



## Membangun Kepuasan Kerja Optimal dan Tinjauan Terhadap Faktor yang Mempengaruhi Evaluasi Individu Mengenai Prilaku Organisasi di “Swells Barbershop Padang”

Shafira Azhari<sup>1</sup>, Salsabila<sup>3</sup>, Wahyu Agustin<sup>4</sup>, Windi Gusti Ayu<sup>4</sup>, Vivi Nila Sari<sup>5</sup>

Manajemen, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

[windigustiayu7@gmail.com](mailto:windigustiayu7@gmail.com)

Alamat: Jl. Raya Lubuk Begalung, Lubuk Begalung Nan XX, Kec. Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat

Korespondensi penulis: [windigustiayu7@gmail.com](mailto:windigustiayu7@gmail.com)

### Article History:

Received: Mei 13, 2024;

Revised : Juni 26, 2024

Accepted: Juli 14, 2024;

Published: Juli 16, 2024;

**Keywords:** Operational problems and employee behavior at Swells Barbershop Padang

**Abstract:** Barbershops have a long history dating back to Ancient Egypt and medieval Europe, where barbers also served as surgeons. Today, modern barbershops are not just places for haircuts but are integral to lifestyle and cultural identity, offering various additional services. Factors contributing to job satisfaction include good employee performance, management support, and stable emotional conditions. Effective emotion management and a positive mood significantly influence productivity and employee performance. Prioritized individual values include good attitudes, quality service, and consistency in service delivery. The implementation of these values is reflected in the daily actions of employees and management. Adapting to different coworker personalities and addressing operational issues like tardiness are also crucial aspects of creating a harmonious and productive work environment. The PBL activity is located in front of the Grand Zuri Hotel or next to Bakso Malang Mas Pepen, Jl. Thamrin No.8B, Alang Laweh, Kec. Padang Sel., Kota Padang, West Sumatra. With a deep understanding of these factors, barbershops can create better working environments and improve the quality of services provided to customers.

**Abstrak:** Barbershop memiliki sejarah panjang yang berasal dari Mesir Kuno hingga Eropa abad pertengahan, di mana tukang cukur juga berfungsi sebagai ahli bedah. Saat ini, barbershop modern tidak hanya menjadi tempat untuk memotong rambut, tetapi juga bagian dari gaya hidup dan identitas budaya dengan menawarkan berbagai layanan tambahan. Faktor kepuasan kerja mencakup kinerja karyawan yang baik, dukungan manajemen, dan kondisi emosional yang stabil. Pengelolaan emosi dan suasana hati yang baik sangat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan. Nilai-nilai individu yang diprioritaskan meliputi sikap baik, pelayanan berkualitas, dan konsistensi dalam layanan. Implementasi nilai-nilai ini tercermin dalam tindakan sehari-hari karyawan dan manajemen. Penyesuaian diri dengan berbagai tipe kepribadian rekan kerja serta mengatasi permasalahan operasional seperti keterlambatan juga merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Kegiatan PBL Depan hotel grand zuri atau sebelah bakso malang mas pepen, Jl. Thamrin No.8B, Alang Laweh, Kec. Padang Sel., Kota Padang, Sumatera Barat, Dengan pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor ini, barbershop dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan.

**Kata Kunci:** Masalah operasional dan perilaku karyawan di Swells Barbershop Padang

\* Shafira Azhari, [windigustiayu7@gmail.com](mailto:windigustiayu7@gmail.com)

## **1. PENDAHULUAN**

Barbershop memiliki sejarah panjang yang dapat ditelusuri hingga zaman Mesir Kuno, di mana tukang cukur berfungsi sebagai tabib yang juga melakukan operasi ringan. Di Eropa abad pertengahan, tukang cukur dikenal dengan istilah "barber-surgeon" karena mereka seringkali merangkap sebagai ahli bedah. Tradisi barbershop yang kita kenal saat ini mulai terbentuk pada abad ke-19, di mana tempat-tempat ini menjadi pusat sosial bagi komunitas lokal.

Industri barbershop atau pangkas rambut telah berkembang pesat dalam beberapa tahun terakhir. Bisnis ini tidak hanya sekedar tempat untuk memotong rambut, tetapi telah menjadi bagian dari gaya hidup dan identitas budaya. Barbershop modern kini menawarkan berbagai layanan tambahan seperti perawatan rambut, jenggot, dan kulit, yang menarik berbagai kalangan pelanggan.

Di era modern, barbershop mengalami rebranding menjadi tempat yang trending dan modis, sering kali dilengkapi dengan desain interior yang menarik dan suasana yang nyaman. Layanan yang ditawarkan juga semakin bervariasi, mencakup potongan rambut modern, styling, perawatan jenggot, hingga perawatan kulit dan spa. Teknologi juga berperan penting dalam perkembangan ini, dengan penggunaan aplikasi untuk pemesanan layanan dan pemasaran melalui media sosial.

Menurut (Hasibuan, 2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional dalam diri karyawan seperti menyukai atau mencintai pekerjaannya. Saat karyawan menunjukkan sikap positif dalam bekerja dapat diartikan bahwa karyawan tersebut puas terhadap pekerjaannya (Handoko, 2017).

Siagian (2018:94) berpendapat bahwa motivasi dalam lingkungan organisasi dianggap serius oleh manajer mereka karena empat empat pertimbangan utama: 1). Filosofi hidup manusia berkisar pada konsep "quit pro quo" yang dipadukan dengan kata "ada ubi dan talas, ada kebaikan, dan ada pahala" 2). Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks, meliputi materi dan psikologis 3). Tidak ada titik jenuh dalam memenuhi kebutuhan manusia, 4). Tidak ada metode motivasi yang efektif bekerja untuk semua orang.

Menurut Gurfon dan Risnawati (2010:21) Pusat kendali dalam Bahasa Inggris adalah *Locus Of Control*, konsep mengenai pusat kendali ini berasal dari teori konsep diri Julian Rotter atas dasar teori belajar sosial yang memberikan gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya.

Menurut Mangkunegara (2017:75) Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau balas jasa yang diberikan oleh tenaga kerja.

Sedangkan menurut Nitisemito (2012: 159) lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik.

Danang (2013: 43) mendefenisikan pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat emosi kerja para karyawan.

Sebagian karyawan, merka mungkin memikirkan kompensasi sebagai imbalan bagi pekerjaan yang memuaskan atau menonjol, kompensasi mengindikasikan nilai yang diletakan perusahaan pada keahlian untuk bekerja adalah sumber utama kekayaan pribadi, karena itulah gaji adalah determinan penting dari keberadaan ekonomi dan social karyawan, Menurut Subekhi (2012: 177).

Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja karyawan Wibowo (2017:85)

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam organisasi (Sulistiyani, 2009)

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social (Sedarmayanti, 2011).

Motivasi adalah kesediaan untuk mencapai tujuan suatu organisasi, dikondisikan oleh kemampuan individu untuk memenuhi kebutuhan individu dan mengatur perilakunya (Robbins, 2015).

Motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak seseorang yang dapat menciptakan, mengarahkan dan mengatur perilaku manusia (Darmawan, 2013).

Rivai (2014: 66) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menjalankan pekerjaan orang lain dengan mendapatkan kepercayaan kerjasama.

Sementara menurut kencana dalam Mardiana (2014) pemimpin merupakan orang yang mempengaruhi pihak lain melalui proses kewibawaan komunikasi sehingga orang lain tersebut bertindak sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu.

## **2. MASALAH**

Masalah yang dihadapi Swells Barbershop yaitu

- a. Mengelola emosi ketika menghadapi tantangan atau tekanan di tempat kerja
- b. Suasana hati mempengaruhi produktivitas dan kinerja kerja Anda di usaha ini
- c. Permasalahan yang cenderung dialami oleh karyawan di umkm barbershop ini
- d. Menyesuaikan diri dengan berbagai tipe kepribadian rekan kerja di tempat kerja

Perumusan solusi

- a. Pengelolaan Emosi dalam Menghadapi Tantangan

Mengelola emosi ketika menghadapi tantangan atau tekanan di tempat kerja adalah aspek penting dalam menjaga kualitas layanan dan suasana kerja yang positif. Di barbershop ini, suasana kerja yang santai dan tidak terlalu tegang membantu dalam mengelola emosi. Karyawan didorong untuk bekerja dengan sikap enjoy dan santai, yang membantu mencegah timbulnya stress dan menjaga keseimbangan emosional.

Pendekatan ini memungkinkan karyawan untuk tetap fokus dan termotivasi, bahkan ketika menghadapi tantangan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, karyawan lebih mampu mengatasi tekanan dan tetap membarikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Selain itu, pemilik barbershop juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan menyediakan fasilitas dan dukungan yang diperlukan oleh karyawan. Pelatihan dan pengembangan keterampilan juga merupakan bagian penting dari pengelolaan emosi. Ketika karyawan merasa percaya diri dengan keterampilan mereka, mereka lebih mampu mengatasi situasi yang menantang tanpa merasa tertekan.

Pelatihan yang berkelanjutan membantu karyawan untuk selalu siap menghadapi perubahan dan tantangan baru di tempat kerja. Di sisi lain, manajemen barbershop perlu memastikan bahwa ada saluran komunikasi yang terbuka dan transparan. Karyawan harus merasa bahwa mereka dapat berbicara tentang masalah atau tantangan yang mereka hadapi tanpa takut akan repercusi negative. Dengan mendukung komunikasi terbuka, manajemen dapat lebih mudah mendeteksi dan mengatasi masalah sebelum menjadi besar.

- b. Pengaruh Suasana Hati terhadap Produktivitas

Suasana hati yang baik sangat mempengaruhi produktivitas dan kinerja di tempat kerja. Di barbershop ini, suasana hati karyawan dipertahankan dengan cara membuat konten secara rutin. Aktivitas ini tidak hanya menyenangkan tetapi juga membangun kepercayaan pelanggan terhadap barbershop. Ketika karyawan merasa senang dan termotivasi, mereka cenderung lebih produktif dan kreatif dalam bekerja.

Kegiatan membuat konten yang melibatkan karyawan juga berfungsi sebagai alat promosi yang efektif, menunjukkan keterampilan dan kreativitas mereka kepada pelanggan potensial. Hal ini pada gilirannya meningkatkan rasa bangga dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang berkontribusi pada suasana kerja yang positif dan produktif. Produktivitas yang tinggi tercermin dalam peningkatan kualitas layanan dan kepuasan pelanggan, yang pada akhirnya berdampak positif pada pertumbuhan bisnis.

Selain itu, suasana hati yang positif juga mempengaruhi interaksi social antara karyawan dan pelanggan. Karyawan yang bahagia cenderung lebih ramah dan antusias dalam melayani pelanggan, menciptakan pengalaman yang menyenangkan dan memuaskan bagi pelanggan. Ini berkontribusi pada retensi pelanggan dan menciptakan reputasi positif bagi barbershop. Untuk memastikan suasana hati karyawan tetap positif, manajemen barbershop dapat mengadakan kegiatan team building atau acara social yang memungkinkan karyawan untuk berinteraksi dan membangun hubungan yang lebih baik satu sama lain. Selain itu, menyediakan ruang istirahat yang nyaman dan fasilitas yang memadai juga dapat membantu meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menjaga suasana hati mereka tetap baik.

c. Permasalahan yang Cenderung Dialami oleh Karyawan di Barbershop

Permasalahan yang cenderung dialami oleh karyawan barbershop ini mungkin lebih berkaitan dengan SOP operasional, seperti datang terlambat. Keterlambatan karyawan dapat disebabkan oleh berbagai factor, termasuk masalah pribadi, transportasi, atau ketidakjelasan tentang jadwal kerja.

Untuk mengatasi masalah ini, penting untuk memiliki system yang jelas dan transparan terkait dengan jadwal kerja dan aturan kedisiplinan. Memberikan pengingat atau briefing rutin tentang pentingnya datang tepat waktu dan bagaimana keterlambatan dapat mempengaruhi operasi barbershop serta pelayanan pelanggan Dapat membantu meningkatkan kesadaran dan kedisiplinan karyawan.

Selain itu, pemilik barbershop dapat mengambil pendekatan yang lebih suportif dengan memahami alasan keterlambatan karyawan dan mencari solusi 10 bersama. Misalnya, jika masalah transportasi menjadi penyebab utama, mungkin bias dipertimbangkan untuk mengatur jadwal yang lebih fleksibel atau membantu mencari solusi yang lebih efektif. Masalah-masalah kecil seperti ini, jika tidak ditangani dengan baik, dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk memiliki komunikasi yang terbuka dan mencari solusi

yang saling menguntungkan agar semua karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa puas dengan pekerjaan mereka

d. Penyesuaian dengan Berbagai Tipe Kepribadian Rekan Kerja

Menyesuaikan diri dengan berbagai tipe kepribadian rekan kerja adalah keterampilan penting yang membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Sebagai owner, sikap yang tidak terlalu menunjukkan otoritas berlebih dan lebih menganggap semua karyawan setara adalah langkah yang efektif. Dengan melakukan hal yang sama seperti yang dilakukan oleh karyawan, owner dapat menciptakan rasa kebersamaan dan mengurangi rasa canggung di antara mereka.

Pendekatan ini memungkinkan karyawan untuk merasa lebih nyaman dan terbuka dalam berinteraksi dengan pemilik barbershop. Mereka tidak merasa tertekan oleh hierarki yang kaku dan lebih mudah untuk berkomunikasi tentang ide, masalah, atau kebutuhan mereka. Selain itu, sikap inklusif dari owner membantu dalam membangun hubungan yang positif dan saling menghormati di antara semua anggota tim.

Mengelola hubungan dengan rekan kerja yang memiliki kepribadian berbeda memerlukan keterampilan komunikasi yang baik dan empati. Mendengarkan dengan baik, Memahami perspektif mereka, dan menunjukkan sikap yang suportif adalah beberapa cara untuk menyesuaikan diri dengan berbagai tipe kepribadian. Dengan demikian, konflik dapat diminimalkan dan kerja sama tim dapat ditingkatkan.



Gambar 1

Pelaksanaan Kegiatan Wawancara

### 3. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif yang sifatnya deskriptif seperti wawancara, foto, video, dan lain sebagainya. Ini mencakup berbagai indikator untuk mendapatkan gambaran menyeluruh mengenai kepuasan pelanggan dan karyawan. Salah satu indikator utama adalah tingkat retensi pelanggan, di mana pelanggan yang kembali secara rutin untuk mendapatkan layanan di tempat yang sama menandakan bahwa mereka merasa puas dengan layanan yang diberikan. Kepuasan pelanggan ini mencerminkan kualitas layanan dan interaksi positif yang mereka alami dengan karyawan barbershop. Selain itu, reaksi dan komentar spontan dari pelanggan, baik secara verbal maupun non-verbal, memberikan gambaran mengenai tingkat kepuasan mereka. Karyawan yang selalu memperhatikan dan responsif terhadap kebutuhan pelanggan dapat membantu memastikan setiap pelanggan merasa dihargai dan puas dengan layanan yang diberikan.

Kepuasan kerja karyawan juga diukur dari perspektif kinerja mereka. Karyawan yang bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan menunjukkan sikap profesional serta ramah kepada pelanggan merupakan indikasi kepuasan kerja yang baik. Ketika karyawan merasa didukung dan dihargai oleh manajemen, mereka cenderung bekerja lebih baik dan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, manajemen yang menyediakan dukungan moral dan solusi terhadap masalah yang dihadapi karyawan, seperti melalui briefing rutin setelah jam kerja, dapat membantu karyawan tetap termotivasi dan fokus pada pelayanan pelanggan. Melalui metode ini, barbershop dapat memastikan bahwa kepuasan kerja karyawan terjaga, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan dan retensi pelanggan.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Swells Barbershop, beberapa masalah yang dihadapi termasuk pengelolaan emosi karyawan, pengaruh suasana hati terhadap produktivitas, permasalahan disiplin kerja, dan penyesuaian dengan berbagai tipe kepribadian rekan kerja. Solusi yang diusulkan meliputi:

#### a. Masalah yang Dihadapi:

- 1) **Pengelolaan Emosi Karyawan:** Karyawan sering menghadapi tantangan dan tekanan di tempat kerja, yang bisa mempengaruhi keseimbangan emosional mereka dan akhirnya produktivitas. Tantangan ini bisa berupa tingkat pelayanan yang tinggi, masalah dengan pelanggan, atau beban kerja yang besar. Pengelolaan emosi yang baik diperlukan untuk menjaga kualitas layanan dan suasana kerja yang positif.

- 2) **Pengaruh Suasana Hati terhadap Produktivitas:** Suasana hati karyawan secara langsung mempengaruhi bagaimana mereka berinteraksi dengan pelanggan dan seberapa produktif mereka dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa bahagia dan termotivasi cenderung memberikan layanan yang lebih baik. Sebaliknya, suasana hati yang buruk bisa mengurangi kualitas layanan dan mempengaruhi reputasi barbershop.
- 3) **Permasalahan Disiplin Kerja:** Keterlambatan datang ke tempat kerja, kurangnya kedisiplinan dalam mengikuti SOP, atau ketidakpatuhan terhadap aturan operasional dapat mengganggu efisiensi operasional dan kualitas layanan. Masalah ini sering kali disebabkan oleh kurangnya pemahaman tentang pentingnya disiplin atau faktor-faktor pribadi seperti transportasi.
- 4) **Penyesuaian dengan Berbagai Tipe Kepribadian Rekan Kerja:** Setiap individu memiliki gaya kerja dan kepribadian yang berbeda. Menyesuaikan diri dengan gaya kerja dan komunikasi yang berbeda-beda ini penting untuk membangun hubungan kerja yang harmonis dan efektif di antara karyawan. Keterampilan dalam memahami dan merespons berbagai kepribadian dapat mengurangi konflik dan meningkatkan kerja sama tim.

**b. Solusi yang Diusulkan:**

- 1) **Pengelolaan Emosi Karyawan:**
  - Menciptakan lingkungan kerja yang santai dan tidak terlalu tegang.
  - Memberikan pelatihan tentang manajemen emosi dan keterampilan interpersonal.
  - Mendukung komunikasi terbuka dan saluran untuk mengatasi masalah sebelum menjadi besar.
- 2) **Pengaruh Suasana Hati terhadap Produktivitas:**
  - Mengadakan kegiatan rutin seperti konten dan team building untuk membangun suasana hati yang positif.
  - Memastikan manajemen memberikan dukungan moral dan materi kepada karyawan.
- 3) **Permasalahan Disiplin Kerja:**



- Memiliki SOP yang jelas dan melakukan briefing rutin tentang pentingnya disiplin kerja.
- Mengadopsi pendekatan suportif untuk memahami dan mengatasi alasan keterlambatan karyawan.

#### **4) Penyesuaian dengan Berbagai Tipe Kepribadian Rekan Kerja:**

- Pemilik barbershop harus menunjukkan sikap inklusif dan memperlakukan semua karyawan dengan adil dan setara.
- Mendorong komunikasi terbuka dan membangun keterampilan dalam memahami perspektif serta gaya kerja yang berbeda-beda.

#### **c. Metode Penelitian:**

Penelitian dilakukan dengan pendekatan kualitatif deskriptif, menggunakan wawancara, observasi, dan analisis konten untuk mengevaluasi kepuasan pelanggan dan karyawan. Fokus utama adalah memahami persepsi mereka terhadap layanan barbershop dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan serta kinerja mereka. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam untuk meningkatkan operasional dan pengalaman pelanggan di Swells Barbershop.

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasandapat disimpulkan bahwa Swells Barbershop menghadapi sejumlah tantangan yang umum dialami oleh usaha kecil dan menengah, terutama dalam hal manajemen emosi karyawan, pengaruh suasana hati terhadap produktivitas, permasalahan operasional, dan penyesuaian dengan berbagai tipe kepribadian rekan kerja. Solusi yang diusulkan mencakup pendekatan yang proaktif dalam mengelola emosi dan menciptakan suasana kerja yang positif melalui pengembangan keterampilan, komunikasi terbuka, dan fasilitas yang mendukung. Pemahaman terhadap SOP dan penanganan masalah kedisiplinan juga menjadi fokus dalam meningkatkan efisiensi operasional.

Metode kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini, seperti wawancara dan observasi, membantu dalam memahami dinamika kepuasan pelanggan dan karyawan. Tingkat retensi pelanggan menjadi indikator utama keberhasilan Swells Barbershop dalam memberikan layanan yang memuaskan, sementara kepuasan kerja karyawan tercermin dari komitmen dan profesionalisme mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari. Dengan mempertimbangkan dan mengimplementasikan solusi-solusi ini secara berkelanjutan, Swells Barbershop dapat meningkatkan kualitas layanan, memperkuat hubungan dengan pelanggan, dan menciptakan

lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan bisnis jangka panjang.

## **6. UCAPAN TERIMA KASIH**

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa. Karena berkat, rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan artikel ini dengan judul “Membangun Kepuasan Kerja Optimal dan Tinjauan Terhadap Faktor Yang Mempengaruhi Evaluasi Individu Mengenai Prilaku ORGANISASI di Swells Barbershop Padang” Dengan selesainya artikel ini, bukanlah menjadi sebuah akhir, melainkan suatu awal yang baru untuk memulai petualangan hidup yang baru. Penulis menyadari betul bahwa ada orang-orang yang berjasa dibalik selesainya artikel ini. Tidak ada persembahan terbaik yang dapat penulis berikan selain rasa ucapan terimakasih kepada pihak yang telah banyak membantu penulis. Secara khusus, penulis mengucapkan terimakasih kepada buki Vivi Nila Sari SE, MM selaku dosen pengampu yang telah sabar, meluangkan waktu, merelakan tenaga dan pikiran serta turut memberi perhatian dalam memberikan pendampingan selama proses penulisan artikel ini. Terimakasih juga kepada Swells Barbershop atas diberikannya kesempatan untuk dapat melakukan penelitian di sana. Segala kekurangan dan ketidaksempurnaan artikel ini penulis sangat mengharapkan masukan, krtikan, dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan dan penyempurnaan artikel ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Danang, Sunyoto. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakrata: PT. Buku Seru
- Darmawan, D.H. (2013). Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Pena Semata.
- Gurfon, M Nur & Risnawati, S (2010). Teori-teori Psikologi. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Handoko, Hani (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mardiana. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda.
- Nitisemito (2012), Manajemen Personalialia. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Rivai, Viethzal. (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi ke 6. Depok :Pt. Raja Grafindo Persada

- Robbins, Stephen. (2015), *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- Sedarmayanti, (2011). *Manajmen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajmen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Rafika Aditama.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Subekhi, A. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta Prentasi Pustakarya
- Sulistiyani. Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.