

**IDENTIFIKASI GAYA KEPEMIMPINAN  
MANAJER DAN HUBUNGANNYA  
DENGAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN:  
Studi pada Industri Manufaktur**



Muhammad Yunus Amar

**IDENTIFIKASI GAYA KEPEMIMPINAN MANAJER  
DAN HUBUNGANNYA DENGAN PRODUKTIVITAS  
KARYAWAN: STUDI PADA INDUSTRI MANUFAKTUR**

Hak Cipta © Muhammad Yunus Amar. *All rights reserved.*  
Hak cipta dilindungi undang-undang.

**ISBN: 978-979-530-268-1**

**Penulis:**

Dr. Muhammad Yunus Amar, S.E., M.T.

**Desain cover & layout:**

Bagus Sabrang M.C.A

**Penerbit:**

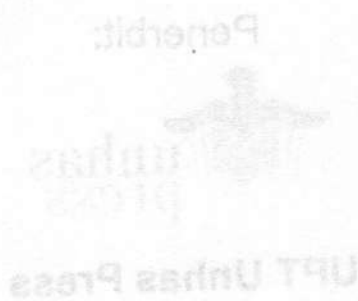
UPT Unhas Press

**Alamat Penerbit:**

Gedung UPT Unhas Press  
Kampus Unhas Tamalanrea, Jl. Perintis Kemerdekaan Km.10  
HP/WA: 082299555591  
e-mail: unhaspress@gmail.com  
Makassar

Cetakan I, November 2020

*Dilarang memperbanyak, mencetak dan menerbitkan sebagian  
atau seluruh isi buku ini dengan cara dan bentuk apapun tanpa  
seizin penulis dan penerbit.*



## PRAKATA

●●●●●

**A**lhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT, atas selesai-nya karya ilmiah ini dalam bentuk buku dari hasil penelitian yang diberi judul : **Identifikasi Gaya Kepemimpinan Manajer dan Hubungannya dengan Produktivitas Karyawan: Studi pada Industri Manufaktur.**

Dalam manajemen industri manufaktur untuk dapat berkinerja tinggi dan berdaya saing, maka pengelolaan asset Sumberdaya manusia memegang peranan penting. Asset sumber daya manusia ,secara fungsional, dalam perusahaan terbagi atas dua fungsi yaitu pertama, personil yang mengatur dan mengendalikan jalannya perusahaan yang disebut dengan manajer, kedua, personil yang menjalankan aktivitas operasional perusahaan yang disebut dengan karyawan. Salah satu elemen penting dari seorang manajer adalah bagaimana ia dapat memimpin dan mengendalikan bawahannya (karyawannya), dan pada sisi lain, aspek penting dari seorang karyawan adalah bagaimana ia dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Karena itu, aspek

manajer dan produktivitas karyawan. Bab 5. Kesimpulan dari hasil pembahasan.

Buku sederhana ini dibuat dari hasil penelitian dengan metode survei pada beberapa perusahaan industri manufaktur di Sulawesi. Sebagai sebuah kegiatan penelitian, tentunya membutuhkan dana pelaksanaan penelitian. Karena itu, Penulis mengucapkan terima kasih kepada Lp2M-Unhas dan Dikti yang telah memfasilitasi kegiatan ini. Berikutnya, penulisan buku ini selain kebutuhan dana juga membutuhkan non-dana berupa ide, gagasan dalam bentuk tulisan sebagai bahan rujukan, yang dengannya penulisan buku dapat terwujud. Kepada mereka yang tidak sempat dituliskan namanya satu persatu, Penulis mengucapkan terima kasih atas sumbangang yang tak ternilai.

Akhirnya, Penulis menyadari bahwa buku sederhana ini disusun tidak lepas dari kekurangan, maka berkenaan dengan itu, kritikan dan sumbang saran dari pembaca untuk penyempurnaan buku ini terbuka dan atas semua itu di ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr.Wb.

Makassar, September 2020

Muhammad Yunus Amar

# DAFTAR ISI



PRAKATA	___ v	hal
DAFTAR ISI	___ ix	
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b>	___ 1	
1.1. Latar Belakang	___ 1	
1.2. Masalah, tujuan dan manfaat	___ 4	
<b>BAB 2. KEPEMIMPINAN MANAJER</b>	___ 5	
2.1. Definisi Kepemimpinan	___ 5	
2.2. Perbedaan Manajer dan Pemimpin	___ 7	
2.3. Gaya kepemimpinan	___ 9	
2.3.1. Gaya Kepemimpinan kontinuum	___ 9	
2.3.2. Gaya Manajerial Grid	___ 12	
2.3.3. Gaya Kepemimpinan situasional	___ 14	
2.4. Faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	___ 18	
2.4.1. Teori Peranan	___ 19	
2.4.2. Teori Ekspektasi	___ 20	
2.4.3. Teori Adaptasi – Reaktif	___ 21	

<b>BAB 3. KONSEP DAN PENGUKURAN PRODUKTIVITAS</b>	___ 25
3.1. Pengertian Produktivitas	___ 25
3.2. Pengukuran Produktivitas Karyawan	___ 27
3.3. Produktivitas Karyawan dalam Organisasi	___ 29
3.4. Iklim kondusif dalam Produktivitas Karyawan	___ 39

<b>BAB 4. HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN</b>	___ 47
4.1. Identifikasi Gaya Kepemimpinan Manajer	___ 47
4.2. Produktivitas Karyawan	___ 54
4.3. Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Produktivitas Karyawan	___ 56

<b>BAB 5. KESIMPULAN</b>	___ 65
--------------------------	--------

<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	___ 71
-----------------------	--------

<b>LAMPIRAN</b>	___ 75
-----------------	--------

# DAFTAR GAMBAR

•••••

	hal
Gambar 2.1. Gaya Kepemimpinan kontinum	— 12
Gambar 2.2. Manajerial Grid	— 14
Gambar 3.1. Faktor Penentu Produktivitas	— 30
Gambar 4.1. Hubungan Produktivitas Karyawan dan Efektivitas Organisasi	— 55
Gambar 4.2. Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Produktiivtas Karyawan	— 59

# BAB 1

## Pendahuluan

### 1.1. Latar belakang

Setiap perusahaan memiliki dua jenis sumber daya, yaitu sumber daya materi dan sumber daya non materi atau sumber daya manusia. Di dalam perusahaan, orang yang bertanggung jawab untuk mengelola kedua sumber daya tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan adalah manajer. Salah satu fungsi manajerial bagi seorang manajer adalah fungsi kepemimpinan (leadership). Kepemimpinan manajer sangat dibutuhkan dalam mengarahkan dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan akan berdampak langsung pada pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan (Covey, 1997).

Kepemimpinan manajer berkaitan dengan kemampuan manajer untuk mempengaruhi dan mengarahkan tindakan seseorang atau sekelompok orang pada suatu organisasi dalam upaya pendayagunaan sumber daya manusia, sumber



daya materil, teknologi, dan sumber daya keuangan dalam rangka tercapainya tujuan organisasi secara efektif.

Sebenarnya minat dalam subjek kepemimpinan telah menjadi kenyataan selama beberapa periode panjang sejarah manusia, namun baru akhir-akhir ini, penelitian ilmiah terhadap kepemimpinan menjadi suatu fenomena. Sejumlah kemajuan teori kepemimpinan telah dicapai, namun masih banyak pula pertanyaan tentang proses kepemimpinan yang belum terjawab (Wexley, et al, 1992). Gaya kepemimpinan, menurut Luthan (1995), adalah "deal with the way leaders influence followers". Gaya kepemimpinan berkenaan dengan cara-cara yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang manajer pada saat ia mencoba mempengaruhi perilaku bawahan. Jika kepemimpinan tersebut terjadi pada suatu organisasi formal tertentu, dimana para manajer perlu mengembangkan staf, membangun iklim motivasi, menjalankan fungsi-fungsi manajerial dalam rangka menghasilkan produktivitas tinggi dan meningkatkan kinerja perusahaan, maka manajer perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya.

Kiranya tidak dapat disangkal lagi bahwa keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh mutu kepemimpinan yang terdapat dalam perusahaan yang bersangkutan. Dengan kata lain bahwa entitas kepemimpinan dalam suatu perusahaan memainkan peran yang dominan dalam menjalankan seluruh fungsi-fungsinya.

Salah satu aspek kepemimpinan yang dianggap penting adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan berkaitan dengan cara yang digunakan oleh manajer untuk mengatur, mempengaruhi karyawannya dalam rangka pencapaian

## BAB 2

# Kepemimpinan Manajer

### 2.1. Beberapa Definisi Kepemimpinan

Definisi istilah kepemimpinan berbeda-beda di antara para pakar kepemimpinan. Setiap pakar memberikan definisi kepemimpinan menurut sudut pandang dan pendekatan mereka masing-masing. Kepemimpinan dapat didefinisikan melalui pendekatan sifat atau ciri individual (individual traits), perilaku, pengaruh, bentuk interaksi, aturan relasi, posisi dan kedudukan administratif dan persepsi tentang legitimasi pengaruh (Yukl, 1981).

Berikut ini akan diberikan beberapa definisi tentang kepemimpinan dari sudut pandang masing-masing pakar.

Menurut pendapat Hemphill & Coons (dalam Yukl, 1981: 2) mengatakan bahwa kepemimpinan itu adalah " *the behavior of an individual when he is directing the activities of a group toward a share goal*". Arti kepemimpinan ini dilihat sudut pandang sifat dan perilaku seseorang dalam mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan.

Tannenbaum & Weshler mengatakan bahwa kepemimpinan itu adalah "interpersonal influence, exercised in a situation, and directed, through the communication process, toward the attainment of a specified goal or goals" (dalam Yukl, 1981: 2). Definisi ini lebih menekankan pada pengaruh interpersonal melalui suatu proses komunikasi ke arah pencapaian tujuan tertentu.

Sedangkan Janda mendefinisikan kepemimpinan adalah "a particular type of power relationship characterized by a group member's perception that another group member has the right to prescribe behavior patterns for the former regarding his activity as a group member (dalam Yukl, 1981: 3). Dari definisi ini mengindikasikan bahwa adanya suatu kekuasaan (power) tertentu yang diberikan kepada seseorang oleh anggota kelompok untuk mengatur aktivitas kelompok.

Selanjutnya definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh Hughes,dkk (2002:8) yaitu bahwa " ... the process of influencing an organized group toward accomplishing its goals"

Dari definisi-definisi yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mengandung hal :  
• Adanya satu orang yang mempengaruhi orang (kelompok) lain untuk melakukan atau bekerja ke arah pencapaian tujuan tertentu.

• bahwa aktivitas pemimpin pada hakikatnya adalah suatu hubungan kerjasama.

Hubungan antara pemimpin dan mereka yang dipimpin bukanlah hubungan satu arah, tetapi ia merupakan antar hubungan (*interaction*). Kendatipun seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi kelompoknya agar ia dapat berfungsi dalam melaksanakan tugas sebagai pemimpin yang baik (Winardi, 1990).

## BAB 3

# Konsep dan Pengukuran Produktivitas



### 3.1. Pengertian Produktivitas

Konsep produktivitas dapat dipahami secara filosofis. Pernyataan yang dipergunakan adalah : produktivitas merupakan suatu sikap mental. Menciptakan hari ini yang lebih baik dari hari kemarin dan mengusahakan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap mental ini menuntut kita untuk selalu berusaha membuat kemajuan-kemajuan di segala bidang kehidupan. Orientasinya adalah selalu harus maju, tidak boleh diam ditempat, selalu berpikir untuk menciptakan kemajuan-kemajuan. Dalam ilmu Teknik Industri dikenal suatu falsafah yang berbunyi : *"There is no best way to do a job"; "There is always a better way."* Pandangan dalam ilmu ini adalah bahwa melakukan pekerjaan apapun selalu dapat dilakukan dengan lebih baik (*Hand Out: Analisis Produktivitas & Manajemen Mutu, Program MM-ITB, 1996*).

## Apakah produktivitas itu ?

Bain (1982) mengatakan bahwa produktivitas itu tidak lain adalah rasio sejumlah output dengan sejumlah input. Bila dinotasikan yaitu sebagai berikut.

$$\text{Produktivitas} : \text{Output} / \text{Input}.$$

Produktivitas adalah bukan ukuran output yang diproduksikan. Tapi produktivitas adalah suatu ukuran terhadap bagaimana sebaiknya sumber daya dikombinasikan dan dimanfaatkan untuk menyelesaikan tujuan yang diinginkan, jadi :

$$\text{Produktivitas} : \text{Output} / \text{Input} = \frac{\text{Pencapaian hasil}}{\text{Pemakaian Sumber daya}}$$

Atau dengan kata lain bahwa. Jumlah output yang dihasilkan merupakan ukuran efektifitas dan jumlah pemakaian sumber daya merupakan ukuran efisiensi, sehingga notas produktivitas adalah :

$$\text{Produktivitas} : \frac{\text{total output}}{\text{total hasil dicapai}} = \frac{\text{total input}}{\text{total penggunaan sumber Efisiensi}}$$

Dari rumus produktivitas di atas menunjukkan bahwa produktivitas, pada dasarnya, ditentukan efektifitas output dan efisiensi penggunaan input. Karena itu, untuk meningkatkan produktivitas dapat ditempuh dengan tiga cara, yaitu : (1) menaikkan output (O) pada level input (I) yang tetap; (2) menurunkan I pada level O yang tetap; dan (3) menaikkan O pada waktu yang bersamaan

## BAB 4

# Hubungan Gaya Kepemimpinan Manajer dan Produktivitas Karyawan



### 4.1. Identifikasi Gaya Kepemimpinan Manajer

Perkembangan penggunaan istilah gaya kepemimpinan mulai dari studi-studi klasik sampai ke teori kepemimpinan modern dapat digambarkan pada sebuah garis kontinum, yang oleh Tannenbaum dan Schmidt dinamakan sebagai garis kontinum dari *boss-centered* (fokus pemimpin) ke *subordinate-centered* (fokus bawahan) yaitu *boss centered subordinate centered*. Di kedua titik dalam garis kontinum ini (titik ekstrim kanan ke titik ekstrim kiri), para pakar teori kepemimpinan menggunakan istilah gaya kepemimpinan yang bervariasi. Misalnya, Hersey & Blanchard membagi gaya : *Task-directed*  $\longleftrightarrow$  *Human relations*; Blake & Mouton menggunakan gaya: *Production-centered*  $\longleftrightarrow$  *employee-centered*; Likert menggunakan istilah gaya: *Autocratic*  $\longleftrightarrow$  *Democratic*;

Manajer dalam hal ini sangat otokratis. Manajer suka mengeksploitasi bawahan dan bersikap paternalistik. Bawahan dipaksa untuk mengerjakan apa yang telah diperintahkan oleh pimpinan tanpa mereka diberi kesempatan untuk bernegosiasi pendapat dan saran terlebih dahulu. Pengambilan keputusan dilakukan secara *top-down*. Pemimpin memotivasi bawahannya dengan memberi ketakutan dan hukuman, dan hanya sekali-sekali memberi penghargaan yang secara kebetulan (*occasional reward*). Bawahan merasa tertekan dan kehilangan rasa tanggung jawab serta mereka kehilangan rasa inisiatif. Bawahan kehilangan *sense of*

#### Coercive Style (Gaya Paksaan)

Studi The Ohio State menggunakan gaya : *Initiating structure* <—> *Consideration*; House dengan *Path-goal theory*-nya mem- bagi gaya dari : *Supportive* <—> *Directive* (Luthan, 1995; Yukl, 1981). Sebagian jenis gaya tadi telah dipaparkan pada paragraf di atas. Penelitian mutakhir tentang jenis gaya kepemimpinan telah dilakukan oleh Goleman pada sejumlah manajer perusahaan di tahun 2000, yang juga masih berkisar pada dua titik kutub seperti contoh di atas. Goleman (2000, 78 - 90) membedakan enam jenis gaya kepemimpinan manajer, yaitu (1). *Coercive style*; (2). *Authoritative style*; (3). *Affiliative style*; (40). *Democratic style*; (5). *Pacesetter style*; dan (6). *Coaching style*. Penelitian ini akan menggunakan jenis gaya kepemimpinan dari Goleman dengan dua alasan. *Pertama*, dapat mencakup semua tipe gaya kepemimpinan yang pernah diteliti oleh para peneliti kepemimpinan sebelumnya. *Kedua*, identifikasi gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Goleman dianggap merupakan hasil penelitian yang terkini. Berikut ini akan diuraikan masing-masing gaya tersebut.

## BAB V

# Kesimpulan

•••••

1. Setelah melakukan identifikasi jenis gaya kepemimpinan yang digunakan manajer pada kasus beberapa perusahaan manufaktur, dengan metode interval skor dengan pembagian median, lihat Lampiran 2. disimpulkan bahwa ada enam gaya kepemimpinan manajer yaitu: 1). *Coercive*; 2). *Authoritative*; 3). *Affiliative*; 4). *Democratic*; 5). *Pacesetting*; 6). *Coaching*. Ciri gaya kepemimpinan yang *Coercive* adalah manajer dalam hal ini sangat otokratis. Manajer suka mengeksploitasi bawahan dan bersikap paternalistik. Bawahan dipaksa untuk mengerjakan apa yang telah diperintahkan oleh pimpinan tanpa mereka diberi kesempatan untuk bernegosiasi pendapat dan saran terlebih dahulu. Pengambilan keputusan dilakukan secara *top-down*. Ciri gaya kepemimpinan yang *Authoritative* adalah bahwa manajer yang mempunyai pola pandangan ke depan (*visionary*). Manajer memotivasi



bawahannya dengan jalan memberi pemahaman dan pola pemikiran secara jelas kepada bawahan perihal apa yang harus mereka kerjakan dan bagaimana seharusnya mereka bekerja sedemikian rupa sehingga sejalan dengan visi dan misi organisasinya. Ciri gaya kepemimpinan yang *Affiliative* adalah manajer yang lebih berorientasi pada hubungan dengan bawahan daripada perhatian mereka pada tugas dan tujuan organisasi. Manajer yang penuh perhatian terhadap kebutuhan karyawan dan memimpinya kesuasana organisasi yang bersahabat, menyenangkan dan kecepatan kerja yang rileks. Manajer membangun hubungan yang harmonis dengan karyawan dan antara sesama karyawan. Ciri gaya kepemimpinan yang *Democratic* adalah manajer mempunyai kepercayaan yang sempurna kepada bawahannya. Untuk memancing timbulnya ide-ide dan gagasan-gagasan dari bawahan, manajer membangun rasa kepercayaan, rasa hormat dan tanggung jawab. Untuk mengarahkan setiap karyawan supaya mereka dapat menentukan suatu keputusan yang berakibat pada pencapaian tujuan kerja dan bagaimana mereka melaksanakan pekerjaannya, manajer yang bergaya demokratis ini mendekati mereka dengan memberikan fleksibilitas dan responsibilitas. Ciri gaya kepemimpinan yang *Pacesetter* adalah bahwa manajer menetapkan standar kinerja yang tinggi dan ia sendiri sebagai aktor dalam pencapaian kinerja tinggi tersebut. Manajer mempunyai obsesi bekerja lebih baik dan lebih cepat. Ob-sesi manajer tersebut juga dibebankan kepada karyawan bawahannya. Manajer dapat menunjukkan dengan cepat kinerja karyawan yang jelek dan meminta mereka untuk memperbaiki kinerjanya. Ciri gaya kepemimpinan yang

## DAFTAR PUSTAKA



- Abi Sujak, (1990), *Kepemimpinan Manjer : Eksistensi dalam Organisasi*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Bain, David (1982). *The Productivity Prescription : The Manger's Guide to Improving Productivity and Profits*, McGraw-Hill Book Company, New York.
- Burke, Lisa A., Hsieh, Chengho (2006), "Optimizing fixed and variable compensation costs for employee productivity", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 55 (2).
- Christina Hadjithoma-Garstka (2011), "The role of the principal's leadership style in the implementation of ICT policy", *British Journal of Educational Technology*, Vol. 42 (2).
- Covey , Stephen (1997), "Reciprocal Relationship", Incentive, July.
- Davis, L. Mary (1997), *Assessment of The Effects of Leadership on Productivity at Michigan State University* (Dissertation), Unpublished, Michigan State University, USA.

## LAMPIRAN

# Gambaran Umum Objek Penelitian: Industri Manufaktur di Sulawesi



### L.1. Gambaran Umum dan Struktur Organisasi

Perusahaan-perusahaan yang terkategori Industri manufaktur di Pulau Sulawesi, yang menjadi lokasi objek penelitian ini, tersebar di tiga propinsi, yaitu propinsi Sulawesi Selatan, dan Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Utara. Perusahaan yang berlokasi di Sulawesi Selatan adalah : PT. Sermani Steel Corporation, PT. Barawaja, PT. Ginco Steel Pipe MFG dan PT. Surya Jaya Sentosa Abadi. Di Sulawesi Tenggara adalah PT. Aneka Tambang (Tbk) Unit Bisnis Ferro Nikel Pomala. Dan di Sulawesi Utara adalah PT. Kerismas Witikco Makmur.

PT. Sermani Steel Corporation memproduksi Baja Lembaran Lapis Seng (*Calvanized Iron Sheet*) atau lebih populer disebut pabrik Seng. PT. Barawaja dan PT. Surya Makmur Sentosa Abadi memproduksi Besi Beton dan

Kawat Logam. PT. Gincro Steel Pipa MFG memproduksi Pipa Baja. Dan PT. Aneka Tambang Tbk Unit Bisnis Pengolahan Ferro Nikel (FENI) memproduksi Ferro Nikel.

### Produksi

Ciri utama perusahaan manufaktur adalah bahwa output atau barang dihasilkan merupakan proses produksi (pengolahan) dari bahan baku sampai ke barang setengah jadi atau barang jadi.

Perusahaan - perusahaan manufaktur yang tergolong dalam industri pengolahan yang berlokasi di P. Sulawesi menghasilkan produk utama : *Galvanized Iron Sheet* ( Seng ), Besi Beton, Pipa Baja, dan Ferro Nikel. Masing-masing dari produk tersebut mempunyai pentahapan proses atau bagan alir (*flow chart*) produksi. Masing - masing jenis produk tersebut akan diraitkan secara garis besar mengenai tahapan-tahapan proses produksinya berikut ini.

### Proses Produksi Seng

Perusahaan yang memproduksi Baja Lembaran Lapis Seng atau lebih populerinya Seng adalah PT. Sermani Steel Corporation dan PT. Kerimas Wilitico Makmur. Bahan baku utama produk ini adalah Baja Lembaran Gulungan (*Cold Rolled Steel In Coil*). Prosesnya produksinya melalui tiga tahap : *Shearing line*, *Galvanizing line* dan *Corrugation Line*.

### Shearing Line:

- Pada unit ini, Cold Rolled Steel Sheet In Coil atau Baja Lembaran Gulungan dipotong sesuai dengan panjang yang ditentukan oleh SNI ( 1829 s/d 3048 mm).

4. Pengaruh  $X_{14}$  ke  $X_2$  :

• Pengaruh langsung : 0,051;

• Pengaruh tidak langsung : 0,020;

Total Pengaruh  $X_{14}$  ke  $X_2$  : 0,071; atau 7,1 %; artinya  $H_0$  ditolak;

5. Pengaruh  $X_{15}$  ke  $X_2$  :

• Pengaruh langsung : 0,023;

• Pengaruh tidak langsung : 0,028;

Total Pengaruh  $X_{15}$  ke  $X_2$  : 0,051; atau 5,1 %; artinya  $H_0$  ditolak;

6. Pengaruh  $X_{16}$  ke  $X_2$  :

• Pengaruh langsung : 0,152;

• Pengaruh tidak langsung : 0,041;

Total Pengaruh  $X_{16}$  ke  $X_2$  : 0,193; atau 19,3 %; artinya  $H_0$  ditolak;

Besarnya pengaruh  $\epsilon_1$  ke  $X_2$  adalah 0,349 atau 34,9 %

**IDENTIFIKASI GAYA KEPEMIMPINAN  
MANAJER DAN HUBUNGANNYA  
DENGAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN:  
Studi pada Industri Manufaktur**



**DR. Muhammad Yunus Amar, S.E., M.T.** dilahirkan di Aruhu-Sinjai pada 30 April 1962. Masuk di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin dan lulus pada tahun 1986. Pendidikan S2 di Program Teknik dan Manajemen Industri-Pascasarjana ITB, Bandung dan lulus tahun 1998. Program Doktorat (S3) diperolehnya pada tahun 2004 di Program Ilmu Ekonomi-Konsentrasi Manajemen- Pascasarjana Unpad, Bandung.

Saat ini, penulis tercatat sebagai dosen tetap pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin mulai tahun 1988 sampai sekarang. Ia aktif mengajar diprogram studi S1 dengan mata kuliah Manajemen operasional, riset operasi, manajerial ekonomi. Mengajar pada Program Pascasarjana FEB Unhas (Program Manajemen dan Keuangan (MAK), Magister Manajemen (MM), Magister Keuangan Daerah (MKD), dan Magister Komunikasi-FISIP, serta Magister Agribisnis-Sekolah Pasca Unhas, dengan mengampu mata kuliah: Manajemen Operasional, Manajemen Kuantitatif, Manajerial Ekonomi, Perencanaan Komunikasi, Statistik terapan, Statistik Sosial. Serta pernah mengajar pada Program S2 kerjasama-Universitas Tadulako, Universitas Pattimura. Di samping sebagai pengajar, penulis juga aktif menulis buu. Buku yang sudah terbit adalah Manajemen Operasional: Keputusan Jangka Panjang Perusahaan; Statistik untuk Bisnis; Hubungan Budaya Perusahaan dan Implementasi Strategi; Strategi Diversifikasi Produk dan Kinerja Operasi: Sebuah Studi pada Industri Ukm Di Sulawesi Selatan.



Gedung UPT Unhas Press  
Kampus Unhas Tamalanrea, Jl. Perintis Kemerdekaan Km.10  
e-mail: unhaspress@gmail.com  
Makassar

ISBN 978-979-530-268-1

