

Job Analysis In Improving Employee Work Effectiveness At Coffeeshop In Nicter Coffee & Roastery

Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Pada Coffeeshop Di Nicter Coffee & Roastery

Nela Silvia^{1*}, H. Suroso², Maman Mulya Karnama³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn19.nelasilvia@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, suroso@ubpkarawang.ac.id²,

maman.mulya@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

Job analysis is an attempt to find out the job duties associated with job duties. Work effectiveness is achieved when the work is completed on time according to the expected target and the costs incurred are in accordance with the plan. Nicter Coffee & Roastery, an UMKM company engaged in the Food and Beverage industry, Nicter Coffee & Roastery was first established in 2016 in Karawang, West Java. The beginning of this company was founded by Nico Peter. The purpose of the researchers to choose research objects at Nicter Coffee & Roastery is to find out the implementation of job analysis related to work effectiveness at Nicter Coffee & Roastery. This research method is descriptive qualitative. Data collection techniques used in this study through interviews, observation and documentation studies. The results of this study indicate that Job Analysis in Improving Employee Work Effectiveness is not efficient. The impact of a lack of understanding in the job description is that it affects product consistency, as in the case of coffee flavor variations that customers complain about.

Keywords: Job Analysis, Work Effectiveness, Nicter Coffee & Roastery.

ABSTRAK

Analisis jabatan merupakan upaya untuk mengetahui tugas-tugas jabatan yang berhubungan dengan tugas pekerjaan. Efektivitas pekerjaan tercapai bila pekerjaan selesai tepat waktu sesuai target yang diharapkan dan biaya yang dikeluarkan sesuai dengan rencana. Nicter Coffee & Roastery sebuah perusahaan UMKM yang bergerak di industri *Food and Beverage*, Nicter Coffee & Roastery didirikan pertama kali pada tahun 2016 di Karawang, Jawa Barat. Awal mula perusahaan ini didirikan oleh Nico Peter. Tujuan peneliti memilih objek penelitian di Nicter Coffee & Roastery adalah untuk mengetahui pelaksanaan analisa jabatan berkaitan dengan efektivitas kerja pada Nicter Coffee & Roastery. Metode penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan belum efisien. Dampak dari kurangnya pemahaman dalam *job description* yaitu mempengaruhi konsistensi produk, seperti dalam hal variasi rasa kopi yang dikeluhkan oleh pelanggan.

Kata kunci: Analisis Jabatan, Efektivitas Kerja, Nicter Coffee & Roastery.

1. Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini, kedua organisasi bisnis tersebut berkompetisi untuk meningkatkan mutu tenaga kerja yang dibutuhkan guna mencapai target perusahaan. Peningkatan mutu sumber daya manusia ini dilakukan melalui penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik, dengan tenaga kerja yang berlimpah saat ini maka organisasi harus bisa berpikir bagaimana cara memanfaatkannya secara optimal serta bisa mewujudkan suatu perusahaan agar tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan.

Efektivitas diartikan sebagai bekerja tepat waktu berarti kinerja pekerjaan dianggap baik atau buruk tergantung pada penyelesaian akhir pekerjaan, cara pengerjaan dan biaya yang dikeluarkan oleh pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan. Efektivitas kerja tercapai bila

pekerjaan selesai tepat waktu dan sesuai dengan sasaran yang sudah ditetapkan dan menghasilkan hasil yang efektif serta biaya yang dikeluarkan sesuai dengan perencanaan. Kinerja pekerjaan yang tepat waktu dan tepat sasaran membutuhkan uraian dan penjelasan yang jelas dan terperinci tentang pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan yang sesuai dengan kualifikasi dan keterampilan tugas. Oleh karena itu agar semua hal dapat terpenuhi maka perlu dilakukannya suatu analisis jabatan (*Job Analysis*).

Analisis jabatan adalah upaya untuk mengetahui tugas yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja. Indikator analisis jabatan meliputi tugas pekerjaan, standar kinerja, tingkah laku individu, alat yang dipakai, situasi pekerjaan dan persyaratan pribadi (Putri et al., 2021). Analisis jabatan sangat berpengaruh dalam produktivitas dan efektivitas kerja perusahaan secara menyeluruh. Hal tersebut penilaian dalam analisis jabatan sudah memiliki beberapa aspek potensi yang dimiliki calon pegawai seperti penguasaan terhadap *job description* dan *job spesification*, aspek penilaiannya meliputi kecakapan, kesanggupan membangun hubungan, kemampuan menjalankan tugas, pendidikan yang dipelukan, dan jenis kualitas orang yang diperlukan. Aspek penilaian itu sangat berpengaruh dalam efektivitas kerja karyawan, karena aspek-aspek tersebut sangat menentukan jabatan yang diberikan kepada calon karyawan, seperti yang dilakukan oleh sebuah perusahaan UMKM yang bergerak dibidang F&B yang menjadi objek penelitian ini yaitu *Coffeeshop Nicter Coffee & Roastery*.

Nicter Coffee & Roastery merupakan UMKM dalam industri makanan dan minuman (F&B). *Nicter Coffee & Roastery* didirikan pada tahun 2016 di Karawang, Jawa Barat. Perusahaan ini didirikan oleh Nico Peter. Saat itu, *Nicter Coffee & Roastery* telah menjadi merek kopi lokal yang terkenal dan disegani penikmat kopi di Karawang. Karyawan perlu mengetahui segala hal apa yang menjadi tugas, kewajiban dan tanggung jawab setelah membaca *job description* yang disediakan oleh perusahaan. Setelah itu, karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan lancar tanpa perlu merasa kebingungan dengan tugas yang harus dilakukan. Dengan adanya keselarasan antara pendidikan, keterampilan, dan keahlian karyawan dengan tanggung jawab kerja, maka harus ada kesejajaran yang tepat. Fenomena yang ada sekarang menunjukkan ketidaksesuaian antara jabatan dan pemegang jabatan yang mana hal ini tentunya akan mengganggu efektivitas kerja karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, hal yang perlu diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah untuk mencapai efektivitas kerja.

2. Tinjauan Pustaka

A. Analisis Jabatan

Analisis jabatan adalah proses sistematis yang tujuannya adalah untuk mencari tahu sifat, pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab suatu pekerjaan terdiri dari beberapa tugas dan persyaratan kualifikasi calon seperti pengalaman, pengetahuan, keterampilan dan pendidikan untuk dapat melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan jabatannya (Sugiyono, 2016).

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan adalah suatu proses pengumpulan, perencanaan, menafsirkan, dan menyusun secara sistematis semua informasi yang berkaitan dengan suatu jabatan.

B. Uraian Jabatan

Menyusun uraian jabatan itu sangatlah penting, terutama untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam perbedaan pengertian. Oleh karena itu, hindari pekerjaan yang tumpang tindih serta mengetahui batasan dan tanggung jawab masing-masing individu yang memegang sebuah jabatan. Uraian jabatan (*Job Description*) merupakan rangkaian tugas-tugas yang mencatat secara sistematis dan tanggung jawab jabatan ditulis berdasarkan keadaan saat ini. Indikator *job description*, dengan sub dimensi menurut Pattisahusiwa (2013) indikator

job description terdiri dari wewenang, tanggung jawab, kondisi pekerjaan, fasilitas kerja, standar hasil kerja.

C. Spesifikasi Jabatan

Spesifikasi jabatan adalah persyaratan minimum yang harus dipenuhi oleh pemegang jabatan agar dia dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan cepat dan tepat. Dimungkinkan untuk menyusun detail jabatan ini secara bersamaan dengan deskripsi jabatan, tetapi juga dapat disusun secara terpisah. Indikator dalam spesifikasi jabatan, penulis mengambil teori spesifikasi jabatan. Menurut Priansa (2014:86) menyatakan bahwa spesifikasi jabatan berisi ringkasan yang jelas tentang kinerja pekerja dan kemudian kualifikasi akhir pekerja untuk pekerjaan tersebut. Teori yang digunakan sebagai implementasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.:

a. Keterampilan

Setiap tugas membutuhkan keterampilan yang berbeda untuk diselesaikan.

b. Pengetahuan

Pengetahuan karyawan harus disesuaikan dengan tugasnya sehingga dia dapat melakukan tugasnya dengan benar.

c. Kemampuan

Kemampuan adalah seperangkat kinerja karyawan yang mencakup keterampilan, pemahaman, dan karakteristik individu yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal bagi organisasi.

d. Kepribadian

Karyawan harus dapat memahami kepribadiannya sendiri dan berusaha menonjolkan kelebihan atau aspek positif dari kepribadiannya.

e. Minat

Minat mengacu pada kecenderungan yang terkait dengan apa yang disukai karyawan

D. Elemen yang Terdapat Dalam Analisis Jabatan

Analisis jabatan melibatkan mengumpulkan data mengenai jabatan tertentu dan membuat metode yang teratur untuk mendefinisikan kemampuan, tugas, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas khusus dalam struktur organisasi. Proses analisis jabatan memiliki 2 elemen informasi menurut Sedarmayanti (2017: 170):

1. Deskripsi Jabatan (*Job Description*) adalah dokumen yang memuat informasi tentang tugas dan tanggung jawab pekerjaan, antara lain: pengenalan jabatan (nama pekerjaan, bagian/departemen, keterkaitan, pelaporan, nomor dan kode pekerjaan), tanggal analisis tugas, ringkasan tugas, tugas yang dilakukan.
2. Spesifikasi Jabatan (*Job Specification*) adalah kualifikasi minimum yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu, termasuk syarat pendidikan, pengalaman, karakteristik kepribadian, dan kemampuan fisik.

Setiap elemen terkait satu sama lain dalam analisis masing-masing jabatan dan pekerjaan yang akan disiapkan. Item ini berisi semua data yang diperlukan untuk menganalisis jabatan sehingga setiap tugas dapat dilakukan secara optimal.

E. Efektivitas Kerja

Efektif bermula dari kata bahasa Inggris yang *effective* atau berfungsi dengan baik. Efektivitas mengacu pada tekad untuk mencapai tujuan atau tindakan yang harus dicapai (*doing the right things*). Menurut Steer (2015:203) Efektivitas Melakukan sesuatu dengan efektif berarti melakukannya dengan cermat, tepat waktu, objektif, dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi. Setiap organisasi didirikan atau dibentuk dengan tujuan untuk mencapai efisiensi

melalui keberadaan dan pertumbuhannya sehingga dapat memenuhi misinya dan memenuhi misinya dengan tekad yang kuat.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yaitu penelitian yang fokus pada kekuatan narasi atau deskriptif. Fokus penelitian berguna untuk mempertimbangkan batasan topik penelitian yang akan dituju dan keuntungan lainnya adalah peneliti tidak terjebak oleh pengetahuan yang diperoleh di lapangan. Penelitian ini berfokus pada "Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Pada *Coffeeshop* Di Nicter *Coffee & Roastery*" yang objek utamanya merupakan *coffeeshop* Nicter *Coffee & Roastery* yang ada di Karawang.

Dalam hal ini, penelitian menggunakan metode wawancara mendalam untuk memperoleh informasi. Responden yang diwawancarai sebanyak tiga orang, dengan aturan utama bahwa wawancara akan dihentikan jika data sudah cukup. Ini berarti bahwa tanggapan yang diterima dari responden sebelumnya memiliki kesamaan dan tidak ada perbedaan yang signifikan. Laporan akan dimulai dengan menyajikan data karakteristik responden. Selanjutnya, laporan ini akan membahas data yang terkait dengan analisis jabatan pada *Coffeeshop* di Nicter *Coffee & Roastery* mendukung efektivitas kerja di perusahaan tersebut.

Tabel 1.

No.	Nama	Jabatan/pekerjaan	Kategori Informasi
1.	Arya Nuraghani	<i>Store Manager</i>	Informan Utama
2.	Daffa Rizky	<i>Head Barista</i>	Informan Kunci
3.	Dafa Faza Al Fattah	<i>Customer</i>	Informan Tambahan

Ada berbagai jenis triangulasi, menurut Sugiyono (2014: 125) Ada tiga jenis triangulasi triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Penelitian ini menggunakan triangulasi teknik, yaitu menggunakan metode triangulasi dengan cara mengkaji informasi dari sumber yang sama dengan menggunakan teknik yang berbeda. (Sugiyono, 2014:127).

4. Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti di Nicter *Coffee & Roastery*, maka peneliti dapat mendeskripsikan analisis jabatan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan Nicter *Coffee & Roastery*. Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh hasil mengenai penerapan analisis jabatan dalam meningkatkan efektivitas kerja di Nicter *Coffee & Roastery* tersebut. Adapun rekapitulasi data terkait *income* dan *outcome* perusahaan ini dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Data *income* & *outcome* Nicter *Coffee & Roastery*

Tahun	Income	Outcome	Target
2019	Rp. 575.779.980	Rp. 266.311.992	Rp. 650.000.000
2020	Rp. 508.594.301	Rp. 252.237.720	Rp. 650.000.000
2021	Rp. 625.573.945	Rp. 283.829.578	Rp. 700.000.000
2022	Rp. 701.576.310	Rp. 320.446.287	Rp. 750.000.000

Sumber: bagian keuangan Nicter *Coffee & Roastery*

Dari tabel diatas dapat dilihat perolehan target pada Nicter *Coffee & Roastery*, pada tahun 2019, 2021, dan 2022 mengalami peningkatan yang cukup berarti hal ini dilihat dari realisasi target yang terus meningkat dari tahun 2019, 2021, dan 2022 yang meningkat hingga 13%, dan hanya pada tahun 2020 yang menurun. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa pencapaian target dapat memperlihatkan efektivitas kerja yang baik yang telah diterapkan oleh Nicter *Coffee & Roastery*.

Data yang didapatkan peneliti dalam penelitian ini terdiri dari beberapa fase yaitu fase observasi, fase wawancara dan fase dokumentasi. Hasil observasi wawancara dan dokumentasi diperoleh dari hasil studi lapangan di Nicter *Coffee & Roastery*. Data yang diperoleh bersifat kualitatif dan peneliti mendeskripsikan secara deskriptif terkait Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan pada *Coffeeshop* di Nicter *Coffee & Roastery*. Hasil observasi yang peneliti temukan dilapangan yaitu di Nicter *Coffee & Roastery*, peneliti menemukan beberapa permasalahan dalam menerapkan analisis jabatan dalam meningkatkan efektivitas. Diantaranya yaitu, diketahui masih ada ketidaksesuaian antara jabatan dan pemegang jabatan yang mana hal ini tentunya akan mengganggu efektivitas kerja karyawan itu sendiri.

Hasil observasi pada Nicter *Coffee & Roastery* bahwa tercapainya efektivitas kerja karyawan pada *coffeeshop* ini yaitu dengan diperlukannya analisis jabatan yang tepat. Analisis jabatan yang tepat dengan kesesuaian pendidikan, keterampilan, dan keahlian karyawan harus sejalan dengan tuntutan pekerjaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis jabatan dalam meningkatkan efektivitas kerja pada *coffeeshop* ini belum bisa dikatakan efektif, karena masih terdapat beberapa karyawan yang belum sesuai dengan spesifikasi jabatannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan yang merupakan *store manager* dari *coffeeshop* ini bisa dikatakan belum maksimal dikarenakan masih terdapat karyawan yang belum sesuai antara jabatan dan pemegang jabatan sehingga karyawan tersebut harus di training ulang agar bisa memahami jobdesknya.

Hasil wawancara diatas diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mustafa Aenal akhyar (2016). Memperoleh hasil penelitian bahwa analisis jabatan yang tepat dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan merupakan kepentingan dalam setiap perusahaan untuk memperbaiki kekurangan dalam usaha meningkatkan performa analisis jabatan dalam meningkatkan efisiensi. Kegiatan analisis jabatan mungkin melibatkan satu orang atau lebih yang ada diberbagai tempat yang berbeda. Setelah menyelesaikan analisis jabatan, terdapat dua dokumen dasar SDM yang harus disiapkan yaitu deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Deskripsi pekerjaan adalah perincian tentang tugas, kewajiban, dan tanggung jawab pekerjaan. Spesifikasi pekerjaan adalah daftar kualifikasi minimum yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan tugas tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden, yaitu karyawan dengan jabatan *Headbar* bahwa masih ada beberapa karyawan yang belum memahaminya walaupun ada tahap training awal akan tetapi tetap saja untuk yang belum menguasai dan belum memiliki *skill* serta belum sesuai dengan spesifikasi jabatannya responden harus *ditraining* ulang supaya mereka bisa lebih memahami akan *jobdesknya*. Hal tersebut karena masih terdapat karyawan yang tidak menjalankan tugasnya contohnya seperti ketika karyawan masuk *opening* responden yang seharusnya melakukan kalibrasi *espresso* setiap harinya akan tetapi reponden tidak melakukan itu maka akibat dari karyawan yang tidak melakukan kalibrasi *espresso* tersebut yaitu mendapat *complain* dari *customer* bahwa rasa *coffee* setiap harinya berbeda beda tidak konsisten.

Hasil wawancara dengan responden ketiga yaitu *customer* tetap *coffeeshop* ini dengan membenarkan bahwa rasa dari *Coffee* nya berbeda beda ada yang rasanya terlalu pahit dan kuat.

Berdasarkan pendapat menurut ahli pakar SDM Dr. H. Budi Rismayadi, SE., MM yaitu menyatakan bahwa analisis jabatan yang tepat dalam perusahaan itu harus memahami apa itu tugas dan tanggungjawab yang diemban, dan disetiap perusahaan seharusnya sudah menerapkan analisis jabatan karena dari analisis jabatan memudahkan dalam perekrutan karyawan.

Pernyataan tersebut dapat diperkuat oleh pendapat menurut penelitian terdahulu yaitu Shinta Tanumihardjo, Abdul Hakim, Irwan Noor (2013) bahwa deskripsi pekerjaan menunjukkan tugas, peran, wewenang dan tanggung jawab pegawai, sedangkan spesifikasi jabatan menyatakan siapa yang akan melakukan pekerjaan dan persyaratan apa yang secara

husus mereka penuhi terutama yang berkaitan dengan keahlian seorang karyawan. Akibat dari tugas, fungsi, wewenang & tanggung jawab yang tidak dilaksanakan dengan baik mengakibatkan tidak tercapainya efektivitas kerja.

5. Penutup

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan analisis jabatan dan dampaknya terhadap efektivitas kerja di Nicter *Coffee & Roastery*. Dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif dan berdasarkan data dari observasi, wawancara, dan studi dokumentasi, ditemukan bahwa meskipun terjadi peningkatan target dalam beberapa tahun terakhir (2019, 2021, dan 2022), pelaksanaan analisis jabatan belum sepenuhnya efisien dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Terdapat ketidaksesuaian antara jabatan dan pemegangnya, yang terbukti dari adanya karyawan yang belum memahami tugas mereka dengan baik. Masalah ini mempengaruhi konsistensi produk, seperti dalam hal variasi rasa kopi yang dikeluhkan oleh pelanggan. Penerapan analisis jabatan yang lebih tepat dan pemilihan karyawan yang sesuai dengan spesifikasi jabatan diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja di perusahaan ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, kami memberikan saran kepada Nicter *Coffee* untuk lebih mendalam analisis jabatan yang ada dan memastikan kesesuaian antara jabatan dan pemegang jabatan guna meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Disarankan untuk mengembangkan deskripsi pekerjaan yang lebih terperinci dan pedoman kerja yang lebih komprehensif untuk memastikan konsistensi pelaksanaan tugas.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas lingkup penelitian dengan memasukkan faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi efektivitas kerja, seperti motivasi karyawan, lingkungan kerja, dan dukungan manajemen. Penelitian lebih lanjut juga dapat mengkaji efektivitas pelatihan ulang karyawan dalam mengatasi ketidaksesuaian antara jabatan dan pemegang jabatan.

Daftar Pustaka

- Anisya Wadahti, Farida Octaviani, Shanty Komalasari. (2022). Pentingnya Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi". *Jurnal Ecomen Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*.
- Denok Sunarsi. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakteristik System Pendukungnya. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen Ekonomi & Akuntansi)*, 2(3).
- Hamdi. (2020). Penerapan Fungsi Manajemen Pada Kantor Kelurahan Rantau Kiwa Kecamatan Tapin Utara Kabupaten Tapin. *Jurnal Ekonomi Bisnis*.
- Hasibuan, S.P Melayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Jujhi, Wawan Wahyudin, Eneng Muslihah, Nana Surya Permana. (2020). Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*.
- Kurniawati. (2018). Pelaksanaan Analisis Jabatan Pada Universitas Islam Kadiri. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(3): 139-143.
- Muafi. (2018). Pemaparan Dalam Kegiatan Focus Group Discussion Analisis Jabatan Dan Manfaatnya Bagi Organisasi Pemerintah ". *Asian Journal of Innovation And Entrepreneurship-AJIE*
- Ni Luh Bakti Mesha Murti, Kusdi Rajardjo, M. Faisal Rizza. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Volume 6, Nomor 8, Desember 2013.

- Nur Ambia, S. AP, MAP. (2018). Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kelurahan Sidorame Barat 1 Kecamatan Medan Perjuangan. *Jurnal Publik Reform UNDHAR Medan*.
- Roni Fadli, Hasanudin. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'anil Ciputat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Research Methods in Education Quantitative, Qualitative, and R&D Approaches*. In Alfabeta.
- Yudi Ardian Rahman. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, *Jurnal Pendidikan Islam*.
- Yuyun Rachmayuniawati. (2018). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Pada Pegawai Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*.