

**PERANAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
KARYAWAN DI YAYASAN BHAKTI BANGSA BANJARBARU PADA  
MASA PANDEMI COVID 19**

**ABSTRAK**

Natasya Anindya Puteri<sup>1</sup>, Dwi Wahyu Artiningsih<sup>2</sup>, Teguh Wicaksono<sup>3</sup>  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 17.31.0165  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1119056501  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1116028801  
Email: natasyaanindya29@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : 1) mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan Bhakti Bangsa Banjarbaru pada masa pandemi covid 19. 2) mengetahui gaya kepemimpinan yang seharusnya diterapkan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan Bhakti Bangsa Banjarbaru pada masa pandemi covid 19.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Populasi penelitian seluruh karyawan Yayasan Bhakti Bangsa Banjarbaru.

Hasil penelitian ini menunjukkan 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Bhakti Bangsa Banjarbaru. 2) Gaya kepemimpinan yang seharusnya diterapkan oleh Kepala Yayasan Bhakti Bangsa yaitu gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan situasional.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.**

**ABSTRACT**

*This study aims to examine: (1) determine the leadership style applied in improving employee performance at Bhakti Bangsa Banjarbaru Foundation during the covid 19 pandemic. (2) determine the leadership style that should be applied in improving employee performance at Bhakti Bangsa Banjarbaru Foundation during the covid 19 pandemic. .*

*The design of this research is descriptive research. The research population is all employees at Bhakti Bangsa Banjarbaru Foundation.*

*The results of this study indicate 1) leadership style has an effect on employee performance at Bhakti Bangsa Banjarbaru Foundation. 2) The leadership style that should be applied by the Head of the Bhakti Bangsa Banjarbaru Foundation is a participatory leadership style and a situational leadership.*

**Keywords: Leadership Style, Employee Performance.**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Karyawan bekerja selalu bergantung pimpinan. Jika pimpinan tersebut tidak mampu, dan jika karyawannya yang memiliki tugas(pekerjaan) rumit tidak bisa mengerjakan tugasnya maka pemimpin tidak dapat memberikan arahnya. Jika manajer bisa melaksanakan tugasnya secara efektif, organisasi dapat mencapai tujuannya. Organisasi memerlukan pemimpin yang dapat bekerja dengan efektif, pemimpin yang berkemampuan dalam mempengaruhi perilaku karyawannya. Jadi, Pemimpin dapat diakui sebagai pemimpin jika dapat memberikan pengaruh, dan dapat memberikan pengarahan pada karyawannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Peran pemimpin sangat penting untuk mencapai visi, misi dan tujuan inilah yang merupakan penyebab yang membuat untuk selalu dilakukannya penelitian hal-hal mengenai kepemimpinan.

Seorang pemimpin pada saat memberikan arahan kepada karyawannya untuk melaksanakan tugas, tidak hanya harus berdasar dari perintah pimpinan saja. Seorang pemimpin harus memiliki sifat kewibawaan dalam kekuasaan yang dimilikinya. Melalui kekuasaan yang dimiliki seorang pemimpin tersebut maka dapat mengarahkan karyawannya menyesuaikan dengan tugas dari karyawan tersebut.

Gaya kepemimpinan adalah cara yang diterapkan oleh pemimpin untuk mempengaruhi perilaku karyawannya agar dapat mencapai tujuan yang dimiliki oleh perusahaan. Kinerja merupakan laporan hasil kerja yang telah dicapai oleh individu atau kelompok didampingi pengarahan dari pimpinannya. Kinerja merupakan gambaran yang meliputi tingkat pencapaian yang di peroleh dalam melaksanakan pekerjaan, strategi dan peraturan dalam mencapai tujuan perusahaan, serta visi & misi perusahaan. Pengertian kinerja terkait dengan subjeknya

yaitu perorangan dan kelompok pada saat melaksanakan tanggung jawab dan wewenang yang dimilikinya. Penelitian ini memiliki tujuan agar mengetahui gaya kepemimpinan apa yang telah diterapkan oleh Ketua Yayasan Yayasan Bhakti Bangsa untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal.

Sumber daya manusia adalah masalah utama di setiap perusahaan. Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik jika dari sumber daya manusianya berperan aktif dalam perencanaan, pelaksanaan serta pengendalian dalam perusahaan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu strategi yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan untuk mempengaruhi perilaku karyawannya agar tercapainya tujuan yang dimiliki oleh organisasi.

Maret (2020) pemerintah Indonesia telah mengumumkan bahwa pandemi Covid-19 sudah mulai menyebar di Indonesia. Sektor ekonomi, sektor kesehatan, sektor sosial masyarakat, dan Pendidikan merupakan sektor yang sangat terdampak dari virus Covid-19. Semua sektor kehidupan di Indonesia terkena dampak yang disebabkan oleh virus Covid-19. Oleh karena itu, diperlukan adanya gerakan cepat dan tepat untuk mencegah penyebaran Covid-19. Setiap hari korban yang terkena dampak dari virus Covid-19 terus meningkat. Pemerintah Indonesia telah menentukan dalam bagaimana cara yang cocok untuk mencegah penyebaran Covid-19. Dengan membuat kebijakan untuk mencegah penyebaran yang sudah dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia yaitu dengan mensosialisasikan ke masyarakat untuk tidak melakukan kegiatan di luar rumah kegiatan yang tidak terlalu penting dan melarang adanya masyarakat yang berkumpul dan dengan menetapkan kebijakan penerapan physical & social distancing dan Pembatasan berskala besar (PSBB) di Indonesia. Kebijakan ini mewajibkan masyarakat untuk berada di rumah, melakukan pekerjaan dari rumah (WFH), para siswa belajar secara

daring, dan beribadah di lakukan dirumah untuk mecegah perkumpulan masyarakat.

Gaya kepemimpinan yang di gunakan oleh Yayasan Bhakti bangsa yaitu gaya kepemimpinan otoriter yang terpusat kepada Kepala Yayasan Bhakti Bhangsa. Yayasan Bhakti Bangsa banjarbaru terkena dampak dari PPKM, untuk perkantoran hanya 50% dari keseluruhan karyawan yang bekerja dikantor dan 50% sisanya bekerja dirumah atau *work from home (WFH)*. Kepala Yayasan Bhakti Bangsa memberikan perintah untuk pengurus Yayasan Bhakti Bangsa dan para kepala sekolah melakukan pembagian tugas dan membentuk jadwal shift kerja untuk semua karyawan di Yayasan Bhakti Bangsa, SMK Bhakti Bangsa dan TK Bhakti Bangsa. Dengan pembagian tugas ini diharapkan agar pekerjaan terselesaikan dengan kinerja karyawan yang efektif dan efisien. Untuk para guru lebih diprioritaskan dapat mengajar secara online dirumah. Tujuan suatu perusahaan dapat tercapai tergantung dari sumber daya manusia yang menjalankan peran dalam merencanakan, menjalankan dan melakukan pengendalian perusahaan agar berjalan dengan lancar.

Dengan melihat permasalahan yang terjadi maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian : **“Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Yayasan Bhakti Bangsa Banjarbaru Pada Masa Pandemi Covid 19”**

## 1. 2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, penelitian ini menganalisis tentang pengaruh kepemimpinan saat bekerja secara online pada kinerja karyawan di Yayasan Bhakti Bangsa.

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan Bhakti Bangsa pada masa pandemi covid 19?
2. Gaya kepemimpinan apa yang seharusnya diterapkan dalam meningkatkan kinerja

karyawan di Yayasan Bhakti Bangsa pada masa pandemi covid 19?

## 1. 3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan Bhakti Bangsa pada masa pandemi covid 19.
2. Mengetahui gaya kepemimpinan yang seharusnya diterapkan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan Bhakti Bangsa Banjarbaru pada masa pandemi covid 19.

## 1. 4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan praktis, diharapkan untuk menjadi saran atau sumber informasi untuk peneliti selanjutnya atau bagi mahasiswa yang memiliki minat untuk memperdalam ilmu studi tentang gaya kepemimpinan.
2. Kegunaan akademis, diharapkan untuk menjadi referensi mengenai gaya kepemimpinan yang tepat dan sebagai sumber informasi mengenai kepemimpinan untuk para akademisi.

## 1. 5. Metode Penelitian

Kegiatan penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan langsung oleh peneliti dengan teknik observasi. Whitney (1960) Metode deskriptif adalah pencarian fakta dengan menggunakan pemahaman yang tepat. Penelitian ini merupakan penelitian yang berusaha menggambarkan (mendeskripsi) suatu indikasi masalah, peristiwa yang terjadi pada saat sekarang atau masalah nyata.

## ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

### 2.1. Hasil Penelitian

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan

Bhakti Bangsa pada masa pandemi covid 19.

Hasil dari pengamatan yang penulis lakukan dengan pihak Yayasan Bhakti Bangsa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh Kepala Yayasan Bhakti Bangsa adalah gaya kepemimpinan otoriter. Gaya kepemimpinan otoriter adalah kondisi yang menerapkan sistem terpusat kepada pemimpin dalam pengambilan keputusan karena dianggap hasil keputusan lebih efektif, dan untuk melakukan pengawasan yang ketat secara langsung. Pemimpin yang memiliki kedudukan tertinggi merupakan satu-satunya pihak yang mempunyai kendali dalam membuat keputusan krusial.

Pada saat masa pandemi covid 19 ini Kepala Yayasan Bhakti Bangsa lebih ketat dalam mengawasi karena ada setengah dari karyawan yang berkerja dari rumah (WFH). Dengan melakukan pengawasan hasil pekerjaan karyawan secara langsung membuat karyawan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan mengikuti perintah pimpinan. Dalam gaya kepemimpinan otoriter karyawan bekerja mengikuti perintah pimpinan dan tugas yang diberikan oleh pimpinan dapat dilaksanakan tepat waktu.

2. Gaya kepemimpinan yang seharusnya diterapkan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan Bhakti Bangsa pada masa pandemi covid 19.

Gaya kepemimpinan yang seharusnya diterapkan oleh Kepala Yayasan Bhakti Bangsa yaitu gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan situasional. Alasan gaya kepemimpinan partisipatif baik untuk diterapkan yaitu karena dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi kerja dan rasa kebersamaan dengan karyawan. Kemudian, Gaya kepemimpinan situasional sebagai pendamping dan menutupi kekurangan dari gaya kepemimpinan partisipatif. Gaya kepemimpinan situasional diperlukan saat

menghadapi krisis dan perlu keputusan yang cepat. Jika, gaya kepemimpinan situasional tidak dapat menangani krisis mendesak atau kurang cepat dalam menangani krisis maka Kepala Yayasan Bhakti Bangsa dapat menggunakan gaya kepemimpinan otoriter dalam pengambilan keputusan dengan cepat dan melakukan pengawasan langsung dengan ketat, karena krisis atau masalah dapat berdampak terhadap tingkat kinerja karyawan. Itulah mengapa seorang pemimpin harus dapat menentukan dan menerapkan gaya kepemimpinan apa yang cocok dengan karyawan di perusahaannya. Agar dapat menimbulkan kenyamanan, motivasi kerja, kinerja dan rasa kebersamaan dengan karyawan dan mencegah konflik internal perusahaan terjadi.

Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang mengikutsertakan karyawannya untuk pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan partisipatif ini berusaha untuk meningkatkan kepekaan karyawan terhadap masalah yang dihadapi perusahaan dan mempengaruhi karyawan agar terbentuknya rasa loyalitas terhadap perusahaan. Pemimpin mendorong karyawan agar memiliki pemikiran baru untuk menghadapi masalah dan berkemampuan kreatif. Pada gaya kepemimpinan ini, pemimpin menginginkan karyawannya menunjukkan kreatifitasnya dan mengekspresikan kemampuannya dalam bekerja. Pemimpin gaya partisipatif menunjukkan perhatian kepada karyawannya dengan memberikan bimbingan

### **3. Analisis Dan pembahasan**

Bagi perusahaan yang menghadapi kebijakan-kebijakan darurat pemerintah harus melakukan adaptasi terhadap perubahan sistem yang terjadi. Yayasan Bhakti Bangsa banjarbaru terkena dampak dari PPKM, untuk perkantoran hanya 50%

dari keseluruhan karyawan yang bekerja di kantor dan 50% sisanya bekerja di rumah atau *work from home (WFH)*.

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) yang digunakan akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Berikut beberapa sikap dan perilaku yang harus digunakan pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan:

1. Untuk memimpin karyawannya pemimpin harus menentukan gaya kepemimpinan apa yang cocok agar kinerja karyawan dapat berjalan dengan efektif dan efisien.
2. Seorang pemimpin dapat menentukan dan mudah melakukan penyesuaian dan membaca atau memprediksi situasi dalam memimpin, dengan contoh pada situasi tertentu pemimpin menentukan dan dapat menggunakan gaya kepemimpinan otoriter, situasional, partisipatif atau lainnya.
3. Pemimpin harus dapat melakukan perubahan terhadap gaya kepemimpinan yang terus-menerus berkembang dan melakukan penilaian dengan memperhatikan lingkungan kerja serta kinerja karyawan.
4. Keberagaman gaya kepemimpinan yang ada membutuhkan ketelitian dan kepekaan seorang pemimpin untuk membaca situasi dan kondisi karyawan.
5. Pada saat menjalankan tugas dengan resiko yang tinggi, pimpinan harus melakukan pengawasan dan pengendalian karyawan dengan lebih ketat, atau sebaliknya.

Berikut pembahasan tipe gaya kepemimpinan yang sedang diterapkan dan seharusnya diterapkan oleh Kepala Yayasan Bhakti Bangsa, yaitu :

#### 1. Otoriter

Pemimpin otoriter dalam membuat keputusan menentukan sendiri atau dengan tim kerja kecil khusus yang dipercaya. Gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan otoriter yang terpusat dalam

membuat keputusan tidak melibatkan karyawan. Dengan menggunakan jenis gaya kepemimpinan ini pemimpin bertanggung jawab dalam membuat keputusan untuk rencana dan masalah yang krusial dan pemimpin jenis kepemimpinan ini mengendalikan secara penuh karyawannya karena memiliki kekuasaan tertinggi. Gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan di keadaan perusahaan yang ingin mengendalikan dan melakukan pengawasan ketat terhadap karyawannya. Tetapi, gaya kepemimpinan ini dapat mematikan pengembangan diri karyawannya karena tidak dapat menunjukkan inovasi atau kreativitas yang dimiliki. Gaya kepemimpinan ini dapat menuntut pertanggung jawaban dari pemimpin itu sendiri dalam membuat keputusan. Gaya kepemimpinan otoriter ini mempunyai kelemahan yaitu seperti penyalahgunaan kekuasaan oleh pemimpin. Dapat menyebabkan permasalahan internal antara pemimpin dengan karyawannya. Gaya kepemimpinan otoriter memiliki risiko yang tinggi dikarenakan perusahaan sangat bergantung kepada pemimpin. Ketika pemimpin berhenti dari perusahaan, karyawan yang terbiasa menerima perintah saja menjadi kebingungan karena terpaksa berinovasi dan kehilangan arahan

#### 2. Situasional

Model kepemimpinan situasional adalah teori kepemimpinan yang menyarankan model manajemen yang berbeda-beda yang disesuaikan dengan situasi. Pemimpin perlu mengenali tingkat perkembangan dan kesiapan anggota/pengikut, kemudian memilih model kepemimpinan yang paling tepat untuk diterapkan. Model kepemimpinan situasional membedakan empat gaya pemimpin, yakni S1, S2, S3, S4, yang didasarkan pada perilaku arahan (*directive behavior*) dan perilaku dukungan (*supportive behavior*). Sedangkan situasinya

ditentukan oleh tingkat kesiapan (readiness level) anggota tim, yakni R1, R2, R3, R4.

1) S1 (Telling-Directing)

Model kepemimpinan ini ditandai dengan perilaku arahan tinggi dan perilaku dukungan rendah. Pemimpin memiliki peran sentral dalam proses pengambilan keputusan tanpa melibatkan pengikut. Pemimpin memberitahukan keputusan dan mengarahkan bawahan melalui instruksi dan kontrol yang ketat. Mereka menetapkan dengan rinci mengenai apa, bagaimana, dan kapan tugas-tugas harus diselesaikan oleh bawahan. Dukungan pemimpin terhadap anggota sangat rendah dan nyaris tidak ada ruang bagi inisiatif dan kreativitas bawahan. Kepemimpinan ini menekankan pendekatan top-down, komunikasi satu arah, dan pengawasan atasan secara langsung terhadap pekerjaan. Model ini lebih dekat dengan gaya otokratik.

R1 (Readiness level: low)

Model kepemimpinan ini lebih tepat digunakan untuk situasi di mana anggota tim memiliki kompetensi (pengetahuan/keterampilan) rendah dan motivasi rendah untuk mengambil tanggung jawab. Karena itu, dibutuhkan pendekatan manajemen mikro atau leader-directed.

2) S2 (Selling-Coaching)

Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan perilaku arahan tinggi dan perilaku dukungan tinggi. Pemimpin masih memegang peran sentral dalam pengambilan keputusan, namun ia juga memberikan dukungan penuh terhadap anggota tim, membantu membangun kepercayaan diri mereka, dan menyediakan bimbingan dalam menjalankan pekerjaan. Pemimpin “menjual” keputusan kepada anggota tim dan menjelaskan alasan mengapa keputusan tersebut penting, serta memastikan agar setiap orang memahami

dan menerima keputusan tersebut. Dalam situasi ini, pemimpin mulai menerapkan komunikasi dua arah, mengembangkan hubungan, dan mendengarkan bawahan, meski kendali pengambilan keputusan tetap di tangan pemimpin.

R2 (Readiness level: moderate)

Model kepemimpinan ini lebih tepat digunakan untuk situasi di mana anggota tim memiliki kompetensi rendah namun punya motivasi dan kepercayaan tinggi untuk mengambil tanggung jawab. Gaya kepemimpinan ini masih bersifat leader-directed.

3) S3 (Participating-Supporting)

Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan perilaku arahan rendah dan perilaku dukungan tinggi. Pemimpin sedikit memberikan instruksi dan lebih banyak memberikan dukungan dan bantuan kepada anggota tim. Proses pengambilan keputusan menggunakan metode partisipatif untuk menghasilkan keputusan bersama. Bawahan dilibatkan dalam proses tersebut dan punya peran yang besar dalam menentukan keputusan. Diskusi semakin terbuka terhadap ide, saran, dan kritik, di mana pemimpin menjadi pendengar yang baik bagi anggota tim. Kualitas hubungan pemimpin dan bawahan semakin baik berkat pendekatan komunikasi dua arah yang menggabungkan top-down dan bottom-up. Model ini lebih dekat dengan gaya demokratis.

R3 (Readiness level: moderate)

Model kepemimpinan ini lebih tepat digunakan untuk situasi di mana anggota tim memiliki kompetensi tinggi namun punya motivasi dan kepercayaan rendah untuk mengambil tanggung jawab. Gaya kepemimpinan ini sudah bergeser ke self-directed atau tidak diarahkan lagi oleh pemimpin.

4) S4 (Delegating-Monitoring)

Gaya kepemimpinan ini ditandai

dengan perilaku arahan rendah dan perilaku dukungan rendah. Pemimpin tidak lagi melibatkan diri dalam tugas dan tanggung jawab. Kepemimpinan delegatif ini memberikan otonomi kepada bawahan dan membiarkan mereka menyelesaikan pekerjaan dengan caranya sendiri. Pengambilan keputusan terpusat pada anggota tim, dan tidak ada campur tangan atasan. Pemimpin hanya berperan dalam fungsi monitoring terhadap kemajuan pekerjaan dan baru melibatkan diri apabila muncul masalah serius yang membutuhkan perannya. Model ini lebih dekat dengan gaya *laissez-faire*.

R4 (Readiness level: high)

Model kepemimpinan ini lebih tepat digunakan untuk situasi di mana anggota tim memiliki kompetensi tinggi sekaligus punya motivasi dan kepercayaan tinggi untuk mengambil tanggung jawab.

### 3. Partisipatif

Mengusung konsep demokrasi, seorang pemimpin partisipatif adalah pemimpin yang menerima usulan dan umpan balik dari karyawannya. Gaya kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin menganggap kedudukannya dan karyawannya sama dan pengambilan keputusan bersama-sama. Gaya kepemimpinan partisipatif karyawan berperan aktif. Dengan gaya kepemimpinan ini dapat menyebabkan tingkat kepuasan ditempat kerja lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan ini memiliki kelemahan yaitu menurut Badan eksekutif perusahaan, gaya kepemimpinan ini bersifat tidak efektif dan efisien dikarenakan dalam pengambilan keputusan harus melakukan diskusi besar dan dapat terjadi dengan memakan waktu yang lama hingga mencapai keputusan bersama.

Perbedaan pendapat dapat memicu terjadinya konflik dan terjadinya perpecahan.

Dalam keadaan krisis pandemi covid 19 ini banyak kebijakan baru dari pemerintah Kota Banjarbaru. Kebijakan baru tentang perizinan kehadiran karyawan untuk karyawan yang bekerja di kantor hanya 50% dari total karyawan. Gaya kepemimpinan partisipatif tidak efektif dan efisien dikarenakan dalam pengambilan keputusan harus melakukan diskusi besar dan dapat terjadi dengan memakan waktu yang lama hingga mencapai keputusan bersama. Dikarenakan adanya pembatasan dalam mengumpulkan/berkumpul yang membuat Kepala Yayasan Bhakti Bangsa harus bisa menghadapi persoalan ini. Sehingga diperlukannya gaya kepemimpinan situasional. Kepemimpinan situasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin yang berbeda-beda, disesuaikan dengan tingkat perkembangan dan banyaknya jumlah para pengikutnya (*follower readiness*). Dengan keadaan menghadapi Pandemi Covid 19 dan kebijakan PKM dari Pemerintah Kota Banjarbaru Kepala Yayasan Bhakti Bangsa dapat menggunakan gaya kepemimpinan ini karena menyesuaikan dengan jumlah karyawan yang tersedia 50% dari keseluruhan karyawan di kantor. Dengan menggunakan kepemimpinan situasional, lingkungan kerja bagi karyawan lebih nyaman dikarenakan cara pembentukan ditentukan oleh pemimpin menyesuaikan dengan kemampuan dan keperluan yang dimiliki oleh karyawan.

Krisis atau masalah dapat berdampak terhadap kinerja karyawan. Itulah mengapa seorang pemimpin harus dapat menentukan dan menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karyawannya. Karyawan memerlukan dan ingin mendapatkan arahan, dan bimbingan dalam menghadapi suatu krisis. Pada saat

pemimpin dapat membimbing karyawan dengan benar dan karyawan merasa cocok dengan pemimpin. Maka, karyawan mendapatkan rasa kenyamanan, loyalitas, motivasi untuk kerja, rasa kebersamaan dan pemimpin dapat sekaligus mencegah konflik internal perusahaan terjadi. Dengan gaya kepemimpinan yang cocok pemimpin dapat menjaga tingkat kinerja karyawan dengan pengawasan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan adanya loyalitas yang dimiliki karyawan yang ingin memberikan kontribusi terbaik dari dirinya untuk perusahaan dan dinilai oleh pimpinan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif ini memiliki tujuan untuk menguji : (1) mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan Bhakti Bangsa Banjarbaru pada masa pandemi covid 19. (2) mengetahui gaya kepemimpinan yang seharusnya diterapkan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan Bhakti Bangsa Banjarbaru pada masa pandemi covid 19.

Yayasan Bhakti Bangsa didirikan pada 20 maret 1998, yang didirikan oleh Bapak H. Hamberi Sulaiman sebagai yayasan swasta yang bergerak pada institusi pendidikan dibidang teknologi dan jasa, yang bertujuan menyiapkan tenaga kerja siap pakai. Sumber daya manusia yang handal dibidang Otomotif untuk industri dan usaha untuk memasuki lapangan kerja industri baik dibidang teknologi, otomotif, dan komputer.

Berdasarkan uraian Bab 1 sampai Bab 3, maka kesimpulan pada bab 4 ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil dari pengamatan yang peneliti lakukan dengan pihak Yayasan Bhakti Bangsa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh Kepala Yayasan Bhakti

Bangsa adalah gaya kepemimpinan otoriter. Pemimpin sebagai kepala dari perusahaan merupakan pihak yang mempunyai kendali dalam membuat keputusan krusial atau vital bagi perusahaan. Dalam gaya kepemimpinan otoriter karyawan bekerja mengikuti perintah pimpinan dan tugas yang diberikan oleh pimpinan dapat dilaksanakan tepat waktu.

2. Gaya kepemimpinan yang seharusnya diterapkan oleh Kepala Yayasan Bhakti Bangsa yaitu gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan situasional.

## **Saran - Saran**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis, maka penulis menyarankan beberapa hal diantaranya :

1. Pada Gaya Kepemimpinan otoriter seorang pemimpin memang harus bertindak tegas dalam memimpin karyawannya, disarankan agar seorang pemimpin dapat lebih memberikan perhatian dan menerima masukan/pendapat dari karyawannya.
2. Diharapkan agar Kepala Yayasan Bhakti Bangsa yaitu gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan situasional. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif ini dapat menyebabkan tingkat kepuasan ditempat kerja lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian dengan gaya kepemimpinan situasional, lingkungan kerja bagi karyawan lebih nyaman dikarenakan cara pembentukan ditentukan oleh pemimpin menyesuaikan dengan kemampuan dan keperluan yang dimiliki oleh karyawan. .
3. Karyawan perlu mendapatkan arahan, dan bimbingan dalam menghadapi suatu krisis. Pada saat pemimpin dapat membimbing karyawan dengan benar dan karyawan merasa cocok dengan pemimpin. Maka,



karyawan mendapatkan rasa kenyamanan, loyalitas, motivasi untuk kerja, rasa kebersamaan dan pemimpin dapat sekaligus mencegah konflik internal perusahaan terjadi. Dengan gaya kepemimpinan yang cocok pemimpin dapat menjaga tingkat kinerja karyawan dengan pengawasan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan adanya loyalitas yang dimiliki karyawan yang ingin memberikan kontribusi terbaik dari dirinya untuk perusahaan dan dinilai oleh pimpinan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Whitney. (1960). *The Elements of Resert.Asian Eds. Osaka: Overseas Book Co.*
- Hasibuan, Malayu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti Subri & Mulyadi. (2002). *Ekonomi Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Rajawali.
- Fred Luthans. (2011). *Organizational Behaviour: An Avidence-Based Approach. 12th Edition. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.,* Hal. 413.
- Hendra. (2007). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Blitar*
- Mondiani. (2012). *Pengaruh kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UPJ Semarang*
- Muizu. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perbankan Sulawesi Tenggara*
- Mariam. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*
- Aulia. (2007). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Cabang Malang*
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik.* Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Subri, Mulyadi. (2002). *Ekonomi Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Rajawali Persada
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12,* Jakarta: Salemba Empat.
- Boone, L. E. & Kurtz , D. L. (2002). *Pengantar Bisnis.* Erlangga: Jakarta.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tannenbaum, R. & Schmidt, W., *How to Choose a Leadership Pattern, Harvard Business Review March-April (1958)*
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.* Jakarta: PT Raja Grafindo