990) | (Rp. 761,000) | (Rp. 624,400) |
| 11. | Soemanta | (Rp. 342,300) | (Rp. 1,311,200) | (Rp. 1,332,100) |
| 12. | Veteran III | (Rp. 1,331,100) | (Rp. 1,854,500) | (Rp. 921,300) |
| 13. | Ariasurya | (Rp. 1,646,332) | (Rp. 432,450) | (Rp. 1,572,480) |
| 14. | Kapten Yusuf 1 | (Rp. 321,000) | (Rp. 2,123,800) | (Rp. 998,200) |
| 15. | Kapten Yusuf 2 | (Rp. 931,400) | (Rp. 121,220) | (Rp. 1,211,290) |
| 16. | Kapten Yusuf 3 | (Rp. 845,000) | (Rp. 1,746,700) | (Rp. 765,600) |
| 17. | Cibereum | Rp. 347,000 | (Rp. 1,221,200) | (Rp. 932,411) |
| 18. | Nurkim | (Rp. 1,232,000) | (Rp. 2,893,500) | (Rp. 1,020,000) |
| 19. | Citeko | (Rp. 1,576,900) | (Rp. 1,432,270) | (Rp. 2,867,500) |
| 20. | Cibadak | (Rp. 1,331,000) | (Rp. 793,200) | (Rp. 1,248,400) |

Sumber : Prima Freshmart Kota Bogor, 2023.

Berdasarkan tabel 1.4, adanya selisih barang dengan nominal yang cukup tinggi. Dalam hal ini *jobdesc* pada posisi *food advisor* perlu dipahami oleh setiap karyawan, seperti tertib administrari, konsisten dalam menjalankan perhitungan barang, serta menjalankan serah terima barang saat pergantian *shift*. Peneliti

melakukan wawancara terkait hasil Audit Internal dengan Area Koordinator Kota Bogor, bahwasanya hasil audit tersebut sudah dipastikan karena karyawan tidak mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) dengan benar. Jika karyawan tidak menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) tujuan Perusahaan tidak akan tercapai.

Peningkatan kinerja mengacu pada upaya individu, tim, atau organisasi untuk meningkatkan hasil kerja dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Peningkatan kinerja sangat penting dalam lingkungan bisnis dan kerja karena dapat berdampak langsung pada produktivitas, efisiensi, dan kesuksesan organisasi. Untuk mencapai peningkatan kinerja yang signifikan, berbagai faktor harus dipertimbangkan, antara lain peningkatan keterampilan dan kemampuan karyawan, penggunaan teknologi yang lebih efektif, peningkatan proses operasional, manajemen waktu yang baik, komunikasi yang efektif, dan budaya kerja yang mendukung pertumbuhan dan inovasi. Sebagai wewenang dan tanggung jawab pegawai, peningkatan kinerja penting dalam menyelesaikan permasalahan dan tercermin dalam evaluasi kinerja akhir (Pambreni dkk, 2022). Perusahaan yang berhasil meningkatkan kinerja biasanya menerapkan pendekatan evaluasi dan perbaikan yang berkelanjutan.

Pada penelitian ini, peneliti juga telah melakukan observasi wawancara terhadap Area Koordinator di Prima Freshmart Kota Bogor, bahwa kurang meningkatnya kinerja karyawan terdapat target yang telah ditetapkan tidak tercapai, berikut adalah table target dan hasil yang dicapai oleh Prima Freshmart Kota Bogor :

Tabel 1.5 Target Sales Prima Freshmart Kota Bogor

| No | Nama Toko | Target/bulan | Achievement | | | Growth |
|-----|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|--------|
| | | | Mei | Juni | Juli | |
| 1. | Gadog | 259,005,990 | 220,300,440 | 220,012,400 | 217,312,440 | -5% |
| 2. | Bendungan | 232,374,000 | 215,500,300 | 213,343,000 | 210,776,550 | -7% |
| 3. | Tajur | 144,050,400 | 129,400,880 | 127,690,370 | 125,400,742 | -11% |
| 4. | Durian | 180,507,810 | 160,300,200 | 158,230,400 | 155,494,400 | -9% |
| 5. | Rambutan | 173,199,120 | 155,100,200 | 153,121,700 | 150,401,200 | -6% |
| 6. | Cijeruk | 182,805,150 | 132,422,400 | 131,412,300 | 129,499,000 | -13% |
| 7. | Cikretek | 151,816,200 | 121,300,210 | 119,930,300 | 119,202,000 | -7% |
| 8. | Bustomi | 135,000,000 | 116,230,300 | 116,120,200 | 115,392,331 | -8% |
| 9. | Racamaya | 132,560,700 | 113,200,100 | 113,121,400 | 112,991,410 | -10% |
| 10 | Veteran | 183,405,250 | 122,400,100 | 120,498,000 | 119,193,700 | -20% |
| 11. | Soemanta | 121,344,300 | 112,720,402 | 111,990,320 | 110,491,750 | -2% |
| 12. | Veteran III | 125,700,000 | 115,450,390 | 114,112,370 | 111,483,300 | -4% |
| 13. | Ariasurya | 119,210,400 | 110,510,300 | 110,173,330 | 109,739,499 | -5% |
| 14. | K. Yusuf 1 | 120,000,000 | 111,297,100 | 110,994,400 | 109,463,330 | -3% |
| 15. | K. Yusuf 2 | 122,500,990 | 117,400,500 | 116,129,000 | 115,671,470 | -2% |
| 16. | K. Yusuf 3 | 122,330,200 | 110,100,300 | 109,445,775 | 105,454,289 | -5% |
| 17. | Cibereum | 117,450,000 | 112,419,870 | 111,169,690 | 108,534,339 | -3% |
| 18. | Nurkim | 123,400,990 | 115,410,300 | 114,443,323 | 113,448,000 | -3% |
| 19. | Citeko | 115,300,400 | 111,019,900 | 110,504,400 | 107,321,200 | -2% |
| 20. | Cibadak | 117,403,210 | 109,310,300 | 109,124,000 | 106,111,000 | -2% |

Sumber : Prima Freshmart Kota Bogor, 2023.

Berdasarkan tabel 1.5 diatas dapat disimpulkan bahwa adanya penurunan pencapaian dari target yang sudah ditentukan perusahaan dalam 3 bulan berturut yakni bulan Mei, Juni dan Juli. Dari data target diatas, adanya penurunan kinerja karyawan di Prima Freshmart Kota Bogor. Hal ini menimbulkan kebutuhan akan evaluasi mendalam terhadap strategi penjualan yang telah diterapkan serta perluasan upaya pelatihan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Penghargaan dan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dapat membantu mereka mencapai tujuan yang lebih tinggi. Untuk memotivasi dan membimbing karyawan menuju peningkatan kinerja, kepemimpinan dan manajemen yang baik juga sangat penting. Peningkatan kinerja tidak hanya mencapai peningkatan hasil dalam waktu singkat, tetapi juga menciptakan fondasi yang kokoh untuk pertumbuhan berkelanjutan, keunggulan kompetitif, dan penilaian yang lebih baik. Menurut Udriyah dkk (2022), penilaian kerja dilakukan untuk menilai kemampuan, keterampilan, pencapaian, dan pertumbuhan setiap pekerja. Organisasi dapat mencapai peningkatan kinerja yang berkelanjutan dan keuntungan jangka panjang dengan memprioritaskan pengembangan sumber daya manusia, inovasi, dan perbaikan proses.

Kinerja mengacu pada penilaian atas sejauh mana seseorang, tim, atau organisasi mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan dalam konteks tugas atau aktivitas yang mereka lakukan. Ini mencakup pencapaian target, produktivitas, kualitas kerja, efisiensi, dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Evaluasi kinerja adalah proses penting dalam mengukur pencapaian individu atau kelompok, dan hasilnya sering digunakan untuk mengidentifikasi area perbaikan, pengembangan keterampilan, serta pengambilan keputusan strategis dalam organisasi. Kinerja dapat diterapkan dalam berbagai konteks, mulai dari lingkungan kerja hingga olahraga, pendidikan, dan berbagai sektor lainnya, dan menjadi tolok ukur utama untuk mengevaluasi pencapaian tujuan. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal (Udriyah dkk, 2022).

Di Prima Freshmart Kota Bogor kualitas pelayanan dan efisiensi operasional sangat penting. Penelitian ini menjadi sangat relevan untuk memahami bagaimana pelatihan karyawan dan penerapan standar operasional prosedur (SOP) dapat memengaruhi peningkatan kinerja karyawan dalam konteks perusahaan tersebut.

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan masalah yang dapat didefinisikan dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelatihan karyawan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan?
2. Bagaimana penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan?
3. Bagaimana pelatihan karyawan dan penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan secara bersama – sama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan perumusan diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan karyawan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan karyawan dan Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka adapun manfaat penelitian yang akan di dapat diantara nya :

1. Manfaat bagi Prima Freshmart adalah perusahaan dapat mengambil keputusan yang lebih informasional dan efektif terkait dengan investasi dalam pelatihan karyawan dan implementasi Standar Operasional Prosedur (SOP). Hasil penelitian akan memberikan wawasan yang jelas tentang sejauh mana pelatihan karyawan dan Standar Operasional Prosedur (SOP) berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, yang dapat membantu perusahaan dalam mengoptimalkan sumber daya dan strategi manajemen SDM.
2. Manfaat bagi Karyawan adalah karyawan dapat merasakan peningkatan dalam kompetensi mereka melalui pelatihan yang lebih baik dan penerapan

Standar Operasional Prosedur (SOP) yang lebih efektif, yang dapat mengarah pada peningkatan kepercayaan diri dan motivasi dalam bekerja.

3. Manfaat bagi Akademik adalah mahasiswa dan peneliti akademik memiliki kesempatan untuk mengakses data nyata dan pengalaman lapangan yang relevan dengan industri tersebut. Ini memungkinkan mereka untuk mengembangkan penelitian yang mendalam tentang berbagai aspek terutama manajemen sumber daya manusia yang ada serta dapat mengimplementasikan.
4. Manfaat bagi pembaca adalah pembaca akan mengetahui pentingnya dalam menjalankan pelatihan karyawan serta menerapkan Standar Operasional Prosedur di Perusahaan. Dalam konteks ini, pembaca akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, I. G. A. made R., Wimba, I. G. A., & Astrama, I. M. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Sop Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*.
- Alysia, S., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Penerapan SOP terhadap Kinerja Karyawan pada PT Victoria Care Indonesia Tbk. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*.
- Anhar, J., Darmayanti, R., & Usmiyatun. (2023). Pengaruh Kompetensi Guru Agama Islam Terhadap Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Masrasah Tsanawiyah.
- Arief, R., & Sunaryo. (2020). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (Sop), Gaya Kepemimpinan, Dan Audit Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Mega Pesanggrahan Indah). *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*.
- Asmar, S., Muhammad, H., & Nawir, R. (2023). Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Lingkungan Keja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kapulauan selayar. *JMMNI: Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*.
- Efrilia, V. A., & Syah, T. Y. R. (2022). Pengaruh Empowering Leadership, Training, Dan Work Engagement Terhadap Employee Performance Dimoderasi Oleh Role Of Ambiguity (Studi Pada Badan Kepegawaian Negara Pusat).
- Farhan Majkuri. (2022). Pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Amanah Ummah. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*.
- Faujiah, L., & Fadli, U. M. D. (2023). Analisis Kebutuhan Pelatihan Karyawan Pada Pt Pupuk Kujang Cikampek. *PRIMER : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*.
- Firdaus, & Norwati, S. (2022). Peran Motivasi Sebagai Pemoderasi Pada Korelasi Kinerja Karyawan.

- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)
- Ghozali. (2018). Aplikasi analisis *multivariate* dengan program IBM SPSS 26.
- Hidayattulloh, M., & Ridwan, M. (2019). Pengaruh Standar Operasional Prosedur (Sop) Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Yusen Logistics Solutions Indonesia. El-Arbah: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Perbankan Syariah.
- Issn, P. (2022). Jurnal Ekonomi dan Bisnis , Vol . 11 No . 3 November 2022 E - ISSN PADA PERBANKAN SYARIAH DI INDONESIA.
- Karyono, K. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Stmi Jakarta. Jurnal Pendidikan Indonesia : Teori, Penelitian, Dan Inovasi.
- Mauliza, P., Hanum, F., Fitriiana, & Juwita. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis.
- Mubarok, R. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam.
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. Technomedia Journal.
- Mujahidin, E., & Salamun, A. (2022). Peran Metode On Job Training untuk Meningkatkan Kompetensi Amil. TA'DIBUNA: Jurnal Pendidikan Agama Islam.
- Pambreni, Y., Ridho, A., & Hodayat, R. (2022). The Effect of Leadership on Performance of Apparatus and Institutions in Cimerang Village, Purabaya District, Sukabumi. Neo Journal of Economy and Social Humanities.
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi.

- Ruhiyat, I., Meria, L., & Julianingsih, D. (2022). Peran Pelatihan dan Keterikatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Industri Telekomunikasi. *Technomedia Journal*.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*.
- Samsuni, O. : (n.d.). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.
- Sari, dinar P., Suroso, & Suherman, E. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Plasindo Lestari Karawang.
- H., Sri, P., Ganggarini, N., Agung, A., Arun, A., Arianty, S., Made, I., & Purnantara, H. (2023). The Effect of Standard Operating Procedures and Job Training on Housekeeping Employee Performance at Puri Saron Hotel Lovina. *Jurnal Pariwisata Dan Bisnis*.
- Sugiyono (2022). Buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.
- Said, M., Nadhiroh, U., & Syahputra, E. (2023). Pengaruh Sop, Gaji, Dan Insentif Terhadap Kinerja Pendidik Di Lembaga Kursus Peace Pare. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*.
- Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*.