



**PENGARUH *TRAINING*, *COACHING*, DAN PENEMPATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HAKAASTON (HKA)
RUAS TOL BINJAI BAGIAN LAYANAN TRANSAKSI**

***THE EFFECT OF TRAINING, COACHING, AND JOB PLACEMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. HAKAASTON (HKA) BINJAI TOLL
SECTION TRANSACTION SERVICE SECTION***

Tria Amanda¹, Maisyura², Marbawi³, Yusniar⁴

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Malikussaleh

Email : tria.210410207@mhs.unimal.ac.id¹, maisuyura@unimal.ac.id², marbawi@unimal.ac.id³,
yusniar@unimal.ac.id⁴

Article Info

Article history :

Received : 07-07-2025

Revised : 08-07-2025

Accepted: 10-07-2025

Published : 12-07-2025

Abstract

This study aims to examine the extent to which Training, Coaching and Job Placement Influence Employee Performance at PT. Hakaaston (HKA) Binjai Toll Road Section Transaction Service Division. The data used in this study are primary data obtained by distributing questionnaires to 92 employees. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis consisting of data instrument testing, classical assumption testing, and hypothesis testing using SPSS software. The results of the study indicate that partially Training has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Hakaaston (HKA) Binjai Toll Road Section Transaction Service Division, then Coaching has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Hakaaston (HKA) Binjai Toll Road Section Transaction Service Division and job placement has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Hakaaston (HKA) Binjai Toll Road Section Transaction Service Division. These findings provide useful insights for companies to establish strategies related to human resources to improve employee job satisfaction

Keywords: Training, Coaching, Job Placement and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji sejauh mana Pengaruh *Training*, *Coaching* dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hakaaston (HKA) Ruas Tol Binjai Bagian Layanan Transaksi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada 92 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang terdiri dari uji instrumen data, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hakaaston (HKA) Ruas Tol Binjai Bagian Layanan Transaksi, selanjutnya, *Coaching* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hakaaston (HKA) Ruas Tol Binjai Bagian Layanan Transaksi dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hakaaston (HKA) Ruas Tol Binjai Bagian Layanan Transaksi. Temuan ini memberikan implikasi yang berguna bagi perusahaan untuk menetapkan strategi yang berkaitan dengan sumber daya manusia untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan

Kata Kunci: Training, Coaching, Penempatan Kerja dan Kinerja Karyawan



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang memegang peran sentral dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Dalam era globalisasi yang ditandai oleh perkembangan teknologi dan dinamika persaingan yang semakin kompleks, keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang dimilikinya. Organisasi dituntut untuk memiliki individu yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki sikap, keterampilan, serta etos kerja yang tinggi agar mampu bersaing dan bertahan dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

SDM yang berkualitas merupakan individu yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan, serta sikap profesional dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus mengembangkan kinerja karyawan melalui berbagai strategi manajerial, salah satunya dengan memberikan pelatihan (training), pembinaan langsung (coaching), serta penempatan kerja yang sesuai. Kinerja karyawan sendiri merupakan cerminan dari hasil kerja yang dicapai berdasarkan kompetensi, integritas, dan efektivitas dalam memanfaatkan waktu kerja. Kinerja yang optimal akan berdampak langsung terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Training menjadi salah satu bentuk pengembangan SDM yang berperan dalam meningkatkan daya saing organisasi. Pelatihan yang dilakukan secara berkala dapat membentuk karyawan yang handal dan profesional dalam bidangnya. Tidak hanya itu, pelatihan juga merupakan investasi strategis dalam menjawab tantangan persaingan usaha yang tidak menentu. Namun, pelatihan formal terkadang belum cukup untuk memberikan hasil maksimal, sehingga dibutuhkan strategi lanjutan berupa coaching. Coaching adalah proses pembimbingan langsung, baik secara individu maupun kelompok kecil, yang dilakukan oleh atasan atau mentor untuk mengasah kompetensi dan profesionalisme karyawan secara lebih personal.

Selain aspek pelatihan dan coaching, penempatan kerja juga menjadi faktor krusial yang memengaruhi kinerja karyawan. Penempatan yang tepat, sesuai dengan prinsip "The Right Man on The Right Place", akan mendorong karyawan bekerja secara optimal karena merasa sesuai dengan tanggung jawab dan kemampuan yang dimiliki. Sebaliknya, penempatan yang tidak sesuai berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas kerja.

PT. Hakaaston (HKA), sebagai anak perusahaan dari PT. Utama Karya (Persero), merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang operasi dan pemeliharaan jalan tol. Salah satu unit operasionalnya, yaitu PT. Hakaaston Ruas Tol Binjai, mempekerjakan lebih dari 100 karyawan yang tersebar di berbagai divisi. Berdasarkan hasil observasi, ditemukan beberapa permasalahan terkait dengan efektivitas training, kurangnya pembinaan melalui coaching, serta ketidaksesuaian penempatan kerja yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Contohnya, masih terdapat kesalahan input laporan harian di bagian layanan transaksi serta ketidaktepatan posisi kerja seperti karyawan derek yang ditempatkan di layanan transaksi.



Permasalahan tersebut mendorong PT. Hakaaston Ruas Tol Binjai untuk melakukan training berkala dalam bentuk *Refreshment Training* setiap dua bulan. Namun, pelatihan yang dilaksanakan secara *out-house* ini belum memberikan hasil maksimal, disebabkan oleh keterlambatan kehadiran peserta dan kurangnya penyampaian materi yang aplikatif. Oleh karena itu, pelatihan perlu diimbangi dengan coaching yang lebih intensif dan pembinaan langsung di lapangan. Selain itu, ketidaktepatan dalam penempatan kerja, baik dari segi posisi jabatan maupun lokasi kerja, menjadi faktor lain yang menghambat peningkatan kinerja karyawan.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pelatihan (Triasmoko, 2014), coaching (Nuryanti et al., 2019), dan penempatan kerja (Utami et al., 2024) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang ada, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai "*Pengaruh Training, Coaching, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hakaaston Ruas Tol Binjai.*"

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh training, coaching, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hakaaston (HKA) Ruas Tol Binjai bagian Layanan Transaksi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian layanan transaksi yang berjumlah 120 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan terjangkau, maka peneliti menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu menjadikan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen perusahaan dan literatur terkait. Instrumen kuesioner disusun berdasarkan indikator setiap variabel dan diukur menggunakan skala Likert lima poin.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini meliputi: variabel training yang diukur melalui indikator pendidikan, prosedur sistematis, keterampilan teknis, pembelajaran pengetahuan, dan dominasi praktik atas teori; variabel coaching diukur melalui nilai-nilai utama, karakteristik penting, keterampilan kritis, percakapan inti, dan aplikasi kinerja; variabel penempatan kerja diukur melalui latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, dan usia; serta variabel kinerja karyawan yang diukur melalui kuantitas kerja, kualitas kerja, kreativitas, kerja sama, dan keandalan. Sebelum dilakukan analisis data, dilakukan uji validitas dengan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha untuk memastikan instrumen penelitian valid dan reliabel. Selanjutnya, untuk memenuhi asumsi regresi linier berganda, dilakukan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS, yang mencakup analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji simultan (uji F), dan uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara signifikan.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ketiga variabel independen, yaitu training, coaching, dan penempatan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hakaaston (HKA) Ruas Tol Binjai. Berdasarkan uji regresi linear berganda, diperoleh persamaan $Y = 7,140 + 0,134X_1 + 0,279X_2 + 0,263X_3$, dengan Y merupakan kinerja karyawan, X_1 adalah training, X_2 coaching, dan X_3 penempatan kerja. Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam pelaksanaan training, coaching, dan penempatan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan dengan kontribusi masing-masing sebesar 0,134; 0,279; dan 0,263. Uji t juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) dan nilai t-hitung masing-masing lebih besar dari t-tabel, sehingga semua hipotesis (H_1 , H_2 , H_3) diterima.

Secara spesifik, training terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena pelatihan kerja memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan teknis, wawasan kerja, serta kesiapan menghadapi tantangan baru dalam operasional perusahaan. Semakin intensif pelatihan dilakukan, semakin baik pula tingkat pemahaman dan performa kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prayogi et al. (2024) dan Suruchi Pandey et al. (2020), yang menunjukkan bahwa training berkontribusi besar dalam membentuk kualitas dan produktivitas kerja yang optimal.

Selanjutnya, coaching juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Coaching dipahami sebagai proses interaktif antara atasan (coach) dan bawahan (coachee) yang bertujuan untuk mengembangkan potensi individu melalui bimbingan, umpan balik, dan pendampingan yang berkelanjutan. Dengan adanya coaching, karyawan tidak hanya dibantu dalam aspek teknis, tetapi juga diarahkan untuk memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, hubungan interpersonal yang baik, serta peningkatan profesionalisme. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sekianti & Yulia (2024) serta Wang et al. (2021) yang menyatakan bahwa coaching merupakan strategi efektif untuk mendukung pertumbuhan kinerja pegawai secara menyeluruh.

Selain itu, penempatan kerja yang tepat juga berperan penting dalam mendorong kinerja optimal. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi, minat, dan domisili cenderung memiliki tingkat kepuasan dan produktivitas yang lebih tinggi. Penempatan yang tepat memudahkan karyawan dalam menyesuaikan diri terhadap tanggung jawab kerja, mengurangi stres, serta meningkatkan rasa percaya diri dalam menjalankan tugas. Temuan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Heru Prasetyo & Aminuddin Irfani (2023) dan Parera et al. (2021), yang menegaskan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa strategi manajemen sumber daya manusia yang mencakup pelatihan, pembinaan, dan penempatan kerja yang tepat mampu meningkatkan kinerja individu dalam suatu organisasi. PT. Hakaaston (HKA) diharapkan dapat mempertimbangkan hasil temuan ini sebagai masukan untuk perbaikan berkelanjutan dalam



pengelolaan karyawan, khususnya di bagian Layanan Transaksi yang memiliki sensitivitas operasional tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan bagian Layanan Transaksi PT. Hakaaston (HKA) Ruas Tol Binjai, dapat disimpulkan bahwa training, coaching, dan penempatan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Training yang diberikan mampu meningkatkan pemahaman teknis dan kesiapan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Coaching terbukti efektif dalam membimbing karyawan secara personal maupun kelompok untuk meningkatkan motivasi, keterampilan, serta profesionalisme. Sementara itu, penempatan kerja yang tepat—berdasarkan pada latar belakang pendidikan, pengalaman, dan kondisi personal—berkontribusi besar dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa ketiga faktor tersebut merupakan elemen penting dalam strategi pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola dan mengimplementasikan ketiganya secara berkelanjutan agar tercipta kinerja karyawan yang optimal dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andaryansu, P., Zefriyenni, Z., & Lusiana, L. (2022). The Effect of Career Development and Training On Employee Performance With Compensation As An Intervening Variable At PT. Nagari Bank. *Eduvest–Journal of Universal Studies*, 2(12), 2553–2571.
- Bahari, I. G. A. (2021). *Pengaruh Penempatan Kerja, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta*. UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Jawa Tengah: CV. Pena Persada*.
- Dessler, G. (2020). *Fundamentals of human resource management*. Pearson.
- Fadhilah, A. H., & Gracia, B. A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasamarga Tollroad Operator Ruas Tol Pondok Ranji. *SOCIORA: The Journal of Social Sciences and Humanities*, 1(1), 66–83.
- Fadilah Nur, A., Hakim, A., & Siswidiyanto. (2015). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik). *Jurnal Administrasi Publik*, 1(5), 847–852.
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73–79.
- Fitriany, R. (2019). Pengaruh pelatihan coaching untuk meningkatkan kinerja supervisor pada divisi wiraniaga di PT. X. *Psyche 165 Journal*, 70–77.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.



- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). pengaruh Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. angkasa pura II (persero) kantor cabang kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*.
- Hasyim, N. (2024). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir. *FORBISWIRA FORUM BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN*, 13(2), 585–602.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Hendrawijaya, A. T., Ariefianto, L., Kusumawardani, E., & Sintiawati, N. (n.d.). *Modul PSDM: Coaching, Mentoring, Counselling*. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan.
- Heru Prasetyo, & Aminuddin Irfani. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Citra Mitra Niaga. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 33–40. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i1.2030>
- Jumawan, J. (2021). *Pengaruh kompetensi dan motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo*. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO.
- Kuruppu, C. L., Kavirathne, C. S., & Karunarathna, N. (2021). *The impact of training on employee performance in a selected apparel sector organization in Sri Lanka*.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14). *PT. Remaja Rosdakarya*.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (studi kasus penyusunan persamaan allometrik kenari muda [*canarium indicum* l.]). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342.
- Muhlis, M., . S., & . R. (2018). Pelatihan dan Pemotivasian Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 45. <https://doi.org/10.32832/manager.v1i1.1437>
- Nashrullah, Z. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Coaching dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dana Pensiun Telkom Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(3), 138–153. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/344>
- Nazifah, L. (2023). Pengaruh Coaching Dan Mentoring Terhadap Kualifikasi Kelulusan Pelatihan Dasar Cpn's Guru SD. *Jurnal Holistika*, 5(1), 17–27.
- Netaniel Giovanni, & Ali, H. (2024). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja (Pemanfaatan Artificial Intelligence dalam Systematic Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 564–573. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.2017>
- 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.
- Nurhelivia, N. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT OSI ELECTRONICS*. Prodi Manajemen.
- Nuryanti, B. L., Masharyono, M., & Fauziatunisa, H. (2019). *The Effect of Coaching on Employee Performance*. 65(Icebef 2018), 136–139. <https://doi.org/10.2991/icebef-18.2019.33>
- Parera, A. A., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Coconut. *Productivity*, 2(5), 353–359.
- Passmore, J. (2020). *The coaches handbook*. Routledge.
- Permana, D., Rinawati, N., Titi, T., & Supartini, T. (2023). The Effect of Intrinsic Motivation and Competence on Employee Performance: Study at a Toll Road Development and Operator Company in Bandung. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 16(2), 209–217.
- Pratama, H. E. (2019). Pengaruh Coaching Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. *Jurnal Telkom University Open Library*, 1(1), 1–12.
- Prayogi, D., Hendri, E., Damayanti, R., & Ilhamsyah, I. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Training Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel BATIQA Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(1), 79–90. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v21i1.14866>
- Purwaningtyas, I. F., Perizade, B., Zunaidah, Z., & Widiyanti, M. (2024). The Influence of Motivation and Work Ability on Employee Performance (Study Case at PT. Jasamarga Tollroad Operator). *Asian Journal of Engineering, Social and Health*, 3(1), 154–161.
- Restiany, D., Irawan, D., Supriyadi, D., & Prayanda, I. R. (2024). Model Pendampingan Koperasi Dalam Upaya Akselerasi Pencapaian Koperasi Modern. *Koaliansi: Cooperative Journal*, 4(1), 1–10.
- Rondo, D. W. R., Koleangan, R. A. M., & Tawas, H. (2018). Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. BPR Prisma Dana Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Sapitri, D., & Pancasasti, R. (2022). Efek Moderasi Budaya Organisasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 6(2 Februari), 252–262. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1756>
- Sari, N., Djusniati Rasinan, & Kordiana Sambara'. (2024). Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Tello Kota Makassar. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 814–825. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2112>
- Sarsur, A. M., & Parente, C. (2019). The coaching process seen from the daily (and controversial) perspective of experts and coaches. *Revista de Gestão*, 26(2), 126–142.
- Sekianti, A., & Yulia, R. (2024). Pengaruh Coaching dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Black and Veath International Company. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 4(1), 42–53. <https://ejournal-jayabaya.id/Manajemen-Diversitas>
- Selvyana, A. A., Nurlenawati, N., & Anggela, F. P. (2023). The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance at PT. Jasamarga Tollroad Operator



- Jakarta-Cikampek Branch. *Journal of Social Research*, 2(10), 3643–3655.
- 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. www.ijmae.com
- Sintiawati, Hendrawijaya, & A., & Kusumawardani. (2022). *Modul PSDM: Coaching, Mentoring, Counselling*. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Susanto, Y., & Pramono, S. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 18(3), 133–144.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Talli, A. S. D., & Sulaiman. (2023). *Pengaruh Trainer Dan Metode Pelatihan Terhadap Kinerja Studi Pada Peserta (PT. Pelita Training Centre Makassar)*. 3(4), 553–559.
- Usman, U., Suryani, A., & Akbar, A. (2024). Pengaruh Coaching dan Mentoring terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Motivasi Kerja di Bank Negara Indonesia Cabang Muara Bungo. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 9(1), 128. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i1.1530>
- Utami, D. N., Andriana, I., Farla, W., & Santati, P. (2024). Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 1166–1175.
- Utami, P., Purnamasari, E. D., & Handayani, S. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 4(1), 26–30. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v4i1.1135>
- Wahyunata, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Pemecahan Masalah Sebagai Variabel Intervening (CV Deschino Sport). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 112. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13147>
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).
- Wang, Q., Lai, Y.-L., Xu, X., & McDowall, A. (2021). The effectiveness of workplace coaching: a meta-analysis of contemporary psychologically informed coaching approaches. *Journal of Work-Applied Management*, 14(1), 77–101.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pustaka Pelajar*. Yogyakarta.
- Wilson, C. (2020). *Performance coaching: A complete guide to best practice coaching and training*. Kogan Page Publishers.
- Wulansari, F., & Achmad Fauzi. (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>

Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik (Edisi 3). *PT RajaGrafindo Persada, Depok*.