

**PENGARUH PELAKSANAAN *COACHING*, *MENTORING*, *COUNSELING*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPJS KETENAGAKERJAAN**



SKRIPSI

diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan

Oleh:

Nida Aulia Faridah

2108618

PROGRAM STUDI TEKNOLOGI PENDIDIKAN

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

2025

**PENGARUH PELAKSANAAN *COACHING*, *MENTORING*, *COUNSELING*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPJS KETENAGAKERJAAN**

Oleh
Nida Aulia Faridah

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh
gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ilmu Pendidikan

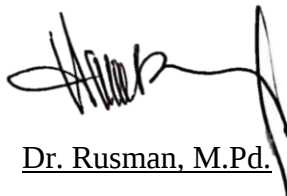
© Nida Aulia Faridah 2025
Universitas Pendidikan Indonesia
April 2025

Hak Cipta dilindungi Undang - Undang
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak
ulang, difotokopi, atau cara lainnya tanpa izin dari penulis

NIDA AULIA FARIDAH
PENGARUH PELAKSANAAN *COACHING*, *MENTORING*, *COUNSELING*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPJS KETENAGAKERJAAN

Disetujui dan disahkan oleh pembimbing:

Pembimbing I



Dr. Rusman, M.Pd.
NIP. 19720505199802

Pembimbing II



Dr. Budi Setiawan, M.Pd.
NIP. 920200419851107101

Mengetahui,
Ketua Program Studi Teknologi Pendidikan
Fakultas Ilmu Pendidikan



Dr. Dadi Mulyadi, S.Pd., M.T.
NIP. 920200119820710101

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nida Aulia Faridah
NIM : 2108618
Program Studi : Teknologi Pendidikan
Judul Karya : Pengaruh Pelaksanaan *Coaching, Mentoring, Counseling*
terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis ini merupakan hasil kerja saya sendiri. Saya menjamin bahwa seluruh isi karya ini, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan merupakan plagiarisme dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dinyatakan dan disebutkan sumbernya dengan jelas.

Jika di kemudian hari ditemukan pelanggaran terhadap etika akademik atau unsur plagiarisme, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku di Universitas Pendidikan Indonesia.

Bandung, 16 April 2025

Tanda Tangan: 
(Nida Aulia Faridah)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah *Subhanahu wa Ta'ala* atas limpahan rahmat, kasih sayang, dan kekuatan yang senantiasa menyertai sepanjang proses penyusunan skripsi ini. Hanya dengan izin dan kehendak-Nya, penulis akhirnya dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh Pelaksanaan *Coaching, Mentoring, dan Counseling* terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan.”** Rasa syukur penulis haturkan atas segala kemudahan dan kelancaran yang Allah hadirkan selama proses pengerjaan tugas akhir ini.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa penyelesaian tugas akhir ini tidak dapat terlepas dari bantuan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak. Baik secara langsung maupun tidak langsung, banyak tangan yang ikut menguatkan, membimbing, dan meringankan langkah penulis selama menjalani proses ini. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Abi dan Ummi, yang doanya tak pernah berhenti menyertai penulis dalam setiap langkah. Terima kasih Abi, Ummi atas segala pengorbanan yang begitu banyak untuk memastikan pendidikan penulis sampai sejauh ini. Atas segala cinta, doa, dukungan, dan kasih sayang yang tak ternilai, penulis bersyukur dapat menyelesaikan tugas akhir ini dalam naungan doa dan ridha dari Abi dan Ummi.
2. Naila, Nasywa, dan Nafisah, adik-adik yang selalu penulis banggakan. Terima kasih atas semangat yang tak pernah putus dan doa yang selalu kalian kirimkan, yang selalu hadir di setiap langkah penulis selama proses pengerjaan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Rusman, M.Pd. dan Bapak Dr. Budi Setiawan, M.Pd., yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan yang sangat berarti selama penulis menyusun skripsi ini. Segala masukan yang diberikan sangat membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Mbak Dian Safrina Putri, selaku Penata Utama Penelitian di *Deputi Learning and Development* BPJS Ketenagakerjaan, yang sejak awal turut

membimbing dan membantu penyusunan penelitian ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih atas kesediaannya menjadi validator dalam *expert judgment* instrumen penelitian skripsi ini.

5. Ibu Ridha Hidayani, S.Pd., selaku dosen Program Studi Teknologi Pendidikan, atas kesediaannya menjadi validator dalam *expert judgment* instrumen penelitian skripsi ini. Masukan dan penilaiannya sangat membantu penulis dalam memperbaiki dan menyempurnakan instrumen penelitian yang digunakan.
6. Bapak Dr. Dadi Mulyadi, S.Pd., M.T., selaku Ketua Program Studi Teknologi Pendidikan, beserta dosen-dosen dan staf Program Studi Teknologi Pendidikan yang telah banyak membantu, memberikan ilmu, serta dukungan selama proses penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan yang telah berkenan menjadi responden dalam penelitian ini, serta pihak-pihak di *Deputi Learning and Development* BPJS Ketenagakerjaan yang turut membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini. Meskipun tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, bantuan dan dukungan mereka sangat berarti dan turut berperan penting dalam kelancaran proses penelitian ini.
8. Natasya Fitria, Dwi Mayang, Lisna Dwi, dan Elsa Salsabila sebagai orang-orang terdekat penulis yang senantiasa hadir dalam setiap suka dan duka perkuliahan ini. Terima kasih telah menjadi tempat berbagi keluh kesah, saling membantu, dan saling menguatkan dalam proses penyusunan tugas akhir ini.

Masih banyak pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, serta doa yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu dalam ucapan terima kasih tertulis ini. Untuk itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Teknologi Pendidikan. Penulis juga terbuka terhadap segala kritik dan saran yang membangun untuk penelitian ini.

ABSTRAK

Nida Aulia Faridah (2108618). Pengaruh Pelaksanaan *Coaching*, *Mentoring*, *Counseling* terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan

Skripsi. Program Studi Teknologi Pendidikan. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Pendidikan Indonesia. Tahun 2025.

Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya menerapkan metode yang sesuai dalam pengembangan keterampilan karyawan sebagai upaya strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Ketiga metode CMC (*Coaching*, *Mentoring*, dan *Counseling*) dipandang sebagai intervensi yang efektif dalam mendukung peningkatan kinerja individu melalui arahan yang terstruktur, bimbingan berkelanjutan, serta dukungan psikologis yang memadai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan *Coaching*, *Mentoring*, dan *Counseling* (CMC) terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dan teknik analisis regresi linier berganda. Sampel penelitian sebanyak 240 responden yang merupakan karyawan BPJS Ketenagakerjaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial, ketiga variabel independen yaitu *Coaching*, *Mentoring*, dan *Counseling* berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan metode CMC secara terpadu mampu meningkatkan performa kerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelaksanaan metode CMC dalam pelatihan karyawan memiliki peranan penting dalam pengembangan kinerja karyawan karena ketiganya saling melengkapi dalam mendukung kompetensi, motivasi, dan kesejahteraan psikologis karyawan.

Kata kunci: *Coaching*; *Mentoring*; *Counseling*; Kinerja Karyawan, Teknologi Kinerja

ABSTRACT

Nida Aulia Faridah (2108618). *The Influence of Coaching, Mentoring, and Counseling on Employee Performance at BPJS Ketenagakerjaan*

Undergraduate Thesis. Educational Technology Study Program. Faculty of Education. Universitas Pendidikan Indonesia. 2025.

This study is based on the importance of implementing appropriate methods in employee skill development as a strategic effort to enhance the quality of human resources within an organization. The three methods Coaching, Mentoring, and Counseling (CMC) are considered effective interventions for improving individual performance through structured direction, continuous guidance, and adequate psychological support. The purpose of this research is to examine the effect of implementing Coaching, Mentoring, and Counseling (CMC) on employee performance at BPJS Ketenagakerjaan. This study employs a quantitative approach with a survey method and uses multiple linear regression analysis. A total of 240 employees of BPJS Ketenagakerjaan participated as research respondents. The results of the analysis indicate that both simultaneously and partially, the independent variables (Coaching, Mentoring, and Counseling) have a significant effect on the dependent variable, namely employee performance. These findings suggest that the integrated implementation of CMC methods can effectively enhance employee work performance. The study concludes that applying CMC in employee training plays a crucial role in improving performance, as each method complements the others in supporting employee competence, motivation, and psychological well-being.

Keywords: Influence; Coaching; Mentoring; Counseling; Employee Performance; Performance Technology

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis	8
1.5 Struktur Organisasi Skripsi.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Belajar dan Pembelajaran	11
2.1.1 Pengertian Belajar	11
2.1.2 Pengertian Pembelajaran.....	12
2.1.3 Teori-Teori Belajar.....	16
2.2 Teknologi Kinerja.....	20
2.2.1 Konsep Teknologi Kinerja	20
2.2.2 Teknologi Kinerja dalam Teknologi Pendidikan	21
2.2.3 Intervensi dalam Teknologi Kinerja	23
2.3 Kinerja	24
2.4 Pengembangan Sumber Daya Manusia	26
2.4.1 Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia	26
2.4.2 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia	27
2.4.3 Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia	28

2.5	Metode Pembelajaran	28
2.5.1	Konsep Metode dalam Pembelajaran.....	28
2.5.2	Jenis-Jenis Metode Pembelajaran	29
2.6	Coaching.....	32
2.7	Mentoring	34
2.8	<i>Counseling</i>	37
2.9	Penelitian Terdahulu.....	40
2.10	Kerangka Berpikir	42
2.11	Hipotesis	43
BAB III	METODE PENELITIAN	44
3.1	Jenis Penelitian	44
3.1.1	Pendekatan Penelitian	44
3.1.2	Metode Penelitian.....	44
3.2	Populasi dan Sampel.....	45
3.2.1	Populasi Penelitian	45
3.2.2	Sampel Penelitian.....	45
3.3	Variabel Penelitian	46
3.4	Definisi Operasional Variabel	46
3.5	Instrumen Penelitian	47
3.6	Teknik Analisis Instrumen	51
3.6.1	Uji Validitas	51
3.6.2	Uji Reliabilitas	53
3.7	Teknik Analisis Data	54
3.7.1	Uji Asumsi Klasik.....	54
3.7.2	Regresi Linear Berganda.....	55
3.7.3	Uji Koefisien Determinasi	56
3.7.4	Uji Hipotesis	57
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	58
4.1	Hasil.....	58
4.2	Karakteristik Responden.....	58
4.2.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
4.2.2	Responden Berdasarkan Jabatan	59
4.2.3	Responden Berdasarkan Lama Kerja	60

4.2.4	Responden Berdasarkan Wilayah Penempatan Kerja	60
4.2.5	Hasil Analisis Data.....	62
4.3	Uji Hipotesis	66
4.3.1	Pengaruh Pelaksanaan CMC (<i>Coaching, Mentoring, dan Counseling</i>) terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan	66
4.3.2	Pengaruh Pelaksanaan <i>Coaching</i> terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan	67
4.3.3	Pengaruh Pelaksanaan <i>Mentoring</i> terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan	68
4.3.4	Pengaruh Pelaksanaan <i>Counseling</i> terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan	68
4.4	Pembahasan	69
4.4.1	Pengaruh Pelaksanaan CMC (<i>Coaching, Mentoring, dan Counseling</i>) terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan	69
4.4.2	Pengaruh Pelaksanaan <i>Coaching</i> terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan	71
4.4.3	Pengaruh Pelaksanaan <i>Mentoring</i> terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan	74
4.4.4	Pengaruh Pelaksanaan <i>Counseling</i> terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan	76
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	80
5.1	Simpulan.....	80
5.1.1	Simpulan Umum	80
5.1.2	Simpulan Khusus	80
5.1.3	Pengaruh Pelaksanaan <i>Coaching</i> terhadap Kinerja Karyawan ...	80
5.1.4	Pengaruh Pelaksanaan <i>Mentoring</i> terhadap Kinerja Karyawan..	80
5.1.5	Pengaruh Pelaksanaan <i>Counseling</i> terhadap Kinerja Karyawan	81
5.2	Saran	81
5.2.1	Bagi BPJS Ketenagakerjaan.....	81
5.2.2	Bagi Peneliti Selanjutnya	81
5.2.3	Bagi Karyawan BPJS Ketenagakerjaan	82
	DAFTAR PUSTAKA	83
	LAMPIRAN.....	92

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Kepuasan Peserta BPJS Ketenagakerjaan	6
Tabel 1.2 Target dan Realisasi Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan.....	6
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	46
Tabel 3.2 Kisi – Kisi Kuesioner Penelitian	48
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	51
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Coaching</i>	53
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Mentoring</i>	53
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Counseling</i>	53
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja	53
Tabel 4.1 Responden Jenis Kelamin	59
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jabatan (Struktural atau Non-Struktural)	59
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Kerja	60
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Wilayah Penempatan.....	61
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas	62
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas	63
Tabel 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
Tabel 4.8 Hasil Analisis Linear Berganda	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi	66
Tabel 4.10 Hasil Uji F	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Hipotesis X1	67
Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis X2	68
Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis X3	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Komponen-Komponen Pembelajaran	13
Gambar 2.2 Hubungan antara Teknologi Kinerja dengan Teknologi Pendidikan	22
Gambar 2.3 Visualisasi Definisi Teknologi Pendidikan	22
Gambar 2.4 Kerangka Berpikir	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Pengangkatan Dosen Pembimbing Skripsi	92
Lampiran 2. Surat Izin Penelitian.....	93
Lampiran 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	95
Lampiran 4. Kuesioner Penelitian.....	98
Lampiran 5. Surat Pengantar <i>Expert Judgement</i> Instrumen Penelitian.....	102
Lampiran 6. Hasil <i>Expert Judgement</i> I	103
Lampiran 7. Hasil <i>Expert Judgement</i> II	104
Lampiran 8. Hasil Uji Validitas	105
Lampiran 9. Hasil Uji Reliabilitas	109
Lampiran 10. Hasil Pengolahan Data.....	110
Lampiran 11. Tabel Distribusi r	112
Lampiran 12. Lembar Bimbingan Skripsi Dosen Pembimbing I.....	113
Lampiran 13. Lembar Bimbingan Skripsi Dosen Pembimbing II	115
Lampiran 14. Surat Keterangan Cek <i>Index Similarity</i>	116

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, L. S., & Dudija, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum PT. Pos. *eProceedings of Management*, 6(3), 5627–5631.
- Al Rinadra, M., Fauzi, A., Galvanis, W. J., Unwalki, J., Awwaby, M., Satria, H., & Darmawan, I. (2023). Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur). *JIMT - Jurnal ilmu manajemen terapan*, 4(NO.6), 753–767. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Alindra, B. M., & Amin, A. M. (2021). Tokoh-Tokoh Teori Belajar Humanistik Dan Urgensinya Pada Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Journal of Educational Integration and Development*, 1(4), 2021.
- Amalia, R. N., Dianingati, R. S., & Annisaa', E. (2022). Pengaruh Jumlah Responden terhadap Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan dan Perilaku Swamedikasi. *Generics: Journal of Research in Pharmacy*, 2(1), 9–15. <https://doi.org/10.14710/genres.v2i1.12271>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abudnawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 15–31.
- Anggara, M. T., Ahluwalia, S. E. L., & ... (2023). Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT Sucofindo Bandar Lampung. *Journal of Strategy of ...*, 2(2), 47–57. <https://jim.teknokrat.ac.id/index.php/smart/article/view/3295>
- Ansani, & Samsir, M. (2022). Bandura's Modeling Theory. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(7), 3067–3080. <https://doi.org/10.55927/mudima.v2i7.692>
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- BPJS Ketenagakerjaan. (2022). *Laporan Tahunan Terintegritas BPJS Ketenagakerjaan 2022*.
- Budiyanti, K., Zaim, M., & Thahar, H. E. (2023). Teori-Teori Pendidikan dan Pengaruhnya terhadap Pembelajaran Bahasa Abad ke-21. *Journal of Education Research*, 4(4), 2471–2479.
- Chyung, S. Y. (2008). *Foundations of Instructional and Performance Technology*. Human Resource Development Press.

- Darsyah, S. (2023). Konsep Dasar Belajar dan Pembelajaran dalam Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4(2), 100–110. <https://doi.org/10.56910/pustaka.v4i2.1390>
- Dionesia Deska, T. (2018). Pengaruh Total Quality Management (Tqm), Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja Dan Fungsi Mentoring Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kemakmuran Berkah Timber Samarinda. *Ekonomia*, 8(1), 165–175. <https://core.ac.uk/download/pdf/196255896.pdf>
- Dolong, H. M. J. (2016). Teknik Analisis dalam Komponen Pembelajaran. *Jurnal UIN Alauddin*, 5(2), 293–300. [file:///C:/Users/User/Downloads/3484-Article Text-7439-1-10-20170924.pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/3484-Article%20Text-7439-1-10-20170924.pdf)
- Dwi Wahyuni, A., Sapto Bagaskoro, D., Ramadhani, N., Nur Pangestu, R., Ramadhan, S., & Zen, A. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja, Pengambilan Keputusan : Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi (Literature Review Pengambilan Keputusan Manajerial). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 975–989. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1616>
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>
- Grisela, & Sirait, G. M. (2023). Pengaruh Coaching Dan Work Engagement Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Central Asia KCU Kelapa Gading. *Jurnal Transaksi*, 15(1), 27–38.
- Habibi, R., & Manurung, A. G. R. (2023). SLR Systematic Literature Review: Metode Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Human Performance Technology. *Journal of Applied Computer Science and Technology*, 4(2), 100–107. <https://doi.org/10.52158/jacost.v4i2.511>
- Harisnur, F. (2022). Pendekatan, Strategi, Metode dan teknik Dalam Pembelajaran PAI Di Sekolah Dasar. *Genderang Asa: Journal of Primary Education*, 3(1), 20–31. <https://doi.org/10.47766/ga.v3i1.440>
- Hartanto, S. B. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan. *Jurnal Intelegensia*, 03(2), 19–27.
- Helmi, A. (2021). Efektifitas Metode Coaching Dalam Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Angkatan II Dan III Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur. *Jurnal Aparatur*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.52596/ja.v3i1.31>
- Hidayati, N. (2023). IK_30"Pengaruh Prestasi Coaching, Konseling, dan Mentoring Terhadap Kinerja Guru Penggerak Angkatan II di Kabupaten Kebumen". *Media Manajemen Pendidikan*, 6(1), 43–55.

<https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/mmp/article/view/14106%0Ahttps://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/mmp/article/download/14106/6126>

- Hindarto, M. B. (2021). Pengaruh Penilaian Dan Mentoring Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Nasrul Ummah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1623–1632. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1623-1632>
- Ierardi, E., Bottini, M., & Riva Crugnola, C. (2022). Effectiveness of an online versus face-to-face psychodynamic counselling intervention for university students before and during the COVID-19 period. *BMC Psychology*, 10(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00742-7>
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *ANALISIS DATA KUANTITATIF Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda* (Vol. 14, Nomor 5).
- Insani, F. D. (2019). Teori Belajar Humanistik Abraham Maslow Dan Carl Rogers Serta Implikasinya Dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *As-Salam: Jurnal Studi Hukum Islam & Pendidikan*, 8(2), 209–230. <https://doi.org/10.51226/assalam.v8i2.140>
- Irama, D., Sutarto, & Risal, S. (2020). Implementasi Teori Belajar Sosial Menurut Albert Bandura dalam Pembelajaran PAI. *Journal GEEJ*, 7(2), 129–139.
- Jalal, A., & Anshori, M. I. (2023). The Company's Mentoring Program In Supporting Staff Development. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 4(2), 311–323. <https://doi.org/10.32585/jbfe.v4i2.4745>
- Januszewski, A., & Molenda, M. (2008). *Educational Technology: A Definition with Commentary*. Routledge.
- Johan, R. C., Sutisna, R., & Rullyana, G. (2020). *Teknologi Kinerja*. Universitas Terbuka.
- Jumani, A., Rizqi Ananda, F., Rahellea, S. L., Fikri, S. N., & Zen, A. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, Pengambilan Keputusan : Kepemimpinan, Keterampilan dan Komunikasi (Literature Review Pengambilan Keputusan Manajerial). *JIMT Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 824–838. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Kamal, F., Sidjabat, S., Purwoko, H., Kamsariaty, K., & Sjarifudin, D. (2024). Analysis Intuitive Leadership and Mentoring on Employee Performance (Literature Review). *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(12), 5035–5044. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v2i12.6961>
- Katherin, & Bernarto, I. (2021). Coaching, Mentoring, dan Konseling Karier Sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PNS Badan Kepegawaian Negara. *Civil Service*, 15(2), 81–93.

- Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap perilaku caring perawat. *e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 9, 8.
- Kuntadi, C., Wahyuni, K. E., & Mansawan, C. M. (2022). Literature Review : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penganggaran Pada Pemerintah Daerah Di Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(6), 561–569. <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/1089%0Ahttps://dinastirev.org/JIMT/article/download/1089/651>
- Kurniawan, A., Sanapiah, & Musali, S. (2024). *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Program Pendidikan Guru Penggerak : Pendekatan Coaching dan Mentoring*. 4(1), 18–24.
- Kurniawan, W. Y. (2021). Implementasi Teori Belajar Konstruktivistik Jerome Bruner dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 9 Yogyakarta. *Islamika*, 3(1), 21–37. <https://doi.org/10.36088/islamika.v3i1.917>
- Lalitaratri, T. (2023). Pengaruh Coaching, Mentoring, dan Coworker Support Terhadap Job Performance Pada Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Sinomika Journal*, 2(1), 111–126. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v2i1.1183>
- Listiana, Y., Fitria, N., & Nahdiyah, A. C. F. (2024). Transformasi Manajemen Perkantoran Di Era 2024: Peran Coaching Dan Mentoring Dalam Pengembangan Karyawan Untuk Meningkatkan Keterampilan Dan Kreativitas Pada Manajemen Perkantoran. *Jurnal Kepengawasan, Supervisi dan Manajerial (JKSM)*, 1(4), 152–160. <https://doi.org/10.61116/jksm.v1i4.262>
- Maharani, S. A., & Widiartanto, W. (2017). *Pengaruh Self-Efficacy, Coaching Dan Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Laxita Paramitha Semarang (Studi Pada Mahasiswa S1 Universitas Diponegoro)*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), 534–543.
- Malik, M. S., & Nawaz, M. K. (2021). The Relationship between Mentoring Functions and Employee Performance: Mediating Effects of Protégé Relational Self-Efficacy. *Annals of Social Sciences and Perspective*, 2(2), 187–204. <https://doi.org/10.52700/assap.v2i2.106>
- Maslukiyah, N., & Rumondor, P. (2020). Implementasi Konsep Belajar Humanistik pada Siswa dengan Tahap Operasional Formal di SMK Miftahul Khair. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 25(1), 97–110. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss1.art8>
- Matolo, R. S., & Mukulu, E. (2016). Role of Counseling in Employee Performance in Public Universities (A Case Study of Kenyatta University). *Humanities and Social*, 6(8), 229–239.

- Megasari Zam, E. (2022). Efektivitas Coaching Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) Secara Dalam Jaringan (Daring) di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau. *Jurnal Widyaiswara Indonesia*, 3(3), 131–140. <https://doi.org/10.56259/jwi.v3i3.126>
- Nazifah, L. (2023). Pengaruh Coaching Dan Mentoring Terhadap Kualifikasi Kelulusan Pelatihan Dasar Cpn's Guru Sd. *Jurnal Holistika*, 5(1), 17. <https://doi.org/10.24853/holistika.5.1.17-27>
- Neupane, R. (2015). Effects of Coaching and Mentoring on Employee Performance in the UK Hotel Industry. *International Journal of Social Sciences and Management*, 2(2), 123–138. <https://doi.org/10.3126/ijssm.v2i2.12323>
- Nugroho, Y. A., Asbari, M., Putra, F., Riyanto, R., & Chidir, G. (2021). Manager as Coach: Eskalasi Kinerja Pegawai melalui Managerial Coaching. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 4708–4718. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1559>
- Nugroho, Y. A., Hutagalung, D., Asbari, M., Supriatna, H., & Novitasari, D. (2021). Analisis Pengaruh Manajerial Coaching dan Motivasi Intrinsik. *Jurnal Value: Jurnal Manajemen dan Akutansi*, 16(2), 364–378.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Paling, S., Sari, R., Bakar, R. M., Suraya, Lidiawati S, L., Indah, N., & Sholihan, N. Hilir. A. (2023). *Belajar dan Pembelajaran*.
- Pane, A., & Dasopang, M. D. (2017). Belajar Dan Pembelajaran. *FITRAH: Jurnal Kajian Ilmu-ilmu Keislaman*, 3(2), 333–352. <https://doi.org/10.24952/fitrah.v3i2.945>
- Pershing, J. A. (2006). *Hanbook of Performance Technology* (3 ed.). Pfeiffer. <https://doi.org/10.4018/978-1-4666-9587-0.les7>
- Pousa, C., Mathieu, A., & Trépanier, C. (2017). Managing Frontline Employee Performance through Coaching. *International Journal of Bank Marketing*, 35(2), 220–240. <https://doi.org/10.1108/IJBM-01-2016-0005>
- Pramono, T. S. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 580–589. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.216>
- Puspita, I., Indarti, N., & Nurhayati, D. (2023). Pendekatan, Metode, Strategi Dan Model Pembejaraan: Literature Review. *Jurnal Euilibrium Nusantara*, 2(1), 93–96. <https://doi.org/10.56854/jeqn.v2i1.150>
- Rahman, R., Sitompul, R. S., & Purba, H. (2024). Pengaruh Pengaruh Coaching, Mentoring Dan Counseling (Cmc) Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

- Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Sibolga. *ECOJURNAL: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(2), 296–303.
- Ramdani, N. G., Fauziyyah, N., Fuadah, R., Rudiyo, S., Septiyaningrum, Y. A., Salamatussa'adah, N., & Hayani, A. (2023). Definisi Dan Teori Pendekatan, Strategi, Dan Metode Pembelajaran. *Indonesian Journal of Elementary Education and Teaching Innovation*, 2(1), 20. [https://doi.org/10.21927/ijeeti.2023.2\(1\).20-31](https://doi.org/10.21927/ijeeti.2023.2(1).20-31)
- Ranto, D. W. P. (2024). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Organisasi: Systematic Literature Review. *Jurnal E-Bis*, 8(1), 1–12. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1283>
- Razilu. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Konteks Coaching, Mentoring, dan Counseling (CMC)*. 7(2), 3–10.
- Ridha, N. (2020). Paradigm. *Computer Graphics Forum*, 39(1), 672–673. <https://doi.org/10.1111/cgf.13898>
- Riyanti, Budiharjo, A., & Nur, L. Z. (2024). Pengaruh Program Coaching, Mentoring, Dan Counseling Terhadap Kinerja Karyawan PADA PT PLN (Persero) UP3 Pekalongan. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 213–225.
- Rudi Hartono, Hasbullah, S. (2017). Teknologi Kinerja. Dalam *Jurnal Sains dan Seni ITS* (Vol. 6, Nomor 1). Widina Bhakti Persada Bandung. <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf> <http://fiskal.kemenkeu.go.id/ejournal> <http://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001> <http://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055> <https://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006> <https://doi.org/10.1>
- Saliba, Y., & Barden, S. (2017). Counselors and Workplace Wellness Programs: A Conceptual Model. *The Professional Counselor*, 7(2), 104–113. <https://doi.org/10.15241/ys.7.2.104>
- Sanders, B. (2022). *Instructional Message Design in Human Performance Technology*. 2.
- Sari, M., Rachman, H., Juli Astuti. Noni, Win Afgani, M., & Abdulloh Siroj, R. (2023). Jurnal pendidikan sains dan komputer metode studi kasus dalam penelitian kualitatif jurnal pendidikan sains dan komputer. *Jurnal pendidikan sains dan komputer*, 3(1), 1–9.
- Sholihah, S. M., Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghiroh, S. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*, 2(2), 102–110. <https://doi.org/10.32424/1.jras.2023.2.2.10792>
- Sidhu, G. K., & Nizam, I. (2020). Coaching and Employee Performance: The Mediating Effect of Rewards & Recognition in Malaysian Corporate Context.

- International Journal of Management, Accounting and Economics*, 7(1), 41–72.
- Siregar, M. N. S., Andriyani, P. R., Wellan, G. B. R., Limbong, S., & Anggoro, M. A. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Konseling terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(3), 971. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i3.1086>
- Sudirja, S., & Rini, R. S. (2022). Coaching Program Dalam Meningkatkan Pengembangan Karyawan Pt Utama Karya Infrastruktur. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(1), 114–122. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i1.431>
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2). <https://jurnal.unigal.ac.id/managementreview/article/view/2514>
- Sutiawan, S., & Fauzan, A. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Alam Lampung. *Jurnal Kependidikan Islam*, 11, 2021.
- Syamsi, M. N., & Raharjo, R. J. H. (2023). Pelatihan Pengelolaan Keuangan Kepada Umkm Di Desa Kebondalem Melalui Metode Mentoring. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Nusantara*, 4(3), 2005–2008. <https://doi.org/10.55338/jpkmn.v4i3.1289>
- Tampubolon, M. (2023). Metode Penelitian Metode Penelitian. Dalam *Metode Penelitian Kualitatif* (Vol. 3, Nomor 17). [http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB III.pdf](http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB%20III.pdf)
- Tohari, B., & Rahman, A. (2024). Konstruktivisme Lev Semonovich Vygotsky dan Jerome Bruner: Model Pembelajaran Aktif dalam Pengembangan Kemampuan Kognitif Anak. *Nusantara: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 4(1), 209–228.
- Triemiaty, Syamsul Maarif, M., Joko Affandi, M., & Pawenary. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (BENEFIT)*, 4(1), 54–68.
- Triswanto, M. D. M., Purwowibowo, P., Sukristyanto, A., & Helpiastuti, S. B. (2022). Effective Governance and Development of Apparatus Resources through Coaching Mentoring and Counseling at the Jember Customs. *International Journal of Social Science And Human Research*, 05(12), 5986–5993. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i12-86>
- Tsuma, M., Tuvulla, E., & Byaruhanga, J. (2017). Effectiveness of Workplace Counseling on Employee Performance. A Case of Mumias Sugar Company Limited, Kenya. *International Journal of Business and Management Invention* ISSN, 6(3), 43–51.

- Ultavia B, A. (2023). Penerapan Teori Belajar Sosial Albert Bandura Proses Belajar Mengajar Di Sekolah. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Profesi Guru Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa*, 2(1).
- Utrilla, P. N. C., Grande, F. A., & Lorenzo, D. (2015). The Effects of Coaching in Employees and Organizational Performance: The Spanish Case. *Intangible Capital*, 11(2), 166–189. <https://doi.org/10.3926/ic.586>
- Wahab, G., & Rosnawati. (2021). Teori-Teori Belajar dan Pembelajaran. Dalam *Penerbit Adab* (Vol. 3, Nomor April). [http://repository.uindatokarama.ac.id/id/eprint/1405/1/TEORI-TEORI BELAJAR DAN PEMBELAJARAN.pdf](http://repository.uindatokarama.ac.id/id/eprint/1405/1/TEORI-TEORI%20BELAJAR%20DAN%20PEMBELAJARAN.pdf)
- Wahyuni, N., & Fitriani, W. (2022). Relevansi Teori Belajar Sosial Albert Bandura dan Metode Pendidikan Keluarga dalam Islam. *Qalam: Jurnal Ilmu Kependidikan*, 11(2), 60–66. <https://doi.org/10.33506/jq.v11i2.2060>
- Wahyuningsih, S., Manangka, N. C., & Jati, P. (2021). Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan pada CV. Santoso. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(8), 2680–2686.
- Wang, W., Kang, S. W., & Choi, S. B. (2021). Effects of Employee Well-Being and Self-Efficacy on the Relationship between Coaching Leadership and Knowledge Sharing Intention: A Study of UK and US Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(20). <https://doi.org/10.3390/ijerph182010638>
- Widiatmanti, H. (2023). Peran Widyaaiswara dalam Implementasi Pembelajaran Terintegrasi Coaching, Mentoring dan Counseling di Kementerian Keuangan Republik Indonesia. *Jurnal Widyaaiswara Indonesia*, 4(4), 115–130.
- Widyanto, I. P., & Wahyuni, E. T. (2020). Implementasi Perencanaan Pembelajaran. *Satya Sastraharing*, 04(02), 16–35.
- Wijaya, A. F., & Wahyuni, S. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan. *Jurnal Mirai Management*, Volume 7(Issue 3), 164–175. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2711>
- Wulansari, F., & Fauzi, A. (2023). Pengaruh Coaching Dan Mentoring Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 121–126. <https://doi.org/10.56127/jaman.v3i1.670>
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu ...*, 2(2), 183–203. <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/1640>
- Yuliara, I. M. (2016). Regresi Linier Sederhana dan Berganda. Dalam *Jurusan Fisika, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam - Universitas*

Udayana (Nomor July). <http://www.mendeley.com/research/regresi-linier-berganda-1/>

- Zahri, R. (2024). Pengaruh Metode Coaching Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bara Energi Lestari Kabupaten Naga raya Aceh. *Jesya*, 7(2), 1720–1732. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1592>
- Zeng, H., Zhao, L., & Ruan, S. (2020). How Does Mentoring Affect Protégés' Adaptive Performance in the Workplace: Roles of Thriving at Work and Promotion Focus. *Frontiers in Psychology*, 11, 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.546152>