

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Mie Gacoan Jatiwaringin Bekasi

Muhammad Ridwanda Novian Hidayat¹, Zaenah²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharma Agung, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Dec 11, 2025

Revised Dec 18, 2025

Accepted Dec 26, 2025

Keywords:

Pendidikan

Pelatihan SDM

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan guna mengetahui serta menganalisa Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Mie Gacoan Jatiwaringin Bekasi yang bertindak sebagai subjek penelitian ini. Penelitian ini mempergunakan pendekatan Kuantitatif melalui desain survei sebanyak 87 karyawan Mie Gacoan Jatiwaringin Bekasi sebagai responden. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner yang diolah mempergunakan SPSS 20 sistem dan guna mengetahui hubungan dari variabel pendidikan serta pelatihan SDM kepada kinerja karyawan, penelitian menunjukkan bahwa pendidikan serta pelatihan sumber daya manusia mempunyai efek signifikan serta positif kepada kinerja karyawan. Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwasanya variabel Pelatihan serta Pendidikan SDM, dan Kinerja Karyawan hasil analisis Pendidikan (X1), Pelatihan SDM (X2), serta Kinerja Karyawan (Y). Untuk pengambilan sampel metode yang diterapkan yaitu sampling jenuh di mana seluruh karyawan Mie Gacoan Jatiwaringin Bekasi dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini secara keseluruhan 87 orang karyawan dari populasi diambil menjadi sampel jenuh pada penelitian ini.

This is an open access article under the [CC BY-NC](#) license.



Corresponding Author:

Muhammad Ridwanda Novian Hidayat,
Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharma Agung
Jl. Industri No. 33, Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat.
Email: ridwanhidayat8864@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Pendidikan dan pelatihan SDM sangat penting bagi Perusahaan karena mencakup proses pendidikan yang bertujuan tentang meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang diberbagai tingkatan, mulai dari Pendidikan yang baik akan memberikan dasar pengetahuan yang kuat bagi karyawan dan mempersiapkannya dalam menghadapi tantangan yang ada di dunia kerja. Sementara itu pelatihan merujuk pada proses yang lebih fokus serta praktis yang bertujuan guna meningkatkan keterampilan tertentu yang relevan dengan pekerjaan yang dihadapi karyawan melalui pelatihan, karyawan tidak hanya memperoleh pengetahuan baru melainkan mendapatkan pengalaman praktis yang bisa menaikkan tingkat kinerja mereka dalam pekerjaan sehari-hari, Pelatihan juga berfungsi untuk memastikan bahwa karyawan tetap dapat beradaptasi dengan perkembangan.

Fenomena dari Sumber daya manusia (SDM) di Mie Gacoan Jatiwaringin Bekasi, dari Sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja Penegakan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan knowledge dari perusahaan yang sulit untuk diterapi kepada crew sehingga standar operasional prosedur (SOP) yang tidak berjalan sempurna, dan juga permasalahan lainnya dari pendidikan terhadap kinerja, perbedaan latar belakang pendidikan yang ada pada karyawan Mie Gacoan

Jatiwaringin Bekasi antara lulusan Sarjana (S1) dengan lulusan SMA/SMK mempengaruhi jenis pekerjaan dan kemampuan yang harus dikuasai karyawan.

Pelatihan SDM yang ada di Mie Gacoan Jatiwaringin Bekasi ada beberapa jenis pelatihan, Pelatihan soft skill di mana karyawan Mie Gacoan Jatiwaringin Bekasi melakukan pelatihan komunikasi efektif dan teamwork, pelatihan keterampilan operasional seperti pelayanan pelanggan, penanganan makanan, dan kebersihan. Dan juga ada pelatihan untuk bagian kasir untuk melatih karyawan cara bertransaksi melalui sistem otomatis kasir yang ada di Mie Gacoan Jatiwaringin Bekasi. Karyawan Mie Gacoan Jatiwaringin Bekasi memiliki karyawan berjumlah 87 Orang.

Karyawan Mie Gacoan Jatiwaringin memiliki latar belakang pendidikan seperti SMA, SMK, dan Sarjana (S1) di mana untuk SMA dan SMK karyawan ditempatkan sebagai crew, kasir waiters, node, dan juga bagian leader sementara itu untuk Sarjana (S1) ditempatkan sebagai administrasi, supervisor, dan manager. Mie Gacoan Jatiwaringin Bekasi memiliki area yang luas dengan fasilitas yang nyaman bagi pengunjung, dan karyawan di Mie Gacoan Jatiwaringin Bekasi, sebelum melakukan kegiatan pekerjaan karyawan Mie Gacoan Jatiwaringin mereka selalu briefing dipagi hari untuk memastikan karyawan bekerja dengan standar operasional dan juga Mie Gacoan Jatiwaringin Bekasi untuk jam kerjanya itu sendiri 9 jam dan 1 jam nya untuk istirahat jadi jam 8 jam kerja, dan juga Mie Gacoan Jatiwaringin Bekasi 3 shift dan Mie Gacoan Jatiwaringin tidak ada lemburan untuk karyawannya.

Mie Gacoan Jatiwaringin Bekasi Karyawan harus memberikan layanan yang prima kepada pelanggan. Karyawan Mie Gacoan Jatiwaringin harus melayani pelanggan baik online maupun datang langsung (Offline) dan karyawan Mie Gacoan Jatiwaringin Bekasi karyawan tentu harus memiliki keterampilan pelayanan yang prima dan juga profesional dalam bekerja. Mie Gacoan Jatiwaringin selalu ramai dan juga penuh selalu di datangi pelanggan untuk membeli makanan di Mie Gacoan Jatiwaringin Bekasi dan juga karyawan Mie Gacoan Jatiwaringin Bekasi memiliki pelatihan yang di mana karyawannya selalu mendapatkan pelatihan yang di mana harus sesuai standar operasional kerja dan juga karyawan Mie Gacoan Jatiwaringin selalu memberikan pelayanan yang prima dan professional kepada pelanggan nya.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif serta analisis deskriptif kuantitatif. Data didapat dari kuesioner yang sudah disebar serta diisi responden metode yang digunakan melalui kuesioner. Penelitian ini dijalankan pada tanggal 25 februari 2025 di Mie Gacoan Jatiwaringin Bekasi yang beralamat Jl. Raya Jatiwaringin No.68, Jatiwaringin. populasi yang dituju adalah semua Karyawan Mie Gacoan Jatiwaringin Bekasi. dan juga untuk keabsahan data nya menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Objek pada penelitian ini mencakup seluruh karyawan Mie Gacoan Jatiwaringin yang berjumlah 87 karyawan menjadi objek penelitian. Kuantitatif juga memungkinkan peneliti untuk mengukur seberapa jauh pendidikan serta pelatihan berkontribusi kepada peningkatan kinerja karyawan. Dalam hal ini, peneliti ingin mengetahui sebesar apa dampak pendidikan serta pelatihan SDM kepada kinerja karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan pengolahan data didapatkan hasil bahwasanya dari seluruh variabel mempunyai kriteria yang valid pada tiap itemnya dan nilai r hitung terlihat lebih tinggi dibandingkan rtabel atau 0,2748. Ini mengindikasikan bahwasanya setiap pernyataan pada variabel tersebut mampu dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Pendidikan (X1)	0,767	0,60	Reliabel
Pelatihan SDM (X2)	0,787	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,709	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20,2025

Merujuk dari tabel tersebut, memperlihatkan bahwasanya nilai dari Cronbach's alpha ataupun variabel Pendidikan (X1) yaitu 0,767, Pelatihan SDM (X2) 0,787 serta Kinerja Karyawan (Y) mencapai 0,709. Oleh karena itu, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya instrumen kuesioner ini mempunyai tingkat reliabilitas yang memadai karena nilainya melebihi 0,60. Artinya, setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu menghasilkan data yang stabil, sehingga apabila pertanyaan yang sama diajukan kembali, respon yang diberikan cenderung serupa dengan tanggapan sebelumnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,317	1,841		5,060	,000
Pendidikan	,032	,067	,042	,482	,631
Pelatihan SDM	,630	,075	,726	8,405	,000

Sumber :
diolah
SPSS

Data
dengan
20,2025

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pernyataan dari hasil regresi berganda bisa diinterpretasikan dan bisa ditarik kesimpulan yaitu:

1. Nilai konstanta 9,317. Apabila variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan SDM (X2) =0, maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 9,317.
2. Nilai koefisien regresi variabel Pendidikan (X1) 0,032. Dapat di nyatakan bahwa apabila variabel Pendidikan (X1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka keputusan Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,032 dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap.
3. Nilai koefisien regresi Pelatihan SDM (X2) sebesar 0,630. Dapat di nyatakan bahwa apabila Pelatihan SDM (X2) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan terjadi peningkatan mencapai 0,630 melalui asumsi variabel yang lain konstan.

Uji Hipotesis

Variabel Pendidikan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil nilai thitung 4,521 sedangkan nilai ttabel dalam penelitian ini 1,988. Nilai signifikansi di bawah 0,05 nilainya yaitu 0,00. Oleh karena itu bisa ditarik kesimpulan bahwasanya menolak H0 serta menerima H1, berarti variabel pendidikan secara parsial berdampak signifikan kepada peningkatan kinerja karyawan.

Variabel Pelatihan SDM (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil nilai thitung 10,420 sedangkan nilai t tabel dalam penelitian ini 1,988 serta nilai signifikansi dibawah 0,05 nilainya yaitu 0,00. Oleh karena itu bisa ditarik kesimpulan bahwasanya menolak H0 serta menerima H2, berarti variabel tersebut menunjukkan bahwasanya pelatihan SDM secara parsial berdampak signifikan kepada peningkatan kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.562	.552	1.39833

a. Predictors: (Constant), Pelatihan SDM, Pendidikan

Sumber : Data diolah dengan SPSS 20. 2025

Merujuk pada tabel model summary diatas bisa diketahui, sebagai berikut:

1. Nilai R 0,750, memperlihatkan tingkat hubungan dari independent variable kepada dependent variable sangat kuat.
2. Nilai koefisien R Square (R^2) 0,562 atau 56,2% memperlihatkan besarnya kontribusi independent variable yakni variabel Pendidikan (X1) serta variabel Pelatihan SDM (X2) memiliki pengaruh sebesar 0,562 atau 56,2 % kepada Kinerja Karyawan (Y).
3. Standar error of the estimate yaitu 1,398, mengindikasikan tingkat kesalahan regresi linier, kecilnya angka ini, semakin baik pula persamaan regresi.

Pembahasan

1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan SDM secara simultan terhadap kinerja karyawan Mie Gacoan Jatiwaringin Bekasi.
Hasil analisa menunjukan variabel Pendidikan (X1) serta Pelatihan SDM (X2), dengan bersamaan memberi dampak secara signifikan kepada peningkatan Kinerja Karyawan (Y), ini bisa terlihat dari besarnya fhitung pengaruh Pendidikan serta Pelatihan SDM secara bersamaan kepada peningkatan Kinerja Karyawan diperoleh f hitung $53,919 > 3,11$ dengan Sig. $0,00 < 0,10$ oleh karenanya dengan hasil tersebut dinyatakan bahwa menolak Ho serta menerima Ha. Berarti variabel Pendidikan serta Pelatihan SDM dengan bersamaan memberi dampak signifikan kepada peningkatan kinerja karyawan. indikator yang paling berpengaruh yaitu Pelatihan SDM, temuan ini selaras pada hasil Hairunnisa Maharani (2020) yang menjelaskan bahwasanya Pendidikan serta Pelatihan berdampak signifikan kepada variabel terikat Kinerja karyawan.
2. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan Mie Gacoan Jatiwaringin Bekasi.
Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan Mie Gacoan Jatiwaringin Bekasi menjelaskan hasil yang berdasarkan statistik perhitungan uji t yang diperoleh menggunakan SPSS. Pada hasil data tersebut menunjukan bahwa ada dampak positif serta signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Dan membuktikan bahwasanya tingginya Pendidikan yang dimiliki, meninggi pula Kinerja Karyawan terencana. Ini bisa terlihat dari besarnya thitung pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan di peroleh t hitung $4,521 > 1,622$ dengan signifikansi $0,00 < 0,10$. Maka dari itu dengan hasil tersebut dinyatakan bahwasanya menolak Ho serta menerima H1. Bisa ditarik kesimpulan bahwasanya variabel Pendidikan dengan parsial berdampak signifikan kepada peningkatan Kinerja karyawan Mie Gacoan Jatiwaringin Bekasi. Hasil studi ini selaras dengan pandangan Sudarto (2019), memperlihatkan bahwasanya pendidikan merupakan proses memperoleh pengalaman. Pendidikan mendukung perkembangan psikologis individu sepanjang hidup, karena pertumbuhan tersebut menuntut kemampuan beradaptasi pada setiap tahap

perkembangan seseorang (Sudarto, 2019). Hasil ini sejalan kepada temuan Sri Yulianti Purnama (2024) menjelaskan bahwasanya pendidikan serta pelatihan memberi dampak dalam menaikkan tingkat kompetensi pegawai BPSDM Provinsi Jawa Barat.

3. Pengaruh Pelatihan SDM terhadap Kinerja Karyawan Mie

Gacoan Jatiwaringin Bekasi. Pengaruh Pelatihan SDM terhadap Kinerja karyawan Mie Gacoan Jatiwaringin Bekasi menjelaskan hasil yang berdasarkan statistik perhitungan uji t yang diperoleh menggunakan SPSS. Pada hasil data tersebut menunjukkan bahwasanya terdapat pengaruh positif serta signifikan kepada peningkatan kinerja karyawan. Dan membuktikan bahwasanya tingginya Pelatihan SDM yang dimiliki, meninggi juga Kinerja Karyawan terencana. Hal tersebut terlihat dari besarnya thitung pengaruh Pelatihan SDM kepada peningkatan Kinerja Karyawan didapat thitung $10,420 > 1,622$ melalui signifikansi $0,00 < 0,10$. Maka dari itu dengan hasil tersebut dinyatakan bahwasanya menolak H_0 serta menerima H_2 , tandanya variabel Pelatihan SDM secara keseluruhan berdampak signifikan kepada peningkatan kinerja karyawan Mie Gacoan Jatiwaringin Bekasi. Hasil ini selaras pada teori Sutrisno, 2020 Pelatihan di mana karyawan akan mendapatkan atau mempelajari terkait tugas serta tanggungjawab yang akan diselesaikan ditempat kerja, tujuan dari pelatihan yaitu agar karyawan bisa menjalankan tugas dengan lebih baik dan sesuai dengan persyaratan. Hasil ini selaras pada temuan Firman Fadilah (2021) dengan judul "Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Bantar Kawung Brebes Selatan" menjelaskan bahwasanya pelatihan, lingkungan kerja serta fasilitas kerja berdampak positif serta signifikan kepada kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN

Merujuk pada penelitian, pengujian serta pembahasan dari Pendidikan dan Pelatihan SDM kepada peningkatan Kinerja Karyawan Mie Gacoan Jatiwaringin Bekasi bisa ditarik kesimpulan di antaranya:

1. Identitas responden disimpulkan bahwasanya mayoritas responden penelitian yaitu Laki-Laki sejumlah 59 orang ataupun setara dengan 67% serta Perempuan 28 orang atau setara dengan 33%.
2. Berdasarkan identitas responden disimpulkan bahwasanya mayoritas responden penelitian ini berdasarkan usia 19-22 Tahun sejumlah 33 orang atau 37,9%, berdasarkan umur 23-28 Tahun 35 orang atau 40,2% dan umur 29-40 tahun 19 orang atau 21,9%.
3. Secara parsial Pendidikan berdampak kepada peningkatan Kinerja Karyawan Mie Gacoan Jatiwaringin Bekasi.
4. Secara parsial Pelatihan SDM berdampak kepada peningkatan Kinerja Karyawan Mie Gacoan Jatiwaringin Bekasi.
5. Secara Simultan Pendidikan dan Pelatihan SDM berdampak kepada peningkatan Kinerja Karyawan Mie Gacoan Jatiwaringin Bekasi.)

REFERENSI

- Astuti, Sinta Indi, Septo Pawelas Arso, dan Putri Asmita Wigati. 2018. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja." Universitas Siliwangi 3:103–11.
- Bakti, Jurnal, Bagi Bangsa, Setyo Tri Priyambudi, Aridhotul Haqiyah, dan Tatang Iskandar. 2024. "WEBSITE KAHOOT DALAM MENINGKATKAN" 03:149–56.
- Banne, Amrin, Sukri Arifin, Dirham Latief, dan Indah Pratiwi. 2023. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln. (Persero) Ultg Palopo." Value : Jurnal Manajemen dan Akuntansi 18 (2): 309–25. <https://doi.org/10.32534/jv.v18i2.3946>.
- Cahyo Apri Setiaji. 2022. Pengantar Ilmu Pendidikan. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Desi Susilawati. 2024. PENGANTAR ILMU PENDIDIKAN . Disunting oleh Evi Damayanti. Kabupaten Bandung : WIDINA MEDIA UTAMA .
- Nurfuadi 2022. Dasar-Dasar dan Teori Pendidikan upaya civitas akademika dalam Memahami dasar dan teori pendidikan.CV.Lutfi Gilang.
- Wirawan, 2016. "Evaluasi, teori, model, standar, aplikasi". Depok: Grafindo Persada
- Edy Sutrisno. 2020. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- Fatoni, Adib. 2020. "Wawasan Pendidikan (Pendidikan Dan Pendidik)." MIDA : Jurnal Pendidikan Dasar Islam 3 (1): 65–79.

- Astuti et al 2018 "Tingkat pendidikan terhadap kualitas dan produktivitas kerja" JURNAL UNIVERSITAS SILIWANGI 3:103:11
- Hariyati, Dkk. 2024. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman DIY." JURNAL MAHASISWA MANAJEMEN DAN UMUM 1 (1): 1–12.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- Hia dkk. 2023. "Urgensi Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Museum Pusaka Nias." JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi).
- Imbron. 2021. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Disunting oleh N. Rismawati. Bandung: CV WIDINA MEDIA UTAMA.
- Imbron, Ibrahim Bali Pamungkas. 2021b. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Disunting oleh N. Rismawati. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Kaswan. 2016. Pelatihan dan Pengembangan-SDM Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: ALFABETA.
- Larasati, Salsha, dan Winarno Winarno. 2023. "Pengaruh Pendidikan Terhadap Kesejahteraan Penduduk Kelurahan Tugu Selatan Jakarta Utara." Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (JISIP) 12 (3): 415–24. <https://doi.org/10.33366/jisip.v12i3.2715>.
- Mulyadi. 2016. Manajemen sumber daya manusia (MSDM). Bogor: In Media.
- Nadapdap, M N, Junika Napitupulu, Elperida Sinurat, Chanro Sitorus, Saur Melianna, dan Markus Doddy Simanjuntak. 2025. "MANUSIA TERHADAP KINERJA AGEN PADA PT . ASURANSI ALLIANZ LIFE INDONESIA MEDAN" 7 (1): 62–70.
- Oktaviyani, A. 2022. "Analisis Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Luwes Gading." Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis dan Digital (JIMaKeBiDi) 1 (2): 171–83.
- Wiliandari 2014. "Rancangan Pelatihan dan Pengembangan SDM yang Efektif" JURNAL Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi (Volume 12, Oktober 2014).
- Yohanes Arianto Budi Nugroho 2019. "Pelatihan dan Pengembangan SDM : Teori dan Aplikasi". Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan" Remaja Rosdakarya, Bandung.
- CHINTIA UTAMI, B. UN GA, and Vivipermatasari Vivi. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. (Dr.Dedi Rianto Rahadi).
- Khaeruman 2021 " Pengaruh Motivasi,Lingkungan kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pramugf" JURNAL
- Rismawati et al 2018 "Pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja". JURNAL : Prosiding Ekonomi dan Bisnis 2022.
- Ilmiah et al 2025. "Peran Kpemimpinan dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan" JURNAL MASMAN (Manajemen Sumber Daya Manusia) Ejournal Nipamof.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. jakarta: Rineka Cipta.
- Srie Ningsih Ali. 2024. Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia. Bantul: Anak Hebat Indonesia, 2024.
- . 2024b. Dasar-dasar manajemen sumber daya manusia : bagaimana meningkatkan kualitas kinerja dengan membangun tim kerja yang tangguh . Bantul: Anak Hebat Indonesia.
- Sugiyono. 2016. Sugiyono 2016. Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- . 2017. Sugiyono, 2017, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT. Alfabeta: Yogyakarta.
- . 2018. Sugiyono (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- . 2019. Sugiyono, 2019, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- . 2022. Sugiyono, 2022, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. 2015. Manajemen sumber daya manusia : menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM. Yogyakarta: Andi,.
- Suparyanto, Rosad. 2020. "Landasan Dasar Teori." Suparyanto dan Rosad (2015 5 (3): 248–53.
- Wahyuningsih, Sri, dan Catur Sasi Kirono. 2024. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Cicau Kecamatan Cikarang Pusat." YUME: Journal of Management 7 (2): 572–87.
- Wijayanti Masitoh;Meutia Octafian;Anita, Endang. 2019. "Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan (JDEP)." JDEP (Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan) 2 (2): 172–77.
- Wirawan. 2016. Evaluasi Teori, Model, Standar, Aplikasi. Depok : Grafindo Persada.
- Sumber Website www.miegacoan.com
- "Sosok Pemilik Mie Gacoan, Restoran Mie yang pedas dan Murah". Detik. 17 Mei 2024.