

**PENGARUH COACHING, MENTORING DAN TRAINING
TERHADAP MOTIVASI KERJA
(STUDI KASUS PADA YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM
ALHAMDULILLAH CERIA SLEMAN)**

Mat Khairul¹⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen, STIE Nusa Megarkencana

Email : matkhairul123@gmail.com

Winanto Nawarcono²⁾

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen, STIE Nusa Megarkencana

Email : wnawarcono@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of coaching, mentoring, and training on work motivation on employees of the Islamic Education Foundation Alhamdulillah Ceria Sleman. Research subjects are all employees of the Islamic Education Foundation Alhamdulillah Ceria Sleman, while the object of research is the variable coaching, mentoring, training, and work motivation. The data used are primary data by distributing questionnaires directly to respondents. Respondents in this study were 30 people. The independent variables in this study are coaching (X_1), mentoring (X_2), and training (X_3) while the variables dependent are work motivation (Y). The analytical method used includes the analysis of the research instrument test is validity test, reliability test and normality test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis test is t test, F test, and the coefficient of determination (R^2). The results showed of the t test that coaching has no significant effect on work motivation to employees of Islamic Education Foundation Alhamdulillah Ceria Sleman with t count $< t$ table ($(-0,514) < (-2,05553)$), mentoring has a significant effect on work motivation to employees of Islamic Education Foundation Alhamdulillah Ceria Sleman with t count $> t$ table ($2,316 > 2,05553$), training has a significant effect on work motivation to employees of Islamic Education Foundation Alhamdulillah Ceria Sleman with t count $> t$ table ($5,357 > 2,05553$). The result showed of F test that coaching, mentoring, and training has a significant effect on work motivation to employees of Islamic Education Foundation Ceria Sleman with F count $> F$ table ($20,718 > 2,96$) and this effect is also shown by the results of the R square value of 0,705 or 70,5%. The regression equation model in this study is : $Y = 1,638 + (-0,072) X_1 + 0,288 X_2 + 0,709 X_3$.

Keywords : Coaching, mentoring, training, work motivation, and Islamic Education Foundation Alhamdulillah Ceria Sleman.

A. PENDAHULUAN

Suatu yayasan dituntut untuk menjalankan peranannya lebih baik dalam menghadapi persaingan teknologi modern. Yayasan juga harus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia agar terjalin sinergi antara yayasan dan karyawannya. Sumber Daya Manusia (Samsudin, 2010) adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Peran sumber daya manusia merupakan pasangan strategis sebuah yayasan. Dalam arti lain, bahwa semua lini operasi yayasan tidak dapat berjalan tanpa dukungan kontribusi sumber daya manusia yang memadai baik ditinjau dari sisi kualitas maupun kuantitas. Manajemen sumber daya manusia (Marwansyah, 2010) diartikan pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi pengembangan sumber daya manusia, perencanaan, pengembangan karir, pemberian kompensasi, kesejahteraan, keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Manajemen

1)Penulis adalah Mahasiswa STIE Nusa Megarkencana Yogyakarta 2)Penulis adalah Dosen STIE Nusa Megarkencana Yogyakarta

Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh jangka panjang terhadap Sumber Daya Manusia. Setiap Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki ruang lingkup masing-masing dan diperankan sebagai pihak pengorganisasian paling tidak mengorganisasikan kegiatan yang bersangkutan dalam menjalankan tugasnya Sumber Daya Manusia diarahkan oleh sebuah manajemen.

Diperlukan kerjasama yang baik antara SDM dengan MSDM. Dalam yayasan dituntut untuk mempertahankan karyawan supaya menghasilkan kinerja yang bertanggung jawab. Sehingga, yayasan tersebut dapat menjalankan operasionalnya sesuai dengan tujuannya. Seorang karyawan memerlukan motivasi dalam bekerja. Motivasi (Mangkunegara, 2013) adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Motivasi diperoleh dari seorang pimpinan atau manajer termasuk kepala yayasan kepada para karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Yayasan Pendidikan Islam Alhamdulillah Ceria Sleman merupakan yayasan yang bergerak dalam bidang pendidikan dan wahana kreasi taman bermain (kolam renang). Yayasan ini bergerak dibidang pendidikan tingkat KB dan TK. Peran seorang kepala yayasan dalam mengelola kinerja karyawan sangatlah penting. *Coaching, mentoring, dan training* merupakan salah satu tugas seorang atasan atau manajer. *Coaching, mentoring, dan training* terhadap karyawan menjadi bagian dari tugas aktivitas harian seorang atasan. Berbagai bentuk *coaching, mentoring, dan training* antara lain : ilmu pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan. Dalam operasionalnya, Yayasan Pendidikan Islam Alhamdulillah Ceria Sleman sudah menerapkan praktek *coaching, mentoring, dan training* terhadap karyawannya, dan hal tersebut dapat dilihat dari aktifitas keseharian kepala yayasan yang membantu dalam memberikan arahan *coaching, mentoring, dan training* terhadap setiap karyawannya supaya dapat meningkatkan motivasi kerja yang diharapkan akan terwujud. Dari uraian tersebut peneliti tertarik untuk mengulas skripsi dengan Judul “**Pengaruh *Coaching, Mentoring, dan Training* terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Yayasan Pendidikan Islam Alhamdulillah Ceria Sleman**”.

B. KAJIAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (Sutrisno, 2012: 6) adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Sumber Daya Manusia (SDM) (Sutrisno, 2011: 3) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa).

Coaching (Bresser dan Wilson dalam Kaswan, 2012: 8) merupakan kunci pembuka potensi seseorang untuk memaksimalkan kinerjanya, membantu seseorang untuk belajar daripada mengajarnya. Inti dari *coaching* adalah memberdayakan orang dengan memfasilitasi pembelajaran diri, pertumbuhan pribadi, dan perbaikan kinerja.

Mentoring (Crawford, 2010) merupakan hubungan interpersonal dalam bentuk kepedulian dan dukungan antara seseorang yang berpengalaman dan berpengetahuan luas dengan seseorang yang kurang berpengalaman maupun yang pengetahuannya lebih sedikit.

Training (Salim, 2014: 7) adalah pelatihan dalam rangka memberikan ilmu dan pengetahuan mengenai hal-hal tertentu yang dibawakan oleh *trainer* yang menguasai materi tersebut.

Motivasi kerja (Stephen P. Robbins dalam Priansa, 2014: 171) yaitu kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi dalam mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

C. METODE PENELITIAN

Subyek penelitian ini adalah karyawan Yayasan Pendidikan Islam Alhamdulillah Ceria Sleman. Adapun Obyek penelitiannya adalah Variabel *coaching*, *mentoring*, *training*, dan motivasi kerja. Waktu penelitian ini dilakukan dari bulan Mei sampai September 2020.

Tempat penelitian Yayasan Pendidikan Islam Alhamdulillah Ceria Sleman beralamat di Jalan Parasamya No. 7A Beran Lor Tridadi Sleman Yogyakarta.

Metode yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian deskriptif dengan metode *survey*. Penelitian deskriptif (Sugiyono, 2015) adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antar variabel satu dengan variabel yang lain. Penelitian *survey* (Sugiyono, 2015: 14) adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Variabel Independen (Variabel Bebas/Variabel eksogen)

Variabel *independen* (Sugiyono, 2015: 39) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atas timbulnya variabel *dependen* (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu : *Coaching* (X_1), *Mentoring* (X_2), dan *Training* (X_3).

Variabel Dependen (Variabel Terikat/Variabel Endogen)

Variabel dependen (Sugiyono, 2015: 39) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel *independen* (bebas). Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu : Motivasi Kerja (Y).

Populasi (Sugiyono, 2015: 148) adalah wilayah *generalisasi* yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yaitu : 30 orang.

Sampel (Sugiyono, 2015: 118) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk sampel yang diambil dari populasi harus dapat mewakili (*representative*) dan dapat menggambarkan populasi sebenarnya. Dalam penelitian ini, jumlah sampel = populasi yang peneliti ambil sebanyak 30 orang.

Teknik pengambilan sampel bertujuan memudahkan peneliti dalam menentukan sampel yang akan diteliti. Dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan teknik *non probability sampling*. Teknik *non probability sampling* (Sugiyono, 2015: 84) yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Metode penarikan sampel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah metode total *sampling* atau sampel jenuh. Sampel jenuh (Sugiyono, 2015: 68) adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat *generalisasi* dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif (Sugiyono, 2015) adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan Data primer (Sugiyono, 2015: 223) adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini menggunakan kuisioner.

Data sekunder (Sugiyono, 2015: 223) adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu data berupa : profil perusahaan, tujuan yayasan, uraian tugas pokok, struktur organisasi, dan daftar karyawan.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisioner. Kuisioner/angket (Sugiyono, 2015: 199) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Teknik pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert (Sugiyono, 2015: 134) merupakan alat yang digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek, rancangan suatu produk, proses membuat produk, dan produk telah dikembangkan atau diciptakan.

Alternatif jawaban *skala likert* (Sugiyono, 2015) :

- | | | | | | | |
|----|---------------------|---|------|------|---|----|
| 1. | Sangat Setuju | = | SS. | skor | = | 5. |
| 2. | Setuju | = | S. | skor | = | 4. |
| 3. | Kurang Setuju | = | KS. | skor | = | 3. |
| 4. | Tidak Setuju | = | TS. | skor | = | 2. |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | = | STS. | skor | = | 1. |

1. Uji Instrumen Penelitian.

a. Uji Validitas

Uji validitas (Ghozali, 2013: 52) digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- ✓ Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel, maka variabel valid.
- ✓ Jika r hitung tidak positif serta r hitung $<$ r tabel, maka variabel tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (Ghozali, 2013) adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

- ✓ Apabila nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 maka dikatakan reliabel.
- ✓ Apabila nilai *Cronbach Alpha* $<$ 0,60 maka dikatakan tidak reliabel.

c. Uji Normalitas

Pengujian distribusi normal (Ghozali, 2013: 160) bertujuan untuk melihat apakah sampel yang diambil mewakili distribusi populasi dengan uji normalitas non-parametrik Kolmogorov Smirnov.

Dasar pengambilan keputusannya yaitu :

- ✓ Jika nilai signifikansi \geq 0,05 maka data berdistribusi normal.
- ✓ Jika nilai signifikansi \leq 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Metode yang lebih handal adalah menggunakan *normal probability plot*. Metode *normal probability plot* yaitu dengan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2013) yaitu :

- ✓ Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal/grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- ✓ Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau garis histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas (Ghozali, 2013: 105) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independen*. Cara mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas (Menurut Wijaya, dalam Sarjono, 2011: 71) yaitu :

- ✓ Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris yang sangat tinggi, tetapi secara individual variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- ✓ Menganalisis korelasi diantara variabel bebas. Jika diantara variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (lebih besar daripada 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.
- ✓ Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflating Factor*). Jika $VIF < 10$ tingkat kolinearitas dapat ditoleransi.
- ✓ Nilai *eigenvalue* dari satu atau lebih variabel bebas yang mendekati nol memberikan petunjuk adanya multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2013: 139) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain. Ketentuan asumsi grafik *scatterplot* antara lain :

- ✓ Jika ada pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- ✓ Jika tidak membentuk pola tertentu yang teratur (titik-titik melebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y), maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan uji *glejser* meliputi :

- ✓ Apabila $\text{sig } 2\text{-tailed} < \alpha (0,05)$ maka terjadi heteroskedastisitas.
- ✓ Apabila $\text{sig } 2\text{-tailed} > \alpha (0,05)$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau model tersebut bersifat homoskedastisitas.

3. Uji Autokorelasi (penelitian ini menggunakan uji Durbin – Watson (DW test).

Kriteria Uji Autokorelasi (Uji Durbin –Watson)

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 \leq d \leq dl$
Tidak ada autokorelasi positif	<i>No Decision</i>	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - dl \leq d \leq 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	<i>No Decision</i>	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi, positif atau negatif	Tidak Ditolak	$du \leq d \leq 4 - du$

Sumber : (Ghozali, 2018)

1)Penulis adalah Mahasiswa STIE Nusa Megarkencana Yogyakarta 2)Penulis adalah Dosen STIE Nusa Megarkencana Yogyakarta

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda (Ghozali, 2013: 96) yaitu analisis regresi yang mampu mengukur hubungan antara variabel terikat (*dependen*) dengan variabel bebas (*independen*) lebih dari satu variabel. Rumus yang digunakan yaitu :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Motivasi Kerja $X_1 = \textit{Coaching}$ e = Standar Error
 a = Konstanta $X_2 = \textit{Mentoring}$
 $\beta_{1,2,3}$ = Koefisien Regresi $X_3 = \textit{Training}$

5. Uji Hipotesis

a. Uji t-Statistik

Uji t (uji parsial) yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel *independen* secara parsial terhadap variabel *dependen* (Ghozali, 2013: 98).

- ✓ Jika t hitung < t tabel, variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat, H_0 diterima & H_1 ditolak.
- ✓ Jika t hitung > t tabel, variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat, H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b. Uji F-Statistik

Uji F (uji simultan) yaitu uji yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kelayakan model regresi linier berganda sebagai alat analisis yang menguji pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* (Ghozali, 2013: 98).

- ✓ Jika F hitung < F tabel, variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat, H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- ✓ Jika F hitung > F tabel, variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat, H_0 ditolak dan H_1 diterima.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) yaitu uji yang pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *independen* (Ghozali, 2013: 97). Koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Sumber : (Ghozali, 2013: 97)

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Data

a. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas diperoleh jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel. Nilai r hitung diambil dari *output* SPSS (*Pearson Correlation*), maka item pertanyaan dinyatakan valid. Sampel yang dihitung adalah 30 responden ($n = 30$) sedangkan nilai $\alpha = 0,05$ (5%). Nilai r tabel dari rumus $df = n - 2$ yaitu $df = 30$, maka $df = 30 - 2 = 28$. Sehingga, nilai r tabel untuk $df = 28 = 0,3610$.

Hasil Uji Validitas *Coaching*/Pengarahan (X_1)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
<i>Coaching</i> (X_1)	X ₁ 1	0,808	0,3610	0,808 $>$ 0,3610	Valid
	X ₁ 2	0,800	0,3610	0,800 $>$ 0,3610	Valid
	X ₁ 3	0,622	0,3610	0,622 $>$ 0,3610	Valid
	X ₁ 4	0,649	0,3610	0,649 $>$ 0,3610	Valid
	X ₁ 5	0,680	0,3610	0,680 $>$ 0,3610	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2020.

Hasil Uji Validitas *Mentoring*/Bimbingan (X_2)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
<i>Mentoring</i> (X_2)	X ₂ 1	0,712	0,3610	0,712 $>$ 0,3610	Valid
	X ₂ 2	0,596	0,3610	0,596 $>$ 0,3610	Valid
	X ₂ 3	0,806	0,3610	0,806 $>$ 0,3610	Valid
	X ₂ 4	0,762	0,3610	0,762 $>$ 0,3610	Valid
	X ₂ 5	0,579	0,3610	0,579 $>$ 0,3610	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2020.

Hasil Uji Validitas *Training*/Pelatihan (X_3)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
<i>Training</i> (X_3)	X ₃ 1	0,617	0,3610	0,617 $>$ 0,3610	Valid
	X ₃ 2	0,727	0,3610	0,727 $>$ 0,3610	Valid
	X ₃ 3	0,666	0,3610	0,666 $>$ 0,3610	Valid
	X ₃ 4	0,713	0,3610	0,713 $>$ 0,3610	Valid
	X ₃ 5	0,764	0,3610	0,764 $>$ 0,3610	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2020.

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Y)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan	Keterangan
Motivasi kerja (Y)	Y 1	0,555	0,3610	0,555 > 0,3610	Valid
	Y 2	0,704	0,3610	0,704 > 0,3610	Valid
	Y 3	0,715	0,3610	0,715 > 0,3610	Valid
	Y 4	0,678	0,3610	0,678 > 0,3610	Valid
	Y 5	0,794	0,3610	0,794 > 0,3610	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2020.

2) Uji Reliabilitas**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Nama Variabel	Cronbach's Alpha (α)	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan	Kesimpulan
1.	<i>Coaching</i>	0,755	0,60	0,755 > 0,60	Reliabel
2.	<i>Mentoring</i>	0,718	0,60	0,718 > 0,60	Reliabel
3.	<i>Training</i>	0,738	0,60	0,738 > 0,60	Reliabel
4.	Motivasi Kerja	0,724	0,60	0,724 > 0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah tahun 2020.

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi standar uji reliabilitas dengan nilai koefisien reliabilitas setiap variabel penelitian > standar alpha (0,60).

3) Uji Normalitas**Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov – Smirnov**

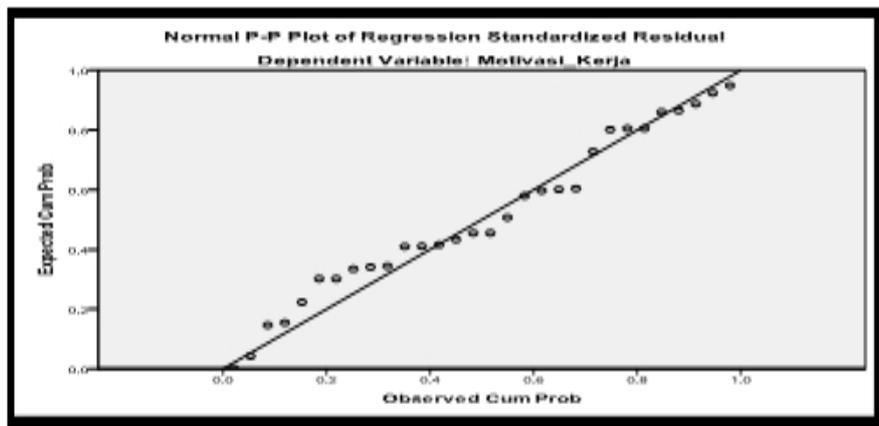
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
Variabel	Asymp Sig (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
Coaching	0,218	0,05	Berdistribusi Normal
Mentoring	0,492	0,05	Berdistribusi Normal
Training	0,063	0,05	Berdistribusi Normal

1)Penulis adalah Mahasiswa STIE Nusa Megarkencana Yogyakarta 2)Penulis adalah Dosen STIE Nusa Megarkencana Yogyakarta

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
Variabel	Asymp Sig (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,309	0,05	Berdistribusi Normal

Sumber : Data diolah tahun 2020.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *coaching* (X_1) sebesar $0,218 > \alpha = 0,05$, nilai signifikansi *mentoring* (X_2) sebesar $0,492 > \alpha = 0,05$, nilai signifikansi variabel *training* (X_3) sebesar $0,063 > \alpha = 0,05$, dan nilai signifikansi variabel motivasi kerja (Y) sebesar $0,309 > \alpha = 0,05$, maka semua variabel berdistribusi normal. Hasil pengujian SPSS dengan metode *normal probability plot* yaitu sebagai berikut :



Sumber : Data diolah tahun 2020.

Gambar Hasil Uji Normalitas Menggunakan *Normal P-P Plot* Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4) Uji Asumsi Klasik

✓ Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas dengan Mencari R^2 dari Variabel X

Persamaan Regresi Sederhana	Hasil R^2	R^2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	Keterangan	Kesimpulan
$X_1 = a + bX_2$	0,284	0,705	$0,284 < 0,705$	Tidak terjadi gejala multikolinearitas

1)Penulis adalah Mahasiswa STIE Nusa Megarkencana Yogyakarta 2)Penulis adalah Dosen STIE Nusa Megarkencana Yogyakarta

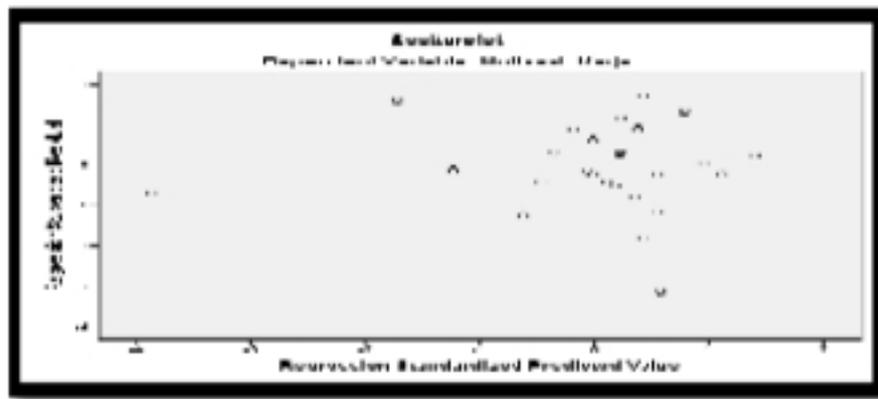
Persamaan Regresi Sederhana	Hasil R ²	R ² Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	Keterangan	Kesimpulan
$X_1 = a + bX_3$	0,349	0,705	$0,349 < 0,705$	Tidak terjadi gejala multikolinearitas
$X_2 = a + bX_3$	0,185	0,705	$0,185 < 0,705$	Tidak terjadi gejala multikolinearitas

Sumber : Data diolah tahun 2020.

Hasil pengujian nilai masing-masing variabel $X <$ nilai R^2 dari perhitungan analisis regresi linier berganda. Maka, data tidak terjadi gejala multikolinearitas.

✓ Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Uji *Scatterplot*



Sumber : Data diolah tahun 2020.

Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan *Scatterplot* Berdasarkan gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa pola titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan ini hasil regresi linier berganda terpenuhi, yang artinya model regresi terjadi ketidaksamaan/perbedaan varians dari satu pengamat ke pengamat yang lain.

1)Penulis adalah Mahasiswa STIE Nusa Megarkencana Yogyakarta 2)Penulis adalah Dosen STIE Nusa Megarkencana Yogyakarta

✓ Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Uji Glejser

Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser Menggunakan t Tabel

Model	Uji t			Kesimpulan
	t hitung	t tabel	Keterangan	
Coaching (X ₁)	1,172	2,05553	1,172 < 2,05553	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Mentoring (X ₂)	-1,768	2,05553	-1,768 < -2,05553	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Training (X ₃)	0,928	2,05553	0,928 < 2,05553	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah tahun 2020.

✓ Uji Autokorelasi

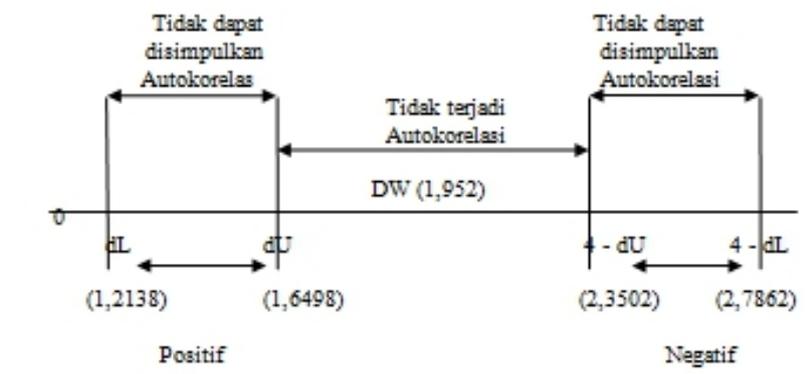
Hasil Uji Autokorelasi Menggunakan Uji Durbin – Watson (DW test)

DW (Hasil Hitung)	dL (Tabel DW)	dU (Tabel DW)	4 – dL	4 – dU
1,952	1,2138	1,6498	2,7862	2,3502

Sumber : Data diolah tahun 2020.

Berdasarkan tabel diatas, nilai DW hitung = 1,952. Karena nilai $dU < DW < 4 - dU$ yaitu $(1,6498 < 1,952 < 2,3502)$, maka koefisien autokorelasi = nol, berarti tidak ada autokorelasi positif maupun autokorelasi negatif.

Dari hasil perhitungan diatas, jika dijelaskan dalam bentuk gambar sebagai berikut :



Sumber : Data diolah tahun 2020.

Gambar Hasil Uji Autokorelasi Menggunakan Uji Durbin-Watson

1)Penulis adalah Mahasiswa STIE Nusa Megarkencana Yogyakarta 2)Penulis adalah Dosen STIE Nusa Megarkencana Yogyakarta

5) Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	t hitung	Signifikan
Konstanta	1,638	0,577	0,569
<i>Coaching</i>	-0,072	-0,514	0,611
<i>Mentoring</i>	0,288	2,316	0,029
<i>Training</i>	0,709	5,357	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2020.

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil persamaan analisis regresi linier berganda :

$$Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3$$

$$Y = 1,638 + (-0,072) X_1 + 0,288 (X_2) + 0,709 (X_3)$$

Penjelasan dari model regresi diatas antara lain :

✓ **Konstanta yaitu a = 1,638**

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai konstanta (*intercept*, titik potong awal) sebesar 1,638. Berarti variabel *independen coaching* (X_1), *mentoring* (X_2), dan *training* (X_3) = nol atau jika semua variabel *independen* tidak mendukung variabel *dependen*, maka masih mempunyai nilai tetap (konstanta) sebesar 1,638.

✓ **Koefisien regresi *coaching* (X_1) = (-0,072)**

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan koefisien regresi variabel *coaching* (X_1) bernilai negatif (-0,072). Berarti jika *coaching* naik sebesar 1%, maka motivasi kerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam Alhamdulillah Ceria Sleman juga akan turun sebesar 0,072% dengan menganggap variabel lain tetap, begitupun sebaliknya.

✓ **Koefisien regresi *mentoring* (X_2) = 0,288**

Berdasarkan tabel diatas, menjelaskan bahwa nilai koefisien regresi variabel *mentoring* (X_2) bernilai positif, yaitu sebesar 0,288. Berarti jika variabel *mentoring* (X_2) naik sebesar 1%, maka variabel motivasi kerja (Y) karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam Alhamdulillah Ceria Sleman juga akan naik sebesar 0,288% dengan menganggap variabel lain tetap, begitupun sebaliknya.

✓ **Koefisien regresi *training* (X_3) = 0,709**

Berdasarkan tabel diatas, menjelaskan bahwa nilai koefisien regresi *training* (X_3) bernilai positif, yaitu sebesar 0,709. Berarti jika variabel *training* (X_3) naik sebesar 1%, maka variabel motivasi kerja (Y) karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam Alhamdulillah Ceria Sleman juga akan naik sebesar 0,709% dengan menganggap variabel lain tetap, begitupun sebaliknya.

6) Uji Hipotesis
 ✓ Uji t (uji parsial)

Hasil Analisis Hipotesis Uji t (Uji Parsial)

Variabel Independen	t hitung	t tabel	Ket	Kesimpulan
1 <i>Coaching</i> (X ₁)	-0,514	- 2,05 553	-0,514 < - 2,05553	Ditolak / tidak berpengaruh signifikan
2 <i>Mentoring</i> (X ₂)	2,316	2,05 553	2,316 > 2,05553	Diterima / berpengaruh signifikan
3 <i>Training</i> (X ₃)	5,357	2,05 553	5,357 > 2,05553	Diterima / berpengaruh signifikan
a. Dependent Variable : Motivasi Kerja				

Sumber : Data diolah tahun 2020

Hasil nilai t tabel dibandingkan dengan nilai t hitung, sehingga dapat dilakukan pengujian hipotesis dalam penelitian karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam Alhamdulillah Ceria Sleman antara lain :

- a) Berdasarkan hasil uji tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel yaitu = ((-0,514) < (-2,05553)). Nilai signifikan lebih besar dari α yaitu = (0,611 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H_{a1} ditolak dan H₀₁ diterima sehingga, coaching tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Kepala yayasan belum mampu menerapkan metode *coaching* secara lebih intens.
- b) Berdasarkan hasil uji tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,316 > 2,05553) dan nilai signifikan lebih kecil dari α = (0,029 < 0,05), maka dapat disimpulkan H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima bahwa *mentoring* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. *Mentoring* (bimbingan) dari kepala yayasan sudah dapat memberikan perbaikan kualitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan dengan baik dan benar.
- c) Berdasarkan hasil uji tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel (5,357 > 2,05553) dan nilai signifikan lebih kecil dari α = (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima bahwa *training* berpengaruh terhadap motivasi kerja. *Training* (pelatihan) yang pernah diikuti oleh karyawan sudah diterapkan pada kegiatan operasional Yayasan Pendidikan Islam Alhamdulillah Ceria Sleman.

✓ Uji F (Uji Simultan)

Hasil Analisis Hipotesis Uji F (Uji Simultan)

Df	Uji F		Signifikan	Ket	Kesimpulan
	F Hitung	F Tabel			
3	20,718	2,96	0,000	20,718 > 2,96	Secara bersama-sama berpengaruh signifikan.

Sumber : Data diolah tahun 2020.

Berdasarkan tabel diatas, nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($20,718 > 2,96$) dan nilai signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang dibuat diterima dan memenuhi *goodness of fit model*. Dengan demikian H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima bahwa *coaching*, *mentoring*, dan *training* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

✓ Koefisien Determinasi (R^2)Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,840	0,705	0,671
a. Predictors: (Constant), Training (X_3), Mentoring (X_2), dan Coaching (X_1)			

Sumber : Data diolah tahun 2020.

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,840 atau sebesar 84%. Nilai koefisien determinasi (R^2) atau nilai kontribusi variabel X secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Y. Besarnya nilai R Square adalah 0,705 atau sebesar 70,5%. Hal ini berarti variabel *coaching* (X_1), *mentoring* (X_2), dan *training* (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja sebesar 0,705 atau sebesar 70,5%. Sedangkan sisanya 0,295 atau 29,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti : *consulting*, *counselling*, *speaking*, dll.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Coaching Tidak Berpengaruh Signifikan terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan pengujian hipotesis uji t menunjukkan bahwa hasil uji t hitung lebih kecil dari t tabel ($(-0,514) < (-2,05553)$) dan nilai signifikan lebih besar dari α yaitu ($0,611 > 0,05$). Koefisien bertanda negatif ($-0,514$), adanya pengaruh negatif, sehingga H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak sedangkan nilai koefisien regresi sebesar ($-0,072$) atau sebanding ($-7,2\%$) artinya *coaching* hanya mempunyai pengaruh sebesar ($-7,2\%$) terhadap motivasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa *coaching* tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam Alhamdulillah Ceria Sleman.

1)Penulis adalah Mahasiswa STIE Nusa Megarkencana Yogyakarta 2)Penulis adalah Dosen STIE Nusa Megarkencana Yogyakarta

Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian *coaching* kepada karyawan tidak terlalu diperhatikan, kepala yayasan tidak memberikan pelatihan tentang *coaching* untuk menunjang semangat karyawan dalam meningkatkan kinerja. Kurangnya penerapan praktek *coaching* (arahan) dari kepala yayasan kepada karyawan dalam menjalankan kegiatan operasional sehari-hari belum maksimal. Pendekatan kepala yayasan dengan karyawan juga harus dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung hipotesis penelitian Rahmah (2017) bahwa tidak ada pengaruh pelatihan *coaching* terhadap motivasi kerja pada Supervisor PT. X Kalimantan Timur.

b. Mentoring Berpengaruh Signifikan terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan pengujian hipotesis uji t menunjukkan bahwa hasil uji t hitung lebih besar dari t tabel ($2,316 > 2,05553$) dan nilai signifikan lebih kecil dari α ($0,029 < 0,05$). Koefisien bertanda positif ($2,316$), adanya pengaruh positif, sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima sedangkan nilai koefisien regresi sebesar $0,288$ atau sebanding $28,8\%$ artinya *mentoring* mempunyai pengaruh sebesar $28,8\%$ terhadap motivasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa *mentoring* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam Alhamdulillah Ceria Sleman. Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian *mentoring* karyawan yang intensif dapat meningkatkan motivasi kerja, kepala yayasan dalam melakukan pendampingan kerja tercapai sesuai tujuan yayasan. Kepala yayasan terlihat mampu memberikan hal-hal positif kepada karyawan dalam bekerja sehingga semua dapat melaksanakan tanggung jawab maksimal serta mendapatkan hasil yang memuaskan. Kepala yayasan memberikan bimbingan kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktunya. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis penelitian Fatimah, dkk (2016) bahwa secara parsial *mentoring* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Keuangan & Manajemen Aset Padang dan penelitian Yuliyanto (2018) bahwa *mentoring* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PLN area Surakarta.

c. Training Berpengaruh Signifikan terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan pengujian hipotesis uji t menunjukkan bahwa hasil uji t hitung lebih besar dari t tabel ($5,357 > 2,05553$) dan nilai signifikan lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$). Koefisien bertanda positif ($5,357$) adanya pengaruh positif, sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima sedangkan nilai koefisien regresi sebesar $0,709$ atau sebanding $70,9\%$ artinya *training* mempunyai pengaruh sebesar $70,9\%$ terhadap motivasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa *training* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam Alhamdulillah Ceria Sleman. Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian *training* (pelatihan) karyawan dapat menumbuhkan kreatifitas dan meningkatkan motivasi kerja. Dengan adanya *training* (pelatihan) kemampuan karyawan dalam mengembangkan yayasan menjadi lebih berkualitas. Kepala yayasan menerapkan pengetahuan, keterampilan, maupun pelatihan yang pernah diikuti. Yayasan selalu memberikan kesempatan karyawan dalam mengikuti *training* (pelatihan) serta memberikan biaya transportasi yang dikeluarkan. Hasil penelitian sejalan dan mendukung hipotesis penelitian Pettarani, dkk (2018) bahwa pelatihan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja dan penelitian Darmawan, dkk (2017) bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Prama Sanur BEACH Bali.

d. *Coaching*, *Mentoring*, dan *Training* Berpengaruh Signifikan terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan pengujian hipotesis uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($20,718 > 2,96$) dan nilai signifikan lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima, maka *coaching*, *mentoring*, dan *training* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam Alhamdulillah Ceria Sleman. Pengaruh ini juga ditunjukkan dengan hasil nilai *R square* sebesar 0,705. Artinya *coaching*, *mentoring* dan *training* berpengaruh sebesar 70,5% terhadap motivasi kerja. Sedangkan sisanya 0,295 atau sebesar 29,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti seperti : *consulting*, *counselling*, *speaking*, dll. Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian *coaching*, *mentoring*, dan *training* karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja berjalan lancar. Yayasan dapat memberikan pengetahuan agar tujuan yang dicapai dapat terlaksana secara efektif dan efisien. *Coaching* (pengarahan) yang tepat dilanjutkan dengan *mentoring* (bimbingan) dari kepala yayasan kepada seluruh karyawan dan *training* (pelatihan) yang teratur untuk menambah kekuatan daya saing yayasan.

E. KESIMPULAN

1. Hipotesis pertama (H_{a1}) "*coaching* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam Alhamdulillah Ceria Sleman" tidak terbukti kebenarannya. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis uji t hitung lebih kecil dari t tabel = $((-0,514) < (-2,05553))$, nilai signifikan lebih besar dari α yaitu = $(0,611 > 0,05)$, dan koefisien regresi = $(-0,072)$ atau $(-7,2\%)$.
2. Hipotesis kedua (H_{a2}) "*mentoring* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam Alhamdulillah Ceria Sleman" terbukti kebenarannya. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis bahwa uji t hitung lebih besar dari t tabel = $(2,316 > 2,05553)$, nilai signifikan lebih kecil dari α yaitu = $(0,029 < 0,05)$, dan koefisien regresi = $0,288$ atau $28,8\%$.
3. Hipotesis ketiga (H_{a3}) "*training* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam Alhamdulillah Ceria Sleman" terbukti kebenarannya. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis bahwa uji t hitung lebih besar dari t tabel = $(5,357 > 2,05553)$, nilai signifikan lebih kecil dari α yaitu = $(0,000 < 0,05)$, dan koefisien regresi = $0,709$ atau $70,9\%$.
4. Hipotesis keempat (H_{a4}) "*coaching*, *mentoring*, dan *training* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam Alhamdulillah Ceria Sleman" terbukti kebenarannya. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis uji F hitung lebih besar dari F tabel = $(20,718 > 2,96)$ dan nilai signifikan lebih kecil dari α yaitu = $(0,000 < 0,05)$. Pengaruh ini juga dibuktikan dengan hasil nilai kontribusi (R^2) variabel *coaching* (X_1), *mentoring* (X_2), dan *training* (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel *dependen* motivasi kerja (Y) sebesar 0,705 atau sebesar 70,5%. Sedangkan sisanya 0,295 atau sebesar 29,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti : *consulting*, *counselling*, *speaking*, dll.

Saran dari penelitian ini :

1. Bagi Yayasan Pendidikan Islam Alhamdulillah Ceria Sleman
Bagi karyawan dapat menerapkan praktek metode *coaching*, *mentoring*, dan *training* sesuai dengan aturan yang telah dibuat oleh yayasan. Karyawan juga harus lebih aktif dalam mengikuti kegiatan *coaching*, *mentoring*, dan *training* baik di dalam yayasan maupun di luar yayasan dengan penuh tanggung jawab. Sehingga Yayasan Pendidikan Islam Alhamdulillah Ceria Sleman dapat menjalankan kegiatan operasional secara efektif dan efisien. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa ada 2 variabel yang berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sehingga, saran peneliti agar Yayasan Pendidikan Islam Alhamdulillah Ceria Sleman dapat menerapkan metode yang tepat dalam melakukan strategi bisnis, menjalankan pekerjaan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP).
2. Bagi Peneliti Selanjutnya.
Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperbaiki keterbatasan dalam penelitian ini. Misalnya : menggunakan variabel-variabel *independen* lainnya seperti *consulting*, *counselling*, *speaking* yang dapat mempengaruhi motivasi kerja dikarenakan nilai pengaruh variabel lainnya menggunakan uji koefisien determinasi untuk nilai *R square* sebesar 0,295 atau sebesar 29,5% . Sehingga, dengan adanya penambahan variabel lainnya penelitian dapat menghasilkan suatu informasi yang lebih lengkap.

F. REFERENSI

- Anoraga, Pandji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arninditha, Nadya. 2012. *Pemberian Coaching dan Konseling untuk Meningkatkan Perilaku Proaktif dan Menurunkan Intensi untuk Keluar pada Executive Trainee Batch 4 (Studi pada PT.XYZ)*. Depok: Tesis Program Studi Psikologi Profesi Peminatan Psikologi Industri dan Organisasi.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Berliandaldo, M. 2016. *Analisa POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling) dalam Proses Alih Teknologi di Pusat Inovasi Lipi, Prosiding Seminar "Managing Local Resource to Complete in the Global Market", 10 – 12 November*. Sulawesi Tengah: Universitas Tadulako.
- Crawford, Muchael. 2010. *A Fifth Discipline Resource: A Practitioner's Guide Using Team Learning within Mentoring Program*. Cincinnati, Ohio: The Union Institute and University Graduate College.
- Darmawan, Yuyun Yuniar, Supartha, Wayan Gede dan Agoes Ganesha Rahyuda. 2017. *Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach-Bali*. E-Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.3 (2017) : 1265-1290, (<http://anzdoc.com/pengaruh-pelatihan-terhadap-motivasi-kerja-dan-kinerja-di-pr.html>, diakses 19 September 2020).
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fatimah, Hanifah Intan, Ethika, dan Resti Yulistia Muslim. 2016. *Pengaruh Mentoring, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Penghargaan Formal, dan Informal terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta, (<http://www.ejurnal.bunghatta.ac.id>, diakses 12 Mei 2020).
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

1)Penulis adalah Mahasiswa STIE Nusa Megarkencana Yogyakarta 2)Penulis adalah Dosen STIE Nusa Megarkencana Yogyakarta

- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Judy McKimm, C. J. And M. H. 2015. *Mentoring: Theory and Practice*, 1(1), 1-9, (<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>, diakses 07 Oktober 2020).
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kim KH, Zabelina DL. 2011. *Mentors In: Pritzker Marr, Editor. Encyclopedia of Creativity (Second Edition)*. San Diego: Academic Press.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrli. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (Edisi Kedua)*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Martoredjo, Nickodemus Thomas. 2015. *Peran Dimensi Mentoring dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi, Ismail. 2014. *Manajemen Perubahan: Teori dan Aplikasi pada Organisasi. Publik dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pettarani, Andi, Herman Sjahrudin, dan Abd. Mansyur Mus. 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*. Jurnal Organisasi dan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar, (<http://www.researchgate.net>, diakses 12 Mei 2020).
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rahmah, Dian Dwi Nur. 2017. *Pengaruh Pelatihan Coaching terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah pada Supervisor PT.X Kalimantan Timur*. Jurnal Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia vol. 05, no. 02 Agustus 2017, (<http://ejournal.ummm.ac.id>, diakses 19 September 2020).
- Rivai dan Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Ed. 2*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Salim, Gendro. 2014. *Effective Coaching*. Jakarta: PT. Buana Ilmu Populer.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sarjono, Haryadi, dan Julianita, Winda. 2011. *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wilson, C. 2011. *Performance Coaching: Metode Baru Mendongkrak Kinerja Karyawan, Alih Bahasa: De Santo Yohanes*. Jakarta: PPM.
- Winardi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Yulianto, Riyan. *Pengaruh Disiplin Kerja, Mentoring dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta, (<http://eprints.iain-surakarta.ac.id>, diakses 12 Mei 2020).
- Yuliawan, T. P. 2016. *Coaching Psychology: Sebuah Pengantar*. Buletin Psikologi, 19 (2).