



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 6083-6091

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Pencapaian Kinerja Coach di Sempoa SIP TC Gunungsitoli

Anita Kristina Waruwu<sup>1</sup>✉, Peringatan Harefa<sup>2</sup>, Delipiter Iase<sup>3</sup>, Syah Abadi Mendrofa<sup>4</sup>,  
Mestariat Waruwu<sup>5</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Nias

Email: [anitawaruwu544@gmail.com](mailto:anitawaruwu544@gmail.com)<sup>1</sup> ✉

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan analisis gaya kepemimpinan dalam pencapaian kinerja coach di Sempoa SIP TC Gunungsitoli. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, dengan metode deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Sempoa SIP TC Gunungsitoli adalah gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hasil. Ini berarti bahwa pimpinan tersebut memusatkan perhatiannya pada hasil yang ingin dicapai, dan memimpin timnya untuk mencapai tujuan tersebut. Pimpinan Sempoa SIP TC Gunungsitoli berfokus pada pencapaian tujuan dan hasil yang diinginkan, serta memotivasi bawahannya untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Pencapaian kinerja karyawan Sempoa SIP TC Gunungsitoli sudah bisa dikatakan baik. Dimana mereka bisa mempertahankan jumlah kuantiti siswa sebanyak 125 orang pertahunnya, hal ini menunjukkan bahwa kinerja setiap coach sudah sangat baik dan siswa yang mereka di didik juga tetap meraih rangking 5 besar di kelas dan memenangkan perlombaan baik yang diadakan oleh sekolah maupun pihak luar.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

## Abstract

This study aims to explain the analysis of leadership style in achieving coach performance at Sempoa SIP TC Gunungsitoli. The type of research used in this study is qualitative research, with descriptive methods. The results showed that the leadership style applied by the leader of Sempoa SIP TC Gunungsitoli is a result-oriented leadership style. This means that the leader focuses his attention on the results to be achieved, and leads his team to achieve these goals. The leader of Sempoa SIP TC Gunungsitoli focuses on achieving the desired goals and results, and motivates his subordinates to achieve the set targets. The performance of Sempoa SIP TC Gunungsitoli employees can be said to be good. Where they can maintain the total number of students as many as 125 people per year, this shows that the performance of each coach is very good and the students they educate also continue to rank in the top 5 in class and win competitions both held by the school and outside parties.

*Keywords: Leadership Style, Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin maju mengikuti perkembangan zaman, setiap perusahaan hanya dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik dan mengoptimalkannya. Pengelolaan sumber daya manusia ini tidak lepas dari hal-hal seperti seberapa baik karyawan diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan. Setiap pola hubungan didalam perusahaan memengaruhi aktivitasnya termasuk hubungan dengan atasan dan karyawannya. Seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai kepemimpinan. Dari definisi ini, jelas bahwa kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen.

Gaya kepemimpinan di dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor lingkungan intern yang sangat jelas mempunyai pengaruh terhadap perumusan kebijaksanaan dan penentuan strategi organisasi yang bersangkutan. Hal ini penting mendapat perhatian karena seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya memperhatikan bentuk sikap yang berbeda. Gaya kepemimpinan dalam dunia bisnis berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan yang sangat strategis penting bagi pencapaian misi visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong seseorang untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Kualitas dari seorang pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting keberhasilan atau kegagalan organisasi (Robbins, 2018).

Sempoa SIP Sebagai perusahaan yang bergerak pada bidang penyelenggaraan pendidikan non formal memiliki beberapa cabang salah satunya Sempoa Sip Cabang Gunungsitoli yang menggunakan sumber daya manusia sebagai penentu utama tercapainya tujuan dan penyelenggara aktivitas pada perusahaannya. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan

peneliti di Sempoa SIP TC Gunungsitoli tersebut diketahui bahwa masalah yang dihadapi oleh lembaga bimbingan belajar ini yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan pada Sempoa SIP TC Gunungsitoli lebih cenderung pada gaya kepemimpinan yang lebih memfokuskan pada hasil pencapaian target kerja yang harus dicapai oleh karyawannya/coachnya.

Dengan kata lain, pemimpin hanya ingin karyawan dan coach dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan terkesan tidak memperhatikan masalah dan tantangan yang dihadapi oleh masing-masing pegawai yang mengalami kesulitan dalam mencapai target tersebut di Sempoa SIP TC Gunungsitoli. Dalam hal ini target yang dimaksud adalah hasil kerja harus sesuai dengan yang diharapkan, dalam mengikuti lomba anak-anak harus mendapatkan juara dan jika ada siswa yang kurang mampu dalam mengikuti pembelajaran maka *coach* harus cari cara misalnya menambah jadwal anak-anak lebih sering masuk les. Tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada coach harus bisa diselesaikan tepat waktu jika *coach* tidak dapat menyelesaikannya maka insentif akan dipotong.

Ketika karyawan dan *coach* tidak menerima insentif dan kompensasi yang sesuai, mereka tidak akan memaksimalkan kinerja mereka, akibatnya banyak karyawan yang tidak memperhatikan tanggung jawab yang telah diberikan dan tidak terlibat secara aktif dalam memenuhi tugas.

Fenomena yang terjadi di atas, diindikasikan sebagai permasalahan yang dinilai dapat menghambat kinerja pegawai dalam pencapaian target kerja yang ada. Menurut karyawan atau coach, target kerja yang diberikan pimpinan kepada bawahannya dinilai cukup tinggi, sehingga banyak dari karyawan khususnya pada coach Sempoa Sip tidak mampu mencapai hasil kerja yang maksimal. Di samping itu juga pimpinan dinilai kurang memperhatikan dan sekaligus kurang aktif dalam memberikan solusi bagaimana para karyawan mampu menghadapi masalah yang terjadi di lapangan. Dari uraian latar belakang tersebut di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah dengan judul: "Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Pencapaian Kinerja Coach di Sempoa SIP Gunungsitoli".

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, dengan metode deskriptif. Menurut Sugiyono (2018:213) metode penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang digunakan untuk meneliti pada objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi,

wawancara, dan dokumentasi dan teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Gaya Kepemimpinan Sempoa SIP TC Gunungsitoli

Sempoa SIP TC Gunungsitoli adalah sebuah lembaga kursus yang menyediakan program pelatihan otak untuk anak-anak mulai dari usia 4-12 tahun. Metode pelatihan otak yang digunakan adalah metode sempoa atau soroban. Metode ini menggunakan alat hitung berupa papan sempoa yang terdiri dari beberapa bilah kayu dan bola-bola kecil. Sempoa SIP TC Gunungsitoli berlokasi di Jalan Diponegoro No.120A Kota Gunungsitoli.

Dari hasil wawancara kepada beberapa orang informan dapat diketahui dari segi kemampuan pengambilan keputusan pimpinan memiliki otoritas yang besar dalam mengatur dan mengarahkan jalannya pekerjaan di Sempoa SIP TC Gunungsitoli yang bertujuan untuk mencapai target dan hasil kerja yang diinginkan tanpa melibatkan karyawan dalam memberikan masukan dan pendapat. Dari segi kemampuan memotivasi sudah sangat baik dilihat dari cara pimpinan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, mengikut sertakan karyawan pada BPJS kesehatan dan memberikan insentif kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kemampuan komunikasi sangat baik antara karyawan dan pimpinan, baik itu ketika bertemu dikantor maupun ketika penyampaian informasi melalui group *whatsapp*. Kemampuan mengendalikan emosi dari pimpinan bias dikatakan cukup baik dilihat dari pimpinan menegur terlebih dahulu karyawan yang berbuat dan jika tidak bisa memperbaiki diri maka karyawan tersebut di PHK. Tanggung jawab pimpinan terhadap organisasi dan bawahan sangat baik karena mampu menjadi orang pertama jika adanya kritikan dan komplain dari orangtua murid dan menjadi pemikul dan pengambil kebijakan dalam menyelesaikan masalah. Terakhir dari segi pengendalian bawahan, pimpinan sangat disegani dan dihormati karena beliau orang yang sangat tegas dan disiplin dalam pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan diatas, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Sempoa SIP TC Gunungsitoli adalah gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hasil. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hasil adalah suatu pendekatan kepemimpinan yang fokus pada pencapaian tujuan dan hasil yang diinginkan. Gaya kepemimpinan ini menekankan pada kinerja dan produktivitas, serta memotivasi bawahan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Dalam gaya kepemimpinan ini, seorang pemimpin akan menetapkan tujuan yang jelas dan spesifik, serta memberikan arahan yang jelas dan terukur kepada bawahannya. Pemimpin juga akan memastikan bahwa bawahannya memiliki sumber daya yang cukup untuk mencapai tujuan tersebut, seperti waktu, tenaga, dan sumber daya finansial.

Pimpinan Sempoa SIP TC Gunungsitoli yang berorientasi pada hasil kinerja, memberikan umpan balik yang *konstruktif* dan terukur kepada bawahannya, misalnya memberikan insentif kepada karyawan yang memiliki hasil kinerja yang baik dan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawan. Hal ini bertujuan untuk memotivasi bawahan dalam meningkatkan kinerja mereka dan mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Selain itu, ciri-ciri lain kepemimpinan di Sempoa SIP TC Gunungsitoli adalah pemimpin yang secara penuh dalam mengambil keputusan atau kebijakan dalam memutuskan suatu masalah tanpa melibatkan karyawan untuk memberikan masukan dan melakukan musyawarah sehingga terkadang banyak keputusan yang diambil tidak sesuai dengan harapan karyawan.

Namun, gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hasil memiliki kelemahan, dimana pemimpin yang terlalu fokus pada hasil dapat mengabaikan aspek-aspek lain yang juga penting, seperti masukan karyawan dan kepuasan bawahan atas kebijakan yang diberikan. Selain itu, pemimpin yang terlalu fokus pada target dan pencapaian hasil dapat membuat bawahan merasa tertekan dan kehilangan motivasi. Oleh karena itu, pimpinan Sempoa SIP TC Gunungsitoli diharapkan mampu menemukan keseimbangan antara fokus pada hasil dan perhatian pada kesejahteraan bawahan. Pemimpin juga harus mampu membangun hubungan yang baik dengan bawahannya, sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

## 2. Pencapaian Kinerja Sempoa SIP TC Gunungsitoli

Pencapaian kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan indikator kinerja. Indikator kinerja digunakan untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja karyawan dapat membantu perusahaan dalam mengevaluasi kualitas kerja karyawan secara objektif dan menyeluruh dan indikator kinerja karyawan juga membantu perusahaan dalam mengevaluasi dan menilai akuntabilitas kerja setiap karyawan, selain itu, indikator kinerja karyawan juga bermanfaat dalam proses penyusunan manajemen yang lebih baik di masa depan. Indikator untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan Menurut Robbins (2018:260) yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Menurut hasil penelitian, kualitas Sempoa SIP TC Gunungsitoli masih terjaga dengan adanya pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan skill dan kemampuan para coach. Dengan meningkatnya keterampilan dan kemampuan seorang coach, maka akan berdampak pada kemampuan siswa yang diajarinya.
- b. Kuantitas. Kuantitas kinerja adalah seberapa banyak atau seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu hari atau dalam kurun waktu tertentu. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai, jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

Menurut analisis hasil penelitian, perbaikan kualitas di Sempoa SIP TC Gunungsitoli berdampak pada peningkatan kuantitas siswa yang belajar di sana. Hal ini dibuktikan dengan jumlah siswa yang sudah mencapai sekitar 125 siswa meskipun jumlah coach hanya 9 orang.

- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Berdasarkan hasil penelitian, ketepatan waktu di Sempoa SIP TC Gunungsitoli lebih menekankan pada kedisiplinan para coach dan ketetapan waktu pengerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Jika ada karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, maka akan diberikan sanksi berupa pemotongan insentif sebagai bentuk konsekuensi atas kelalaian yang telah dilakukan. Hal ini bertujuan untuk memberikan efek jera dan memberikan sanksi yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.
  - d. Efektivitas adalah kemampuan untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara efisien. Dengan banyaknya jumlah siswa yang belajar di Sempoa SIP TC Gunungsitoli dan coach yang minimum, pembagian jadwal dan tupoksi pekerjaan masing-masing coach diatur oleh pimpinan sedemikian rupa sehingga tidak bentrok dengan jadwal coach yang bekerja ditempat lain, sehingga karyawan dapat mengerjakan tanggung jawab mereka dengan baik dan memastikan adanya perkembangan si anak.
  - e. Kemandirian adalah kemampuan individu untuk bertindak dan berperilaku secara mandiri tanpa bergantung pada orang lain. Kemandirian mencakup kemampuan untuk berinisiatif, bertanggung jawab, dan memenuhi kebutuhan sendiri. Berdasarkan hasil penelitian karyawan yang bekerja di Sempoa SIP TC Gunungsitoli sudah bisa dikatakan mandiri dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya tanpa di damping oleh pimpinan. Akan tetapi setiap hasil kinerja mereka tetap di kontrol oleh pimpinan dan jika ada yang salah akan ditegur. Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi akan cenderung lebih mandiri dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tepat waktu sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.
3. Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Meningkatkan Pencapaian Kinerja *Coach* di Sempoa SIP TC Gunungsitoli di Masa Depan

Menurut Likert dalam bukunya Gistituati, Nurhizrah (2023:158) mengatakan pemimpin yang berhasil adalah mereka yang menerapkan gaya kepemimpinan partisipative management. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin tidak hanya memberikan perintah dan instruksi, tetapi juga meminta masukan dan saran dari karyawan dalam pengambilan keputusan.

Pimpinan Sempoa SIP TC Gunungsitoli dapat menerapkan gaya kepemimpinan partisipative management atau manajemen partisipatif. partisipative management adalah gaya kepemimpinan yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan memberikan mereka kebebasan untuk berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam memberikan masukan dan pendapat, sehingga dapat meningkatkan rasa memiliki dan motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras serta keputusan atau kebijakan yang diputuskan berdasarkan musyawarah dan mufakat.

Selain itu, manajemen partisipatif juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Karyawan merasa dihargai dan diakui oleh pemimpin mereka, sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja sama dan mencapai tujuan bersama. Selain itu, manajemen partisipatif juga membantu mengurangi konflik dan meningkatkan komunikasi antara karyawan dan pemimpin. Gaya kepemimpinan partisipatif dapat memberikan kepuasan kepada setiap karyawan atas keputusan yang diambil karena melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan.

Namun, penting bagi semua pihak dalam organisasi, baik bawahan maupun pemimpin, untuk menerapkan hubungan atau tata hubungan yang mendukung. Apapun gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi, komunikasi antarpribadi antara manajer dan karyawan harus tetap terjaga dengan baik. Dalam gaya kepemimpinan partisipatif, komunikasi antarpribadi yang baik antara manajer dan karyawan sangat penting. Hal ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif serta meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam menjaga komunikasi antarpribadi yang baik antara manajer dan karyawan dalam gaya kepemimpinan partisipatif adalah kemampuan komunikasi yang baik, empati yang tinggi, kemampuan menjadi pembicara yang baik, dan kemampuan mendengarkan. Dalam gaya kepemimpinan partisipatif, pemimpin harus memastikan bahwa komunikasi antarpribadi dengan karyawan tetap terjaga dengan baik.

## SIMPULAN

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Sempoa SIP TC Gunungsitoli adalah gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hasil. Pimpinan Sempoa SIP TC Gunungsitoli berfokus pada pencapaian tujuan dan hasil yang diinginkan, serta memotivasi bawahannya untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Pencapaian kinerja karyawan Sempoa SIP TC Gunungsitoli sudah bisa dikatakan baik. Dimana mereka bisa mempertahankan jumlah kuantiti siswa sebanyak 125 orang pertahunnya, hal ini menunjukkan bahwa kinerja setiap coach sudah sangat baik dan siswa yang mereka di didik juga tetap meraih rangking 5 besar di kelas dan memenangkan perlombaan baik yang diadakan oleh sekolah maupun pihak luar

## DAFTAR PUSTAKA

- Aritkunto, Mulyadi dan Rivai (2019). *Evaluasi Program Pendidikan Pedoman Teoritis Bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indahingmawati, A., & Nugroho, N. E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: PT Scopindo Media Pustaka.
- Handoko, T. Hani (2021). *Manajemen*, (Edisi 2) Cetakan ke-6, Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi Revisi. Jakarta Bumi Aksara.
- Iskandar. Evi. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*.Jakarta: GP Press
- Kasmir (2019). *Strategi Manajemen Kerja*. Bandung. Eka.
- Kartono, Kartini (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cetakan ke-20, Jakarta: Rajawali.
- Lippit dan White Kotler, Philip. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 12. Jilid 2. Jakarta, Indonesia: Penerbit Erlangga.
- Mangkunegara (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 11)*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, D. (2019). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Northouse, P.G. (2020). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*, Edisi Keenam Indeks, Jakarta.
- Prof.Dr.Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior (15th ed.)*. Prentice Hall.
- Sandy (2018). *Manajemen Kinerja (edisi 1)*. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.
- Sagala Rivai. (2018). *Pemberdayaan, Pengembangan dan Penilaian Kerja Masyarakat dan Intervensi Komunitas (Pengantar Pada Pemikiran dan Pendekatan Praktis)*. Jakarta.
- Sedarmayanti (2021), *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Bisnis (edisi 12)*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, KOmbinasi, Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kualitatif* Bandung: CV. Alfabeta
- Sutrisno, Edy (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi 1)*, Jakarta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Thoha, Miftah (2021). *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Cetakan ketujuh Belas, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Thoha, Mintzerg (2020). *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Cetakan ketujuh Belas, Jakarta:

Raja Grafindo Persada.

Wirawan (2019). Pengantar Analisa Kebijakan Publik. Yogyakarta: Gadjah. Mada Press.

Yuliani, Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.