

## PERILAKU KEPEMIMPINAN YANG DITERAPKAN OLEH CEO PUKPUK

Elfa Silviana

Fakultas Manajemen Bisnis Universitas Ciputra Surabaya  
E-mail: elfasilviana@gmail.com

**Abstract:** *This research is started with a problem which is the declining sales of vegetable crackers PukPuk, its because decreasing of member PukPuk participation in this business, thus make researchers to introspection the behavior of Leaders PukPuk. This research use qualitative methods, and using triangulation informant sources, they are PukPuk member, CEO of another business, and human resources expert. This study focus on transactional leadership, transformational leadership, and participation leadership, and the indicators are Control, Commission Agreements, Motivation, Aspiration Treatment member, Decision Making, Attitude of Leader, and Member Participation. The result show that CEO PukPuk not only has one model of leadership, but she has transactional leadership, transformational leadership, and participation leadership, but dominant to participation leadership because CEO often use participation member and CEO always encourage member to participate.*

**Keywords:** *Leader Behavior, Control, Commission Agreements, Motivation, Aspiration Treatment member, Decision Making, Attitude of Leader, Member Participation.*

**Abstrak:** Penelitian ini diawali dengan permasalahan menurunnya penjualan produk kerupuk sayur PukPuk. Hal ini terjadi karena menurunnya partisipasi anggota PukPuk dalam bisnis, sehingga membuat peneliti perlu untuk mengintrospeksi perilaku pemimpin dari PukPuk. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perilaku pemimpin yang diterapkan oleh CEO PukPuk. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan menggunakan sumber informan triangulasi, informan tersebut adalah anggota PukPuk, CEO bisnis lain dan Pakar SDM. Pada penelitian ini peneliti lebih fokus dengan model kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, dan kepemimpinan partisipatif, yaitu dengan indikator pengawasan, perjanjian komisi, motivasi, perlakuan aspirasi anggota, pengambilan keputusan, sikap pemimpin, dan partisipasi anggota. Hasil menunjukkan bahwa CEO PukPuk tidak hanya memiliki satu model kepemimpinan saja, namun mencakup kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, dan kepemimpinan partisipatif, namun dengan kecenderungan pada kepemimpinan partisipatif, dimana CEO sering menggunakan partisipasi anggotanya, dan selalu mendorong anggota untuk selalu berpartisipasi.

**Kata kunci:** Perilaku Pemimpin, Pengawasan, Perjanjian Komisi, Motivasi, Perlakuan Aspirasi Anggota, Pengambilan Keputusan, Sikap Pemimpin, Partisipasi Anggota.

### PENDAHULUAN

Bisnis kuliner merupakan bisnis yang tidak akan pernah ada habis dan tidak akan pernah sepi, karena setiap orang membutuhkan makan setiap hari untuk kelangsungan hidup mereka. Kebutuhan akan makan adalah kebutuhan primer yang harus dipenuhi setiap hari, bisnis di bidang makanan merupakan bisnis yang menjanjikan dan dapat dijalankan dengan modal yang tidak terlalu besar pada gambar 1. Menurut Kemenperin 2010 pada tabel 1, industri makanan, minuman, dan tembakau turut menyumbang pendapatan GDP kurang lebih 7% setiap tahun. Hal ini menandakan bahwa bisnis makanan dan minuman cukup berkembang di Indonesia, sehingga bisnis makanan di Indonesia memiliki potensi yang besar untuk berkembang. Salah satu makanan yang disukai oleh masyarakat adalah kerupuk. Kerupuk merupakan makanan yang disukai oleh berbagai kalangan

mulai dari anak-anak hingga orang dewasa. Dengan tekstur kerupuk yang gurih dan renyah, membuat kerupuk dapat dimakan pada saat santai sebagai camilan maupun dimakan sebagai teman makan nasi. Karena kerupuk disukai oleh berbagai kalangan dan kerupuk juga dapat dimakan pada setiap kondisi maka pangsa pasar untuk bisnis kerupuk lebih luas. Tren industri kerupuk mengalami peningkatan, sehingga bisnis kerupuk merupakan bisnis yang masih memiliki peluang besar di Indonesia.

Adanya peningkatan jumlah perusahaan industri makanan pada tabel 2 menjadi salah satu latar belakang terbentuk perusahaan PukPuk. PukPuk merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *food and beverage*. PukPuk memiliki produk yang berupa kerupuk sayur, dimana bahan utamanya adalah bahan-bahan alami seperti sayuran asli yang dihaluskan, bawang putih, garam, dan merica yang dicampur dengan takaran tepung sehingga menjadi adonan kerupuk, dan dikukus pada cetakan plastik hingga matang, lalu dipotong-potong tipis, dan setelah itu baru di keringkan. Setelah itu kerupuk kering sudah jadi dan tinggal di goreng untuk produk kerupuk matang dan dikemas, dan kemudian produk kerupuk PukPuk siap dipasarkan. Penjualan kerupuk sayur PukPuk cenderung naik pada saat awal perusahaan ini dibuka, namun dalam kurun waktu setengah tahun ini yaitu pada tahun 2015- 2016, pada semester 5 hingga semester 6 menunjukkan bahwa penjualan PukPuk mengalami penurunan penjualan pada tabel 3.

Tabel 4 menjelaskan Penurunan omzet penjualan bisa terjadi akibat kurang efektifitas kinerja dari anggota PukPuk, seperti anggota yang lambat merespon saat dihubungi sehingga menghambat komunikasi, tidak ada kemauan untuk memberikan pendapat, tidak ada upaya inisiatif untuk memberikan solusi pada kemajuan proyek bisnis, keputusan CEO yang kurang disetujui atau tidak dilaksanakan. Data menunjukkan bahwa kehadiran anggota yang tidak dihadiri oleh semua anggota, sehingga menunjukkan bahwa tingkat kesadaran dan inisiatif yang kurang dari anggota dalam PukPuk. Hal ini membuat CEO perlu untuk mengintrospeksi gaya kepemimpinan yang telah dijalankan. Menurut Megginson (2012) kepemimpinan adalah sebuah kesanggupan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu. Maka dari itu dilakukan penelitian tentang gaya kepemimpinan agar CEO bisa membuat kinerja anggota PukPuk maksimal. Tujuan penelitian ini adalah agar dapat mengetahui perilaku pemimpin yang diterapkan dari CEO PukPuk. Perilaku pemimpin ini perlu diketahui agar CEO dapat menetapkan kepemimpinan yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja dari anggota PukPuk, dan dapat meningkatkan penjualan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi dan perilaku untuk menenangkan hati, pikiran, dan tingkah laku orang lain namun mengenai kepemimpinan akan terkait dengan proses perilaku mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama (Setiawan & Muhith, 2013). Teori sifat kepemimpinan adalah teori-teori yang mempertimbangkan kualitas dan karakteristik personel yang mendiferensiasikan para pemimpin dari yang bukan para pemimpin (Robbins & Judge, 2011). Kepemimpinan juga mencakup kemampuan untuk kesanggupan dalam hal mempengaruhi perilaku orang lain ke dalam suatu arah tertentu (Megginson, 2012).

### **Perilaku Pemimpin**

Terdapat banyak tipe perilaku kepemimpinan, namun setiap pemimpin memiliki tipe sendiri yang sesuai dengan kebutuhannya, dan tergantung dengan bawahan yang dipimpin tergantung situasi (Bangun, 2012). Menurut buku “Manajemen Sumber Daya Manusia”, terdapat beberapa tipe perilaku pemimpin (Ancok, 2012).

### **Kepemimpinan Transaksional**

Menurut Bass (dalam Ancok, 2012), perilaku pemimpin transaksional memiliki ciri yaitu nuansa antara yang dipimpin dan yang memimpin, sebagai berikut :

1. Pemimpin menjelaskan mengenai hal yang harus dilakukan, dan konsekuensi kepada karyawan dalam segi penilaian prestasi kerja, kompensasi, dan karier apabila pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan deskripsi tugas (*job description*).
2. Tanggung jawab pemimpin untuk mengingatkan karyawan akan pentingnya kepatuhan terhadap peraturan kerja dan standart hasil kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan
3. Pemimpin membuat perjanjian pada karyawan, untuk memberikan bonus apabila pegawai mencapai target kerja dengan kualitas yang baik.
4. Pemimpin melakukan pengawasan terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan.
5. Pemimpin hanya memperhatikan apa yang sudah disepakati oleh perusahaan mengenai apa yang harus dilakukan, dan kurang memperhatikan apakah hal yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan lingkungan.
6. Pemimpin memotivasi karyawan dengan memberikan gaji, tambahan bonus, kenaikan jabatan, dll
7. Pemimpin berusaha untuk memberikan kompensasi yang adil pada pegawainya, agar sesuai dengan kontribusi masing-masing pegawai.

### **Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional adalah perilaku dimana pemimpin lebih mampu mendorong inovasi (Ancok, 2012). Faktor yang dimiliki oleh kepemimpinan transformasional adalah :

1. Pemimpin memandang karyawan sebagai orang yang bertanggung jawab, yang memiliki kesadaran diri atas pekerjaannya dan bangga pada pekerjaannya.
2. Pemimpin ini memiliki sifat untuk memanusiakan pengikutnya, dengan memperlakukannya sebagai manusia yang cerdas dan terhormat, dan mampu 'mengelus-elus' hati pengikutnya untuk memunculkan potensi insaninya secara maksimal, dan membantu pegawainya untuk mengembangkan aspirasinya.

### **Kepemimpinan Partisipatif**

Perilaku pemimpin ini adalah pemimpin yang memberikan peluang kepada karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan mempengaruhi keputusan yang dibuat oleh pemimpin. Ciri-ciri perilaku pemimpin partisipatif adalah :

1. Pemimpin melakukan komunikasi dua arah
2. Secara aktif merespon dan mendengarkan kesukaran bawahan
3. Melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan
4. Mendorong bawahan untuk berpartisipasi

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah metode penelitian kualitatif deskriptif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositifisme, dan digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Analisis data bersifat kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi (Sugiono, 2014).

### **Subjek Penelitian dan Objek Penelitian**

Subjek penelitian menurut Moleong (2012) adalah orang pada latar belakang penelitian yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Dalam melakukan penelitian tentunya diperlukan informan yang sesuai dan relevan. Maka dari itu dalam penelitian ini terdapat 3 jenis informan yang akan diteliti, diantaranya adalah anggota PukPuk,

seorang ahli SDM di bidang gaya kepemimpinan, dan CEO dari kelompok bisnis lain yang berhasil memimpin anggotanya. Kriteria dari informan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Anggota PukPuk  
Pihak internal PukPuk yaitu manajemen anggota PukPuk yang ikut serta dalam berdirinya PukPuk, dan masih menjadi anggota sampai saat ini.
2. Ahli SDM di bidang kepemimpinan  
Ahli di bidang Sumber Daya Manusia khususnya dibidang kepemimpinan, dan bekerja di bidangnya minimal 1 tahun.
3. CEO dari kelompok bisnis lain yang berhasil memimpin anggotanya  
CEO dari bisnis lain yang juga merupakan *start-up* bisnis dan mengetahui di bidang sumber daya manusia, dan mampu mempertahankan anggotanya kurang lebih selama 2 tahun

Objek penelitian menurut Sugiyono adalah suatu atribut atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Wahyuni, 2013). Objek penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah perilaku kepemimpinan pada PukPuk.

#### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan semua informasi yang didapat, kemudian mengolah data tersebut dan dianalisis. Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang akan dilakukan dengan cara wawancara dan dokumentasi yang didapat dari 2 anggota aktif PukPuk, ahli Sumber Daya Manusia, dan juga CEO dari bisnis lain yang mampu memimpin anggotanya dengan baik

#### **Validitas dan Reliabilitas**

Validitas mengacu pada temuan riset yang mewakili realitas, validitas menunjukkan sejauh mana tingkat interpretasi dan konsep yang diperoleh antara peneliti dan yang diteliti (Lapau, 2013). Menurut Sugiyono (2014) dalam pengujian validitas dapat menggunakan triangulasi. Terdapat 3 jenis triangulasi yaitu:

1. Triangulasi sumber  
Triangulasi sumber digunakan untuk menguji kreadibilitas data dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.
2. Triangulasi teknik  
Triangulasi teknik digunakan untuk menguji kreadibilitas data dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.
3. Triangulasi waktu  
Triangulasi waktu digunakan untuk menguji kreadibilitas data dengan melakukan pengecekan dalam waktu/ situasi yang berbeda

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan akurasi tingkat hasil penelitian (Sujarweni, 2014). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan dokumentasi penulisan dari hasil wawancara dan rekaman audio wawancara.

#### **Metode Analisis Data**

Analisis data menurut adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh (Keith, 2013).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### **Pengawasan**

Pengawasan CEO PukPuk pada anggota cenderung kurang dijalankan dengan baik, pengawasan yang dilakukan hanya ketika pada kondisi anggota belum mengerjakan pekerjaan dengan batas tanggal semestinya, atau hanya ketika anggota lupa akan pekerjaannya sehingga membuat CEO mengingatkan dan memberi pengawasan terhadap anggota tersebut. Namun apabila tidak terdapat kondisi tersebut CEO lebih mempercayai anggota untuk mengerjakan tugasnya, hal ini menandakan bahwa dalam segi pengawasan CEO PukPuk termasuk dalam tipe kepemimpinan transformasional, dimana dalam kepemimpinan transformasional pemimpin memandang karyawan sebagai orang yang bertanggung jawab, yang memiliki kesadaran diri atas pekerjaannya dan bangga pada pekerjaannya, (Ancok, 2012).

Demikian dijelaskan juga oleh pakar SDM bahwa tipe kepemimpinan yang ingin dilakukan harus sesuai dengan karakteristik dari bawahan, sehingga untuk menentukan gaya kepemimpinan yang tepat untuk bawahan, maka harus mengetahui sumber daya manusia nya dahulu.

### **Perjanjian Komisi dan Motivasi**

Perjanjian komisi pada PukPuk tidak dilakukan, hal ini terjadi karena lebih digunakan untuk mengelola bisnis, agar dapat lebih berkembang, PukPuk merupakan bisnis yang baru dirintis dan belum menggunakan pegawai tetap, saat ini hanya bekerja dalam kelompok kecil yang berisikan tiga anggota sehingga PukPuk memanfaatkan uang untuk kemajuan bisnis. Namun untuk kedepan, PukPuk bisa menggunakan perjanjian komisi dengan pegawai untuk dapat meningkatkan penjualan. Dalam hal perjanjian komisi PukPuk tidak mengikuti tipe kepemimpinan transaksional, dimana transaksional dengan memberi motivasi berupa materi seperti kenaikan gaji ataupun kenaikan jabatan (Ancok, 2012).

Motivasi yang dilakukan oleh CEO PukPuk dengan menggunakan kata-kata untuk memberi semangat terhadap anggota, hal ini kurang efektif karena kurang adanya motivasi yang bisa membangkitkan semangat bekerja dari anggota. Motivasi dilakukan dengan menyentuh sisi internal individu sehingga dapat bekerja dengan baik. Tipe kepemimpinan dalam hal motivasi, CEO PukPuk menerapkan tipe kepemimpinan Partisipatif, dimana cara memotivasi tidak menggunakan teori berupa kenaikan gaji, namun dengan adanya (Ancok, 2012).

Motivasi dan perjanjian komisi memiliki persamaan untuk meningkatkan kinerja dari pegawai atau bawahan, dan jika motivasi dan perjanjian komisi digunakan bersamaan kepada pegawai maka akan lebih baik penerapannya. Motivasi dengan menyentuh sisi internal dari pegawai, sehingga pegawai termotivasi untuk bekerja segenap hati pada perusahaan, sedangkan perjanjian komisi dengan memberikan semangat kepada pegawai dalam bentuk materi. Hal tersebut juga didukung oleh pernyataan dari Pak Johny yang merupakan pakar dari Sumber Daya Manusia.

### **Perlakuan Aspirasi Anggota**

Aspirasi anggota PukPuk didengar dan ditampung untuk sebagai masukan bagi PukPuk, ini merupakan tipe kepemimpinan partisipatif dimana pemimpin secara aktif merespon dan mendengarkan kesukaran bawahan (Ancok, 2012). Aspirasi anggota patut didengar untuk mengetahui baik buruknya perusahaan dan dapat direfleksikan untuk memajukan perusahaan. Cara CEO untuk menampung aspirasi dapat dilakukan dalam berbagai macam cara, anggota bisa langsung mengatakan hal tersebut kepada CEO dengan cara tatap muka, anggota juga bisa langsung mengatakan aspirasi dengan cara memberi pesan seperti di line, BBM, whatsapp, dan anggota juga bisa menyampaikan aspirasinya ketika sedang musyawarah kelompok.

### **Pengambilan Keputusan**

Pengambilan keputusan dilakukan secara bersama-sama yaitu dilakukan oleh ketiga anggota PukPuk, dengan begitu tipe kepemimpinan yang dilakukan adalah kepemimpinan partisipatif dimana bawahan/karyawan ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan mempengaruhi keputusan yang dibuat oleh pemimpin (Ancok, 2012). Namun dengan menggunakan tipe partisipatif ini dirasa kurang efektif, karena adanya keputusan-keputusan sederhana yang semestinya CEO tidak membutuhkan adanya keputusan, sehingga membutuhkan waktu yang lama, dan kurang efisien.

### **Sikap Pemimpin**

Sikap pemimpin yang ramah dan juga memperlakukan bawahan sebagai manusia yang cerdas dan terhormat merupakan tipe kepemimpinan transformasional. Hal ini dapat dilihat dari CEO PukPuk yang mempercayakan tugas kepada anggota dengan asumsi CEO mempercayai anggotanya, CEO merasa anggota dapat mengerjakan tugasnya dengan baik, karena mereka adalah orang yang bisa diandalkan untuk menyelesaikan tugas (Ancok, 2012). Kepercayaan CEO kepada anggota diberikan karena pada setiap CEO memberikan tugas, anggota dapat mengerjakan tugasnya dengan benar dan dapat mengerjakan tepat sesuai dengan deadline yang telah disepakati.

### **Partisipasi Anggota**

Partisipasi anggota PukPuk baik namun partisipasi tersebut dapat memberikan dampak yang kurang baik jika dilakukan di setiap pengambilan keputusan, karena tidak semua pengambilan keputusan dibutuhkan partisipasi dari semua anggota, hal itu dapat mengakibatkan lamanya waktu pengambilan keputusan. Partisipasi anggota bisa dilakukan dalam kondisi tertentu seperti pengambilan keputusan untuk melakukan pameran, dimana membutuhkan partisipasi dari semua anggota, pengambilan keputusan untuk menambah produk baru. Sedangkan untuk pengambilan keputusan seperti untuk menambah *retailer* atau menambah *reseller* tidak diperlukan adanya partisipasi anggota untuk berpendapat, karena hal itu merupakan keputusan yang pastinya semua anggota akan menyetujui hal tersebut. Dalam partisipasi anggota, PukPuk menerapkan kepemimpinan partisipatif, dimana CEO PukPuk sangat mementingkan partisipasi dari anggota dan selalu mendorong anggota untuk selalu berpartisipasi (Ancok, 2012).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa CEO PukPuk telah melakukan tipe kepemimpinan transaksional, transformasional, dan juga partisipatif namun lebih cenderung ke arah tipe kepemimpinan partisipatif. Terdapat banyak tipe kepemimpinan pada PukPuk, dalam segi pengawasan CEO PukPuk menggunakan tipe kepemimpinan transformasional, karena CEO lebih percaya bahwa anggota dapat mengerjakan tugas yang telah diberikan.

Mengenai perjanjian komisi dan motivasi, CEO PukPuk tidak menerapkan tipe kepemimpinan transaksional, transformasional, dan partisipatif, karena motivasi yang dilakukan hanya berupa kata-kata semangat (Ancok, 2012). PukPuk tidak menerapkan sistem perjanjian komisi, hal ini diakibatkan karena kondisi perusahaan PukPuk yang masih merupakan perusahaan baru, sehingga uang lebih baik digunakan untuk mengembangkan produk, hal ini PukPuk tidak menganut kepemimpinan transaksional, dimana adanya perjanjian komisi atau kenaikan gaji antara bawahan dan pemimpin (Ancok, 2012).

### **Saran Bagi Perusahaan**

Saran bagi perusahaan melalui penelitian ini agar dengan menetapkan tipe kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi perusahaan, sehingga melalui penelitian ini dapat meningkatkan kinerja anggota yang berdampak pada perkembangan bisnis PukPuk. Dapat dilakukan dengan memberikan

pengawasan secara rutin, menggunakan perjanjian komisi untuk perkembangan bisnis, dan proses pengambilan keputusan yang tidak selalu harus diambil melalui diskusi kelompok.

#### **Saran Bagi Penelitian Selanjutnya**

Analisis penelitian ini membahas mengenai analisis perilaku pemimpin yang diterapkan oleh CEO PukPuk, yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja anggota sehingga dapat meningkatkan penjualan produk. Diharapkan peneliti yang akan datang dapat menggunakan penelitian ini sebagai pedoman dan peneliti selanjutnya dapat mendalami lebih jauh mengenai kepemimpinan dalam hal motivasi dan perjanjian komisi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ancok, D. 2012. *Psikologi Kepemimpinan & Inovasi*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga.
- Keith, P. 2013. *Introduction to Research Methods in Education*. Los Angeles: Sage.
- Kemenprin. 2015. *Model usaha*. Retrieved 8 20, 2016, from model usaha net: [http://www.kemenperin.go.id/statistik/ibs\\_indikator.php?indikator=2](http://www.kemenperin.go.id/statistik/ibs_indikator.php?indikator=2)
- Kementerian Perindustrian. 2012. *Kontribusi Industri Pengolahan Non Migas terhadap PBB*. Retrieved 2016, from kemenprin: [www.kemenprin.go.id](http://www.kemenprin.go.id)
- Lapau, B. 2013. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Megginson, C. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga.
- Moleong, L. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S., & Judge, T. A. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, Bahar A & Muhith, Abdul. 2013. *Transformational Leadership: Ilustrasi Dibidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sugiono. 2009. *Diary Ripah* Retrieved 8 22, 2016, from Diary Ripah: <http://www.diaryapipah.com/2012/05/pengertian-penelitian-kualitatif.html>
- Sujarweni, V. 2014. *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis&Mudah Dipahami*. Jogja: Gramedia.
- Wahyuni, F. 2013. Pengaruh Profitabilitas terhadap harga saham. *Universitas Pendidikan Indonesia* , [http://repository.upi.edu/347/6/S\\_FPEB\\_0905992\\_CHAPTER3.pdf](http://repository.upi.edu/347/6/S_FPEB_0905992_CHAPTER3.pdf)

## LAMPIRAN

**Gambar 1 Jumlah Perusahaan Industri Makanan tahun 2008-2014**



**Tabel 1 Kontribusi Industri Pengolahan Non Migas terhadap PDB**

No .	Lapangan Usaha	2007	2008	2009	2010	2011	2012 (s.d TW I)
1	Makanan, Minuman dan Tembakau	6,684 6	6,995 5	7,498 2	7,230 4	7,365 0	7,1995

**Tabel 2 Perkembangan Nilai Produksi Kerupuk di Indonesia (dalam ribuan rupiah)**

Jenis Industri	2006	2007	2008	2009	2010	Tren
Kerupuk	1.738.95	1.639.30	1.663.98	1.805.89	2.070.01	4
Sejenisnya	1.250	5.133	7.243	7.084	2.084	,55%



**Tabel 1 Hasil Penjualan PukPuk Juni 2015– Juni 2016**

Bulan	Penghasilan (dalam rupiah)
Juni 2015	500.000
Juli 2015	450.000
Agustus 2015	334.000
September 2015	1.070.000
Oktober 2015	897.000
November 2015	602.000
Februari 2016	475.000
Maret 2016	456.000
April 2016	230.000
Mei 2016	210.000
Juni 2016	188.000

**Tabel 2 Kehadiran kegiatan Anggota PukPuk semester 6**

Bulan	Keterangan Kegiatan	Anggota yang mengikuti
Februari	1. Penetapan rencana untuk target di semester 6 2. Menetapkan tanggal produksi 3. Melakukan produksi 4. Rapat untuk menambah retail 5. Mencari retail di PTC dan menawarkan kepada toko “My Snack” 6. Memberikan tester produk kepada “My Snack”	Elfa, Patricia, dan Renald  Elfa, Patricia, dan Renald Elfa, Patricia, dan Renald Elfa, Patricia, dan Renald Elfa dan Patricia  Elfa dan Patricia
Maret	7. Penetapan tanggal produksi 8. Melakukan produksi 9. Rencana mencari retail baru 10. Menawarkan produk pada retail Snack Dewi 11. Rapat mengenai sistem <i>marketing</i> yang akan dilakukan	Elfa, Patricia, dan Renald Elfa, Patricia, dan Renald Elfa dan Patricia Elfa dan Patricia  Elfa dan Renald

April	12.	Perencanaan melakukan pameran	Elfa, Patricia, dan Renald
	13.	Mencari informasi bazaar di Taipei School, Citraland	Elfa dan Patricia
	14.	Rapat untuk membuat keputusan untuk mengikuti bazaar di Taipei School	Elfa, Patricia, dan Renald
	15.	Mendaftar bazaar ke Taipei School	
	16.	Mengikuti bazaar di Taipei School	
	17.	Mencari informasi bazaar oleh Organisasi Mitra Utama di Vihara Dhammajaya	Elfa dan Patricia Elfa, Patricia, dan Renald
	18.	Rapat untuk membuat keputusan untuk mengikuti bazaar Vihara Dhammajaya	Elfa
	19.	Mendaftar bazaar ke Vihara Dhammajaya	
	20.	Mengikuti bazaar di Vihara Dhammajaya	Elfa, Patricia, dan Renald
	21.	Melakukan rapat untuk jumlah produksi	
	22.	Rapat mengenai teknis bazaar yang akan dilakukan	Elfa  Elfa, Patricia, dan Renald  Elfa dan Patricia  Elfa dan Renald

Bulan	Keterangan Kegiatan		Anggota yang mengikuti
April	23.	Melakukan persiapan untuk pameran	Elfa dan Patricia
	24.	Melakukan pengerjaan tugas bersama	Elfa dan Patricia
Mei	25.	Menetapkan jumlah produksi	Elfa dan Patricia
	26.	Menetapkan tanggal produksi	Elfa, Patricia, dan Renald
	27.	Rapat mengenai <i>marketing</i>	Elfa dan Renald
	28.	Rencana melakukan penjualan di Tnaman Bungkul, Surabaya	Elfa dan Patricia
	29.	Rencana untuk berdana kepada orang-orang yang kurang mampu	Elfa dan Patricia
	30.	Mempersiapkan keperluan untuk berdana	Elfa dan Patricia
	31.	Membagi-bagikan kerupuk dan minuman untuk orang yang kurang mampu	Elfa, Patricia, dan Renald
	32.	Rapat untuk pembuatan <i>moodboard</i>	
	33.	Mencari ide untuk pembuatan <i>moodboard</i> (ide maupun design)	Elfa, Patricia, dan Renald
	34.	Mencari bahan-bahan untuk pembuatan <i>moodboard</i>	Elfa dan Patricia
	35.	Pembuatan <i>moodboard</i>	
	36.	Rapat mengenai pemasaran yang akan dilakukan	Elfa dan Patricia
Juni	37.	Melakukan promosi di OLX.com	Elfa dan Patricia Elfa dan Renald Elfa
	38.	Menetapkan tanggal produksi	Elfa, Patricia, dan Renald
	39.	Melakukan produksi	Elfa, Patricia, dan Renald
	40.	Rencana pembuatan UAS	Elfa, Patricia, dan Renald
	41.	Proses pengerjaan UAS	Elfa dan Patricia
	42.	Evaluasi akhir semester	Elfa dan Patricia