

## GAYA KEPEMIMPINAN YANG DITERAPKAN PADA BAGIAN PRODUKSI PT GARSINDO ANUGERAH SEJAHTERA

Ezra Hadipurnomo

Fakultas Manajemen Bisnis, Universitas Ciputra, Surabaya  
E-mail: eagathon@student.ciputra.ac.id

**Abstract:** *This study aims to find out what is being experienced by the company Garsindo Anugerah Sejahtera Pte Ltd, namely the role of the head of production in the framework of production which is considered to be a factor that is not included in the production targets that have been made in the company. The purpose of this research is to find out the obstacle that is being experienced by PT. Garsindo Anugerah Sejahtera company, that is the role of production lead in leader of production labor in consider are the factor that is not achieved by the production target when seen made in that company. The leadership style of production head of PT.Garsindo Anugerah Sejahtera in this research will also be evaluated the purpose find out performance. Therefore, the purpose of this research is to circulate the leadership style in that is ard in leader this production labor. According to Wirawan is used in this research in leadership theory : autocratic leadership, paternalistic leadership, Participative leadership, democratic style, and free rein leadership. This research uses qualitative research method with descriptive statistics. That use questionnaires with open questions as data method that collection. In this research, the researcher gave eleven questions given to 31 data collection method of 30 labor production and the production lead that are chosen an the responden in this research. Data that has been found will be reduced and analyzed to be use in order to find out rhe company leader leadership, in production departement of PT.Garsindo Anugerah Sejahtera. The obtained of this research is that after ecaluation has been done, it gets the result that recently leadership style in considered unable to improve the company/ make the developm ledaership style doesn't given the subordinate to that by themselves without the lead of production leader, the labors are still immature to be guided in doing production process.*

**Keywords:** *Leadership, Evaluation, Leadership Style, Paternalistic Leadership Style*

**Abstrak:** *Gaya kepemimpinan dari kepala produksi PT Garsindo Anugerah Sejahtera dalam penelitian ini akan dinilai serta dievaluasi untuk meningkatkan kinerja produksi. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang digunakan dalam memimpin buruh produksi inl. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan statistik deskriptif. yang menggunakan kuesioner dengan pertanyaan terbuka dan tertutup sebagai metode pengumpulan data. Dalam penelitian ini, peneliti memberikan sebelas pertanyaan yang diberikan kepada tiga puluh satu informan yang terdiri dari tiga puluh orang buruh produksi dan satu orang kepala produksi yang dipilih sebagai responden dalam penelitian ini. Data yang telah didapat akan direduksi dan dianalisis untuk digunakan dalam rangka untuk mengetahui gaya kepemimpinan bagian produksi dari PT Garsindo Anugerah Sejahtera. Hasil dari penelitian ini adalah setelah dilakukan evaluasi mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan saat ini dirasa masih belum bisa membuat perusahaan berkembang karena memiliki gaya kepemimpinan yang terlalu tidak memberikan bawahan*

*untuk berfikir sendiri tanpa bantuan kepala produksi, buruh belum memiliki kedewasaan dalam bersikap sehingga perlu adanya dibimbing dalam melakukan proses produksi.*

**Kata kunci:** *kepemimpinan, evaluasi kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kepemimpinan paternalistik*

## PENDAHULUAN

Indonesia membutuhkan garam 3,6 juta ton garam konsumsi pertahun dan jumlahnya semakin meningkat setiap tahun, di seluruh Indonesia sendiri terdapat 350 perusahaan garam. PT Garsindo Anugerah Sejahtera (PT.GAS) berdiri pada tahun 2017 yang berada di Gresik, Jawa Timur hadir untuk memenuhi kebutuhan garam konsumsi. PT.GAS bergerak dibidang bumbu masak, dengan memproduksi garam dapur, garam gurih, garam non yodium.

Hasil produksi garam PT.GAS stabil diantara 2000-3000 ton pertahunnya, seharusnya dapat mencapai 3000 ton pertahunnya. Bagian produksi PT. GAS kurang efisien, dikarenakan target yang diminta oleh perusahaan tidak tercapai. Salah satu faktor penyebab tujuan perusahaan dapat tercapai adalah melalui kepemimpinan yang baik..

Kepemimpinan menurut Tamara (2015) untuk menjadi lebih maju dalam bisnis perlu adanya kepemimpinan memiliki visi yang jelas, fokus dan melakukan sinergi di seluruh level. Sritex mampu memberikan keunggulan kompetitif kepada konsumennya, selain itu juga mereka percaya adanya dua karakter yaitu bahaya dan peluang. Perusahaan sejenis sritex tidak lupa juga untuk melakukan *incorporated* untuk memperkuat hubungan antar sesama pesaing bisnis. Samuel et al. (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tentunya berkontribusi terhadap target perusahaan.

## LANDASAN TEORI

### Kepemimpinan

Karakter yang berbeda dapat menimbulkan penerapan gaya pemimpin yang berbeda yang dilaksanakan oleh masing-masing pemimpin. Salah satu sikap kepemimpinan yang penting adalah suatu tujuan dari pemimpin agar norma dan perilaku seseorang (Thoha 2010 dalam Sapturo & Siagian, 2017).

Kepemimpinan menurut Zalukhu (2016) :

“Suatu respon terhadap panggilan Tuhan untuk memperbaharui sesuatu dengan cara mengajak, mempengaruhi, melengkapi dan mengarahkan orang-orang untuk mewujudkan suatu visi yang diyakini bersama, yang dilakukan secara terencana, penuh gairah dan keberanian.”

### Aktivitas Produksi

Menurut Septian dalam Febryan (2015) aktivitas produksi adalah kegiatan yang mengolah input menjadi output, meliputi aktivitas atau kegiatan yang menghasilkan barang atau jasa, serta kegiatan-kegiatan lain yang mendukung dan menunjang usaha untuk menghasilkan suatu produk. Aktivitas produksi dikatakan efektif, jika tujuan dan sasaran aktivitas tersebut tercapai.

### Gaya kepemimpinan

1. Otokratik

Kepemimpinan yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan, menggunakan kekuasaan dan posisi dalam memimpin disuatu perusahaan. Semua tujuan yang akan dicapai dalam pengambilan keputusan diatur sepenuhnya oleh pemimpin. Penyampian informasi diberikan hanya untuk kepentingan tugas. Memberikan motivasi berupa reward dan memberikan punishment. Otokratik bertindak menurut semuanya sendiri yang memiliki sifat dipaksakan dan berbanding, terbalik dari anggapan bahwa pimpinanlah yang memiliki tanggung jawab penuh terhadap organisasi (Danim 2004 dalam Hasan, 2016).

#### 2. Paternalistik

Pemimpin yang bersifat kepatuhan, terlihat dari sudut pandangan yang menganggap bahwa bawahan tidak mandiri dan perlu support dalam melakukan sesuatu. Karena bersifat kepatuhan pemimpin ini selalu berusaha untuk melindungi bawahannya dan jarang memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengambil keputusan karena ia merasa maha tahu. Pemimpin dianggap sebagai orang tua dan pengikut dianggap sebagai anak-anak yang perlu bimbingan kearah kedewasaan (Septiyani & Nugraheni, 2015).

#### 3. Partisipatif

Tipe ini bersifat kolaborasi antara pimpinan dan bawahan. Tergambar dalam pengambilan keputusan, pemimpin menyampaikan hasil analisa dan mengusulkan tindakan, staf menyampaikan saran dan kritiknya serta mempertimbangkan dari sudut pandang mereka dan keputusan akhir diambil oleh kelompok. Gaya yang terletak di tengah-tengah dimana jumlah kekuasaan dan kebebasan untuk menggunakan kekuasaan pemimpin dan pengikut besarnya sama (Septiyani & Nugraheni, 2015).

#### 4. Demokratik

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan dipimpin dengan cara kepemimpinan secara otoriter. Gaya kepemimpinan yang menonjolkan ide dan kreatifitas dari bawahan dalam penentuan target dan ketercapaian target tersebut. Dalam pelaksanaan operasional pemimpin hanya melakukan pengontrolan dan pemberian informasi secara luas dan terbuka. Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif (Sutikno 2014 dalam Arifin et al., 2018).

#### 5. Terima Beres/ *Free Rein*

Pemimpin yang memiliki keyakinan bahwa pemberian kebebasan dan tanggung jawab kepada pegawai akan memberikan keberhasilan perusahaan lebih cepat. Dalam operasional, pemimpin tidak terlibat aktif dalam kegiatan perusahaan, serta tidak ada kontrol dan koreksi kepada bawahan. Kelemahan dari gaya kepemimpinan ini terletak pada kejelasan penanggung jawab pada perusahaan sehingga menimbulkan kekacauan dan bentrokan dalam operasional (Sutikno 2014 dalam Arifin et al., 2018).

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan adalah metode penelitian kualitatif dengan statistik deskriptif. Metode kualitatif menurut Sugiyono (2017), “sebuah metode menemukan berbagai data yang ada, lalu disatukan dan menjadi suatu tema yang lebih bermakna dan mudah dipahami.” Statistik deskriptif adalah metode yang menganalisis data dengan menggunakan mean, standar deviasi dan maksimum-minimum (Swingly & Sukartha, 2015). Teknik pengambilan sampel adalah sampling purposive yaitu untuk mengambil gambar sepenuhnya dari kepemimpinan bagian produksi di PT. GAS. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner dan bila perlu dilengkapi dengan wawancara singkat atau diskusi forum. Uji keabsahan data yang dilakukan oleh peneliti menggunakan triangulasi sumber.

## **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dilakukan berdasarkan tahapan berikut :

### **Reduksi Data**

Data yang diperoleh dari data lapangan dengan jumlah banyak, dicatat secara teliti dan dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Data yang telah direduksi dapat memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan penyajian data dalam penelitian kualitatif (Sugiyono, 2017).

### **Penyajian Data**

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya pada penelitian kualitatif adalah melakukan penyajian data yang dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan dokumentasi (Sugiyono, 2017).

### **Conclusion Drawing atau Verifikasi**

Langkah ketiga dalam analisis kualitatif adalah verifikasi data dan penarikan kesimpulan. Data yang sudah terverifikasi masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya (Sugiyono, 2017).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Profil Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah buruh produksi dan kepala operasional dari PT.GAS. Berdasarkan jenis kelamin jumlah dari pekerja laki-laki adalah 18 orang (58,1%) sedangkan wanita sebesar 13 orang (41,9%). Jumlah responden yang paling banyak mengisi kuesioner penelitian ini adalah berusia 20-29 tahun dengan persentase sebesar 38,7%. Sedangkan jumlah responden paling sedikit berada pada usia dibawah 20 tahun berjumlah 2 orang atau 6,5%. Kemudian responden yang memiliki usia diatas 39 tahun sebesar 6 orang atau 20%. Berdasarkan lama bekerja, jumlah responden yang telah bekerja kurang dari satu tahun berjumlah sebanyak 25 responden (80,9%), yang telah bekerja selama dua tahun sebanyak 5 responden (16,1%), dan yang lebih dari tiga tahun bekerja sebanyak 1 responden (3,2%). Jumlah responden dengan tingkat pendidikan SD berjumlah sebesar 7 responden (22,6%), responden dengan tingkat pendidikan SMP berjumlah sebesar 5 responden (16,1%), responden dengan tingkat pendidikan SMA/ SMK berjumlah sebesar 15 responden (48,4%) dan sisa responden tidak pernah menyelesaikan bangku sekolah sebesar 12,9%.

### **Analisis data**

Hasil kuesioner dari 31 informan. Kemudian hasil dari kuesioner dikategorisasi oleh penulis, dimana penulis melakukan pengelompokkan dari tabel yang telah ditentukan. Setelah kategorisasi, langkah selanjutnya yaitu perbandingan hasil antara buruh produksi dan kepala produksi. Langkah terakhir yaitu membuat kesimpulan data yang terdiri dari gaya kepemimpinan yang paling dominan diantara kelima gaya kepemimpinan.

### **Pembahasan**

Hal terpenting dalam perusahaan keluarga ialah sebuah hubungan, baik dengan internal perusahaan maupun eksternal perusahaan. Untuk menciptakan hingga mengembangkan sebuah hubungan baik dengan berbagai cara diinternal perusahaan. Salah satunya dengan sikap pemimpin, bertujuan untuk mempengaruhi bawahan dalam mencapai tujuan dengan memberikan contoh sikap dalam pekerjaan atau strategi dalam menyelesaikan tugas (Prasetyo et al., 2017).

Pada saat buruh ingin memberikan idenya kepada kepala produksi, mereka dapat bertemu sewaktu-waktu bahkan langsung bertemu jika terjadinya masalah yang dihadapi pada saat produksi maupun pada saat pendistribusian ke tempat penyimpanan karena kepala produksi menyempatkan keliling ke ruang produksi dan kepala produksi mengiyakan karena buruh produksi setiap terjadi masalah mereka melaporkan kepada kepala produksi. Menandakan bahwa komunikasi yang dilakukan oleh kedua informan tidak adanya masalah cara komunikasi yang berarti dan mereka dapat berkomunikasi secara formal informal atas dan bawah (Wirawan, 2013), tindakan yang dilakukan oleh kedua belah pihak ada demokratis.

Kepala buruh terkadang bertanya dan juga mendengarkan kepada buruh produksi tentang apa pendapat tentang suatu pekerjaan. Contoh kasus ketika bahan tidak stabil untuk *packing*, bagaimana cara untuk mengatasi masalah tersebut. Sedangkan contoh kasus dari buruh dengan masalah yang dihadapi ketika hasil produksi tidak sesuai target atau jika ada masalah maka buruh akan berkoordinasi dengan kepala produksi. Gambaran diatas menunjukkan adanya gaya kepemimpinan yang demokratis. Pemimpin dan pengikut menyusun rencana kegiatan dan dilaksanakan para pengikut di bawah koordinasi pemimpin. (Wirawan, 2013).

Menurut buruh produksi suasana yang membangun, memiliki sikap bahwa sudah dianggap keluarga dan, sikap positif dari kepala produksi membuat kinerja mereka juga positif. Tercermin dalam pengaruh dari kepala produksi terhadap hasil pekerjaan buruh. Kebebasan pemimpin untuk menggunakan kekuasaannya tinggi (Wirawan, 2013), tapi tidak memiliki efek negatif sehingga buruh melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Kekuatan sebagai kepala produksi harus memberikan pengaruh supaya hasil dan target produksi tercapai. Gaya kepemimpinan yang digunakan adalah paternalistik sesuai dari hasil jawaban buruh dan kepala produksi.

Ketika ada keputusan produksi buruh dan kepala produksi menjawab tidak, karena itu merupakan wewenang dari kepala produksi bukan dari buruh produksi dan sudah ditentukan oleh tim bagian produksi itu sendiri, dan semua pembuat keputusan kebijakan dan pelaksanaan aktivitas operasional sepenuhnya dilakukan oleh pemimpin (Wirawan, 2013). Kepala produksi tidak menentukan sendiri tapi dari atasan dari kepala produksi di PT.GAS dan bukan merupakan wewenang dari tim produksi itu sendiri atau bisa disebutkan kepala produksi menerapkan gaya kepemimpinan otokratik.

Ketika buruh produksi melakukan kesalahan hal yang akan dilakukan oleh kepala produksi adalah memberi sebuah teguran dan arah. Teguran dilontarkan oleh kepala produksi meliputi buruh yang tidak fokus bekerja sehingga hasil pekerjaan *packing* yang asal-asalan dan tidak rapi. Kepala produksi akan melakukan pengarahan dan dibimbing jika buruh melakukan kesalahan, ini merupakan ciri-ciri paternalistik. Pemimpin dianggap sebagai orang tua dan pengikut dianggap sebagai anak-anak yang perlu bimbingan kearah kedewasaan (Septiyani & Nugraheni, 2015).

Dibalik kepala produksi memiliki sikap yang tegas juga memiliki keterbukaan terhadap menerima saran dan solusi dari bawahan. Kreativitas dan inovasi para pengikut rendah (Wirawan, 2013). Buruh akan memberi saran jika terjadi masalah baru akan memberikan sebuah solusi, juga memberikan solusi dengan batas kemampuan mereka, tapi juga ada buruh memberikan pendapat untuk menambah pekerja di bagian kemasan agar target tercapai. Pendapat dari kepala produksi menerima semua pendapat tapi tidak serta merta menerima semua karena mereka tidak mengerti dan tidak memahami apa inti pemasalahannya. Kreativitas dan inovasi yang diberikan buruh rendah tapi pemimpin tidak menutup pintu akan solusi dan saran yang diberikan, dengan kata lain ini merupakan sikap pemimpin yang paternalistik.

Seorang pemimpin produksi memiliki keterbatasan dan tidak selalu benar. Buruh mengindikasikan bahwa pemimpinnya selalu mendengarkan apa yang dilontarkan berupa masalah pengemasan, proses produksi, dan bahan baku kurang baik. Dari sisi kepala produksi menindikasikan bahwa setiap masukan yang di berikan harus dipertimbangkan baik atau buruknya. Pemimpin can do no wrong (Wirawan, 2013), pemimpin bisa salah tapi kepala

produksi lebih tahu yang baik dan benar sehingga jarang melakukan pendapat buruh, dengan ciri-ciri diatas pemimpin paternalistik yang menjadikan dirinya seorang mentor dan buruh sebagai didikannya.

Sebelas jawaban yang diberikan oleh peneliti di bagian buruh produksi terdapat satu nomor yang memiliki dua jawaban mayoritas yang diisi oleh buruh. Dalam hal pemimpin memberdayakan bawahan dengan mengajak pertemuan penting seperti rapat buruh mengatakan selalu diajak dan sesekali pernah di ajak rapat, topik yang dibahas pada saat rapat adalah bahwa ketika adanya sertifikasi persyaratan ISO (International Organization for Standardization) tidak semua orang yang diajak berembuk didalam rapat khusus. Sedangkan jawaban dari kepala produksi adalah selalu diajak rapat bertujuan supaya proses produksi lancar dan buruh mengetahui moto yang diterapkan diperusahaan yang artinya pemberdayaan pengikutnya rendah (Wirawan, 2103) arti kata lain bahwa buruh dan kepala produksi memberdayakan dengan tujuan akhir bahwa proses produksi tetap lancar. Gaya kepemimpinan yang condong adalah paternalistik.

Peneliti menemukan adanya hasil jawaban kuesioner antara buruh produksi dengan kepala produksi. Jawaban yang berhubungan dengan pendelegasian tugas memiliki hasil yang berbeda buruh menjawab kepala produksi memberikan atau menugaskan wakil yang bertujuan untuk kelancaran proses produksi jika kepala produksi tidak ditempat atau pemimpin mendelegasikan sebagian tugasnya kepada para pengikutnya (Wirawan 2013), sedangkan kepala produksi menjawab bahwa "saya selalu mengawasi dan dibantu oleh wakil kelompok walaupun saya tidak berada di tempat tapi saya selalu mengarahkan lewat wakil kelompok" dengan kata lain pemimpin mendelegasikan tugasnya kepada wakilnya secara tidak langsung sehingga yang akan kepala produksi pantau adalah wakil yang sudah ditunjuk. Pemimpin mendelegasikan sebagian tugasnya kepada para pengikutnya (Wirawan, 2013). Gaya kepemimpinan yang condong adalah paternalistik.

Kepala produksi dan buruh saling berperan aktif dalam menentukan target dan pencapaian perusahaan. Gaya kepemimpinan partisipatif diterapkan oleh kepala produksi karena, pentingnya melibatkan buruh agar target yang dibuat oleh perusahaan dapat tercapai. Buruh beranggapan target dan pencapaian suatu perusahaan tidak lepas dari kinerja buruh produksi menyatakan pendapat bahwa pentingnya memberikan laporan evaluasi hasil produksi setiap hari. Sesuai dengan wirawan (2013) dengan bantuan para pengikutnya, pemimpin dapat menentukan visi, misi, tujuan dan strategi organisasi

Menurut Sutikno 2014 dalam Arifin et al., (2018), pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif. Dalam sisi penugasan kepala produksi dan buruh bersama-sama saling bekerja sama dalam hal pelaksanaan tugas. Tanpa bantuan buruh produksi pemimpin tidak dapat melaksanakan tugasnya serta sebaliknya, pemimpin dan pengikut menyusun rencana kegiatan dan dilaksanakan para pengikut di bawah koordinasi pemimpin (Wirawan, 2013). Kepala produksi menyatakan bahwa, saling membutuhkan satu sama lain bertujuan agar hasil kerja dilakukan dengan maksimal dan pernyataan buruh, kita saling bekerja sama untuk kemajuan perusahaan, dan jika ada audit eksternal maupun internal buruh membantu selama proses audit berlangsung di ruang produksi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil survey ditemukan bahwa gaya paternalistik paling dominan dari antara gaya otokratik, demokratis, partisipatif dan, terima beres. Kesimpulan dari penelitian ini didasari oleh 11 indikator yang telah dijawab dengan benar oleh kedua responden. Kesebelas indikator tersebut adalah komunikasi antar responden, kekuatan pengikut, tingkat kekuasaan, pengambilan keputusan, punishment, kreatif dan inovasi, kepemimpinan, pemberdayaan, tugas dan wewenang, tujuan perusahaan, serta pembagian tugas. Dari hasil survey 5 dari 11 indikator menunjukkan gaya kepemimpinan paternalistik yang digunakan oleh manajer

produksi PT.GAS.

### **Keterbatasan dan Saran**

Penelitian di masa mendatang dapat mengembangkan berbagai aspek pembentuk dari setiap tahapan yang dihasilkan oleh penelitian ini. Pembentukan model akan mendorong penelitian selanjutnya untuk menggali lebih lagi faktor seperti motivasi kerja, jenjang karir, budaya organisasi, founder mentality yang diduga dapat mempengaruhi atau pun mengembangkan kinerja di PT.GAS.

Kepada Kepala Produksi PT.GAS, Kepala produksi dapat mengevaluasi dirinya sendiri kemudian menyesuaikan dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki dengan indikator dan temuan peneliti. Dengan konsep Plan, Do, Check, dan Action atau perencanaan, pelaksanaan, memeriksa, dan melakukan perbaikan ketika gaya kepemimpinan yang kepala produksi terapkan.

### **Keterbatasan Penelitian**

1. Terjadi kesalahan pada kolom biodata sehingga peneliti harus merubah kolom tersebut.
2. Tidak semua informan benar dalam mengisi biodata.
3. Tidak kesesuaian jawaban antara pilihan ganda dan essay tidak sama.
4. Tidak semua informan mengisi kolom essay.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. Z., Kusmayadi, K., & Anggriany, R. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dekan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Mulawarman. *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*, 2(2), 45-59.
- Febryan, R. (2015). Analisis Audit Operasional Dalam Proses Produksi. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 914.
- Dessler, G. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.
- Gozan, I.M., Ningih, Y., Efendy, M., & Basri, F. (2018). *Hikayat si Induk Bumbu*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasan, S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman (SAMS) Sepinggan Balikpapan. *Jurnal Benefita*, 1(3), 134-145.
- Li, Z., Gupta, B., Loon, M., & Casimir, G. (2016). Combinative Aspects Of Leadership Style And Emotional Intelligence. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(1), 107-125.
- Newswire (2018, Januari 25). Data Kebutuhan Impor Berbeda, Presiden Diminta Benahi Persoalan Garam. Retrieved April 17, 2018 from <http://industri.bisnis.com/read/20180125/257/730332/data-kebutuhan-impor-berbeda-presiden-diminta-benahi-persoalan-garam>
- Indreswari, A, D. (2015, Desember 17). Kebutuhan Garam Industri 2016 Naik 23 Juta Ton. Retrieved April 18, 2018 from <http://industri.kontan.co.id/news/kebutuhan-garam-industri-2016-naik-23-juta-ton>
- Kusumaningtyas, A. K. L. E. (2015). Efektifitas Fungsi Pembimbing Akademik Dalam Melayani Mahasiswa Yang Dibimbing. *Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 9(1), 60-66.
- Permata, S. I. P. S. I., & Natalina, M. N. M. (2015). Persepsi Guru Biologi Dan Siswa Sma Negeri Se-Kota Pekanbaru Terhadap Kualitas Buku Pelajaran Biologi Sma/Ma Kelas X Terbitan Erlangga Berbasis Kurikulum 2013. *Jurnal Online Mahasiswa Bidang Keguruan dan Ilmu Pendidikan*, 2(1), 1-14.
- Prasetyo, Y., Hasiholan, L. B., & Wulan, H. S. (2017). Sistem Kerja Kontrak, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MNC Kabel Mediacom. *Journal of Management*, 3(3).
- Semuel, H., Siagian, H., & Octavia, S. (2017). The Effect Of Leadership And Innovation On Differentiation Strategy And Company Performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences Journal*, 237, 1152-1159.
- Septiyani, T., & Nugraheni, R. (2015). Kepemimpinan Ignasius Jonan Dalam Transformasi PT Kereta Api Indonesia: Sudut Pandang Bawahannya. *Jurnal Fakultas Ekonomika Dan Bisnis*.
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(1), 189-198.
- Susita, S. (2017, April 10) Pentingnya Makan Garam Beryodium. Retrieved Januari 31, 2018, from <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20170409164204-255-206130/pentingnya-makan-garam-beriodium>
- Sugiyono. (2017). *METODE PENELITIAN: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Suprpto, Y. A., & Darsin, D. (2017). Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal. *Journal of Management*, 3(3).
- Swingly, C., & Sukartha, I. M. (2015). Pengaruh Karakter Eksekutif, Komite Audit, Ukuran Perusahaan, Leverage dan Sales Growth pada Tax Avoidance. *Jurnal Akuntansi*, 47-62.
- Tamara. (2015). *Iwan S. Lukminto Inovasi Tanpa Henti untuk Indonesiaku*. Jakarta. Kepustakaan Populer Gramedia.



- Tempo.co (2017, Februari 14). Kebutuhan Garam 4 Juta Ton, Produksi 144 Ribu Ton. Reteived April 18, 2018 from <https://bisnis.tempo.co/read/846475/kebutuhan-garam-4-juta-ton-produksi-144-ribu-ton>
- Torrington, D., Hall, L., Taylor S., & Atkinson, C. (2016). Human Resource Management. Inggris: Pearson Education Limited.
- Reniyati, R., & Hasiholan, L. B. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang). *Journal of Management*, 3(3).
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan : Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. RajaGrafindo Persada.
- Zalukhu, E. (2015) *Life Success Triangle Tiga Sudut Kesuksesan Sejati Meraih Hasil Terbaik Dalam Karier Dan Hidup*. Jakarta. Gramedia.
- Zalukhu, E. (2106, Mei 9) Leadership Redefined. Retrieved Maret 30, 2018, from <http://www.eloyzalukhu.com/2016/05/09/leadership-redefined/>.
- Zalukhu, E. (2017) *I'M A LEADER Dribe Change and Imporve Performance*. Jakarta. Gramedia.