

**PENGARUH COACHING, PENGEMBANGAN KARIR DAN UMPAN
BALIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN GOAL SETTING
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**



NIM. 21108020133
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

2025

**PENGARUH COACHING, PENGEMBANGAN KARIR DAN UMPAN
BALIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN GOAL SETTING
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA**

OLEH:

KHUSNUL ANWARI DWI HABSARI

NIM. 21108020133

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI:

DR. SITI NUR AZIZAH, S.E.I., M.E.I.

NIP. 19910919 201503 2 008

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2025

SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-500/Un.02/DEB/PP.00.9/03/2025

Tugas Akhir dengan judul

: PENGARUH COACHING, PENGEMBANGAN KARIR DAN UMPAN BALIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN GOAL SETTING SEBAGAI VARIABEL MODERASI

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : KHUSNUL ANWARI DWI HABSARI
Nomor Induk Mahasiswa : 21108020133
Telah diujikan pada : Jumat, 07 Maret 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A*

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Siti Nur Azizah, S.E., M.E.I.
SIGNED

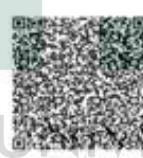
Valid ID: 67428c155e868



Pengaji I

Drs. Akhmad Yusuf Khairuddin, S.E., M.Sc.
SIGNED

Valid ID: 67d2518512654



Pengaji II

Syayyidah Maftuhatus Jannah, S.E., M.Sc.
SIGNED

Valid ID: 67424a955de88



Yogyakarta, 07 Maret 2025

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Misnun Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.

SIGNED

Valid ID: 67d2526e48488

SURAT PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

SURAT PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

Hal : Skripsi saudari Khusnul Anwari Dwi Habsari
Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga
Di-Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah melakukan pengoreksian, pemeriksaan, memberikan arahan, serta melakukan perbaikan yang diperlukan, dengan demikian, saya sebagai Pembimbing menyatakan bahwa skripsi yang diajukan oleh mahasiswa berikut ini:

Nama	:	Khusnul Anwari Dwi Habsari
NIM	:	21108020133
Judul Skripsi	:	"Pengaruh <i>Coaching</i> , Pengembangan Karir, dan Umpam Balik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan <i>Goal Setting</i> Sebagai Variabel Moderasi"

Skripsi ini telah layak untuk diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Perbankan Syariah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Islam.

Dengan ini, kami berharap skripsi ini dapat segera diujikan. Terima kasih atas perhatian dan pertimbangannya.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 25 Februari 2025
Pembimbing.



Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.
NIP. 19910919 201503 2 008

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Khusnul Anwari Dwi Habsari
NIM : 21108020133
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul "*Pengaruh Coaching, Feedback, dan Career Development Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Goal Setting Sebagai Variabel Moderasi*" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam body note dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 25 Februari 2025

Penyusun,


Khusnul Anwari Dwi Habsari
21108020133

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Sebagai civitas akademika Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Khusnul Anwari Dwi Habsari
NIM : 21108020133
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul

“Pengaruh Coaching, Pengembangan Karir, dan Umpan Balik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Goal Setting Sebagai Variabel Moderasi”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhal menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakan integritas akademik di institusi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 25 Februari 2025


Khusnul Anwari Dwi Habsari
21108020133

HALAMAN MOTTO

“Dan bersabarlah kamu. Sesungguhnya janji Allah itu benar”

(QS. Ar Rum:60)

“Every small effort counts. Keep it up!”

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. tapi gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”

(Boy Candra)

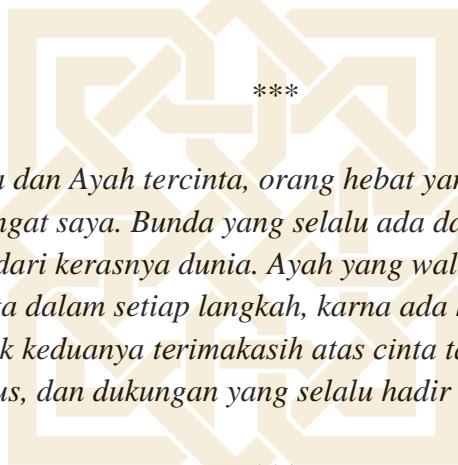
“Orang lain gak akan paham struggle dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian success stories nya. Berjuanglah untuk diri sendiri walau gak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini. Jadi tetap berjuang ya”

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bissmillahirrahmanirrahim

Dengan rahmat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas nikmat dan karunia-Nya sehingga proses dalam penyusunan tugas akhir ini dapat terselesaikan. Sholawat serta salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.



Teruntuk Bunda dan Ayah tercinta, orang hebat yang selalu berjuang dan menjadi penyemangat saya. Bunda yang selalu ada dalam setiap langkah serta menjadi sandaran dari kerasnya dunia. Ayah yang walaupun kehadirannya tidak selalu terasa nyata dalam setiap langkah, karna ada kalanya jarak dan waktu memisahkan. Untuk keduanya terimakasih atas cinta tanpa batas, do'a yang tak pernah putus, dan dukungan yang selalu hadir dalam hidup saya.



Kepada Bapak/Ibu Dosen yang memberikan ilmu pengetahuan, wawasan, bimbingan, pengalaman, dan memberikan motivasi terkhusus Ibu Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I. yang sudah membimbing dan mengarahkan hingga saat ini. Saya ucapan terima kasih atas jasa dan pengabdiannya, semoga membawa keberkahan dan bermanfaat kedepannya.



Serta untuk Almamater kebanggaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang memberikan pengalaman, pembelajaran dan kenangan.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

The Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	bā'	b	be
ت	tā'	t	te
ث	śā'	ś	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	khā'	kh	ka and ha
د	dāl	d	de
ذ	żāl	ż	zet (dengan titik diatas)
ر	rā'	r	er
ز	zā'i	z	zet
س	sīn	s	es
ش	syīn	sy	es and ye
ص	ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)

ع	‘ain	‘	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fā	f	ef
ق	qāf	q	qi
ك	kāf	k	ka
ل	lām	l	el
م	mīm	m	em
ن	nūn	n	en
و	wāwu	w	w
هـ	hā’	h	ha
ءـ	hamzah	,	apostrof
يـ	yā'	Y	ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis Rangkap

متعددة	ditulis	muta ’addidah
علة	ditulis	’iddah

C. Tā' Marbutah pada Akhir Kalimat

a. Ditulis dengan *h* jika dibaca *Sukun*

حکمة	ditulis	hikmah
جزية	ditulis	jizyah

(Ketentuan ini tidak berlaku untuk kata-kata Arab yang telah diserap ke dalam bahasa Indonesia, misalnya zakat, kecuali bila dikehendaki kata aslinya)

- b. Bila diikuti dengan kata sandang ‘al’ serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

كرامة الوليا	ditulis	<i>karāmah al-auliyā'</i>
--------------	---------	---------------------------

- c. Bila *Tā'marbutāh* hidup dengan *fathāh*, *kasrah*, or *dāmah* dengan demikian dituliskan *ny t* or *h*.

زكاة الفطرة	ditulis	<i>zakatā al-fitrāh</i>
-------------	---------	-------------------------

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

Semua *tā'marbutāh* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

--- ó ---	<i>fathah</i>	ditulis	a
--- ɔ ---	<i>kasrah</i>	ditulis	i
--- ə ---	<i>dammah</i>	ditulis	u

فعل	<i>fathah</i>	ditulis	<i>fa'ala</i>
ذكر	<i>kasrah</i>	ditulis	<i>zukira</i>
يذهب	<i>dammah</i>	ditulis	<i>yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1	fathah + alif جاھلیyah	ditulis ditulis	ā <i>jāhiliyah</i>
2	fathah + yā'mati تَنْسِي	ditulis ditulis	ā <i>tans ā</i>
3	kasrah + yā'mati كَرِيم	ditulis ditulis	i <i>karim</i>
4	dammah + wāwu mati فَرُوض	ditulis ditulis	ū <i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1	fathah + yā'mati بَيْنَكُمْ	ditulis ditulis	ai <i>bainakum</i>
2	fathah + wāwu mati قَوْل	ditulis ditulis	au <i>qaul</i>

G. Vokal Pendek yang berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	ditulis	<i>a'antum</i>
أُعْدَّتْ	ditulis	<i>u'iddat</i>
لَئِنْ شَكَرْتُمْ	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang alif + Lam

- a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “al”

القرآن	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

- b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السماء	ditulis	<i>al-Samā'</i>
الشمس	ditulis	<i>al-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض	ditulis	<i>zawi al-furūd</i>
أهل السنة	ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillahirabbil‘alamin, segala puji hanya bagi Allah SWT, Tuhan yang Maha Esa, yang dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengucapkan syukur atas segala nikmat yang diberikan, baik dalam bentuk kesehatan, kemudahan, maupun kesempatan untuk menyelesaikan studi ini. Skripsi ini merupakan hasil dari proses panjang yang penuh dengan tantangan dan pembelajaran. Tanpa bantuan dan petunjuk-Nya, penulis menyadari bahwa pencapaian ini tidak akan mungkin terwujud. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah memberikan teladan hidup yang luar biasa bagi umatnya. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya, baik bagi penulis pribadi, dunia akademik, maupun masyarakat secara umum.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materil. Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari dukungan, doa, dan bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu, izinkan saya menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada mereka yang telah berperan besar dalam perjalanan saya ini.

1. Bapak Prof. Noorhaidi, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I, sebagai Kepala Program Studi Perbankan Syariah periode 2024-2029
4. Bapak Defi Insani Saibil, S.E.I., M.E.K, sebagai Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah periode 2024-2029

5. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M, sebagai Kepala Program Studi Perbankan Syariah periode 2019-2024
6. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A, sebagai Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah periode 2019-2024
7. Ibu Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I, sebagai Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu memberikan nasihat, masukan dan dorongan yang berharga sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Terimakasih Ibu bukan hanya seorang dosen pembimbing, tetapi juga seorang mentor, inspirasi, dan sosok yang telah membantu penulis menemukan jalan dalam kebingungan. Bimbingan dan dukungan Ibu bukan hanya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini, tetapi juga membentuk karakter dan kepercayaan diri serta mengajarkan penulis tentang integritas, ketekunan, dan keberanian untuk bermimpi besar karna penulis sempat pesimis tidak bisa menyelesaikan skripsi dalam waktu dekat.
8. Bapak Hasan Al Banna, S.E.I., M.E, sebagai Dosen Pembimbing Akademik. Terima kasih atas bimbingan dan sarannya untuk semua hal yang berkaitan dengan studi penulis. Terima kasih atas dukungannya.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan wawasan bagi penulis selama menempuh studi, khususnya dosen program studi perbankan syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
10. Teruntuk Pintu Surgaku, seseorang yang selalu ada dalam setiap langkah penulis, Ibunda Siti Zainab tercinta yang selalu menjadi penyemangat dan sandaran penulis dari kerasnya dunia, terimakasih karena tiada henti hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan do'a, bimbingan, dukungan serta motivasi kepada penulis.
11. Teruntuk Superhero dan Panutanku, Ayahanda Anwar Sakbani terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, mungkin kehadiranmu tidak selalu terasa nyata dalam setiap langkah hidup penulis, ada kalanya jarak dan waktu memisahkan, ada pula saat kehadiranmu tak sepenuhnya hadir secara

- emosional, terimakasih atas segala do'a, motivasi, bimbingan, kasih sayang yang diberikan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
12. Teruntuk keduanya Ayah dan Bunda, terimakasih untuk setiap rupiah yang dikeluarkan untuk penulis, terimakasih untuk tempat tinggal yang nyaman selama ini, pakaian dan makanan yang penulis inginkan yang selalu diusahakan dan diberikan tanpa keluhan. Terimakasih telah mengusahakan apapun untuk penulis sampai sekarang. Terimakasih karna sampai saat ini Ayah dan Bunda masih ada di dunia.
 13. Teruntuk Kakak Tercinta, Wulandari yang telah menjadi sahabat, teladan, dan penyemangat yang selalu ada untuk penulis, terimakasih selalu hadir dengan pelukan dan motivasi yang mampu membangkitkan semangat penulis, terimakasih selalu percaya kepada penulis, bahkan ketika penulis meragukan diri sendiri.
 14. Teruntuk keponakan penulis, Naufal, Vania, dan Ghazy, terimakasih karna telah memberi keceriaan untuk penulis, terimakasih untuk semua tingkah lucu kalian, semoga kedepannya bisa sukses dan selalu membawa kebahagiaan untuk orang-orang di sekitar ya.
 15. Teruntuk seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, seseorang dengan inisial "G" yang selalu mendengarkan keluh kesah penulis dan selalu memberikan semangat serta dukungan kepada penulis, terimakasih telah menjadi pengingat dan menemani penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
 16. Teruntuk sahabat-sahabat penulis, Oktaviana Nursanti, Elisa Ayuni, Alifia Qurrotaa'yun, Nabila Zuhra, dan Allin Nurhalimah yang telah banyak berpartisipasi dalam proses penulis selama ini, terimakasih atas dukungan dan kerjasamanya.
 17. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga, terkhusus teman-teman Perbankan Syariah 2021 yang mendukung dan berjuang bersama.

18. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu memberikan pemikiran demi kelancaran dan keberhasilan penyusunan skripsi ini.
19. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for always being a giver and tryna give more than I receive, I wanna thank me for tryna do more right than wrong, I wanna thank me for just being me at all times.*

Semoga Allah senantiasa membalas semua kebaikan mereka dengan nikmat yang lebih berkah dan sempurna. Akhir kata penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu kritik dan saran serta perkembangan dari penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Yogyakarta, 25 Februari 2025



Khusnul Anwari Dwi Habsari
21108020133

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
SURAT PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
ABSTRAK	xxii
ABSTRACT	xxiii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	13
E. Sistematika Penulisan	14
 BAB II LANDASAN TEORI	 15
A. Kajian Teori	15
1. Kinerja Karyawan.....	15
2. <i>Goal Setting</i>	19
3. <i>Coaching</i>	26
4. Pengembangan Karir	31
5. Umpan Balik.....	36
B. Kajian Pustaka.....	42
C. Pengembangan Hipotesis	48
D. Kerangka Pemikiran.....	57
 BAB III METODE PENELITIAN	 58
A. Jenis Penelitian.....	58
B. Populasi dan Sampel Penelitian	58

C. Data, Sumber Data dan Teknik Pengumpulan	60
D. Definisi Operasional Variabel.....	62
E. Teknik Analisis Data.....	66
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	72
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	72
B. Profil Responden.....	72
C. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)	78
D. Analisis Model Struktural (Inner Model).....	85
E. Hasil Pengujian Hipotesis	92
F. Pembahasan.....	95
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	110
A. KESIMPULAN	110
B. IMPLIKASI PENELITIAN	111
C. BATASAN DAN KELEMAHAN PENELITIAN.....	113
D. REKOMENDASI BAGI PENELITIAN SELANJUTNYA	114
DAFTAR PUSTAKA	115
LAMPIRAN-LAMPIRAN	xxiv



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	62
Tabel 4.1 Karakteristik Tempat Penelitian.....	73
Tabel 4.2 Karakteristik Usia	74
Tabel 4.3 Karakteristik Masa Bekerja.....	74
Tabel 4.4 Karakteristik Posisi Bekerja.....	75
Tabel 4.5 Karakteristik Penghasilan	76
Tabel 4.6 Karakteristik Pendidikan Terakhir	77
Tabel 4.7 Karakteristik Status Pernikahan	78
Tabel 4.8 Pengujian Validitas Konvergen	80
Tabel 4.9 Validitas Diskriminan	82
Tabel 4.10 Cronbach's Alpha	83
Tabel 4.11 Composite Reliability	84
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	85
Tabel 4.13 Hasil Uji R Square	86
Tabel 4.14 Hasil Uji Q Square	87
Tabel 4.15 Hasil Uji F Square.....	88
Tabel 4.16 Hasil Uji SRMR.....	90
Tabel 4.17 Hasil Uji PLS Predict.....	90
Tabel 4.18 Hasil Uji Hipotesis	92
Tabel 4.19 Tabel Ringkasan Hasil Uji	95

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 55



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran. 1 Kuisioner Penelitian	xxiv
Lampiran. 2 Data Jawaban Kuisioner Penelitian	xxviii
Lampiran. 3 Hasil Pengolahan Data.....	xxxii
Lampiran. 4 Surat Izin Penelitian.....	xxxv
Lampiran. 5 Surat Bukti Benar-Benar Melakukan Penelitian	xxxvii
Lampiran. 6 Curriculum Vitae	xxxix

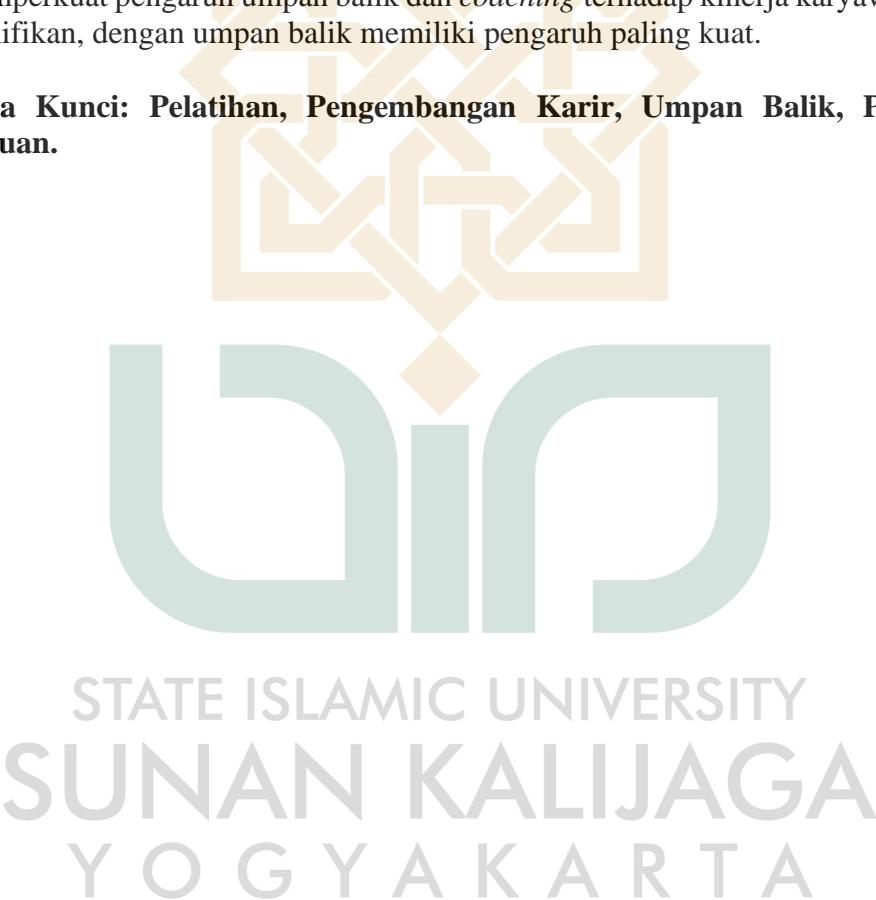


STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh *coaching*, pengembangan karir, dan umpan balik terhadap kinerja karyawan dengan *goal setting* sebagai variabel moderasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisa struktural menggunakan software Smart PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *coaching*, pengembangan karir, dan umpan balik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Goal setting* tidak memoderasi secara signifikan hubungan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Namun, *goal setting* memperkuat pengaruh umpan balik dan *coaching* terhadap kinerja karyawan secara signifikan, dengan umpan balik memiliki pengaruh paling kuat.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir, Umpan Balik, Penetapan Tujuan.



ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of coaching, career development, and feedback on employee performance with goal setting as a moderating variable. The sampling technique in this research used a questionnaire. The data analysis method in this research uses structural analysis using Smart PLS software. The results of this research show that coaching, career development, and feedback have a positive and significant effect on employee performance. Goal setting does not significantly moderate the relationship between career development and employee performance. However, goal setting significantly strengthens the influence of feedback and coaching on employee performance, with feedback having the strongest influence.

Keyword: *Coaching, Career Development, Feedback, Goal Setting*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkannya (Kawiana, 2018). Kinerja karyawan merupakan indikator yang digunakan untuk menilai seberapa efektif individu dan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang optimal tidak hanya menggambarkan kemampuan individu, melainkan juga mencerminkan efisiensi dan efektivitas sistem manajemen yang diimplementasikan oleh perusahaan. Dalam era globalisasi dan persaingan yang ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bertahan dan berkembang. Hasil kerja yang telah dicapai secara efektif oleh karyawan dalam hal kualitas dan kuantitas saat melakukan kegiatan yang sejalan dengan tanggung jawab yang telah didelegasikan oleh organisasi kemudian sesuai dengan kinerja karyawan.

Sementara itu menurut Robbins (2002), kinerja karyawan adalah hasil yang dapat diukur dari pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan menunjukkan seberapa baik seseorang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Dalam situasi ini, penting bagi karyawan untuk menetapkan standar yang jelas dan spesifik. Standar ini berfungsi sebagai tolok ukur untuk mengevaluasi pencapaian karyawan

dan memungkinkan manajemen untuk menentukan area mana yang perlu diperbaiki.

Susanti et al., (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan karyawan, bukan tentang apa yang dihasilkan atau diproduksi dari pekerjaan mereka(Susanti, 2021). Kinerja tidak hanya terbatas pada hasil akhir pekerjaan saja tetapi juga bagaimana proses kerja itu berjalan, sehingga kinerja dapat menjelaskan apa yang dilakukan dan bagaimana pekerjaan itu diselesaikan (Wibowo, 2013). Bahkan saat ini, penilaian kinerja karyawan tidak hanya digunakan untuk memutuskan promosi atau kompensasi, tetapi juga membantu perusahaan memahami cara memotivasi karyawan dan membuat rencana untuk meningkatkan kinerja mereka (Rawis, 2019). Oleh karena itu, karyawan perlu dipacu kinerjanya.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi, diperlukan peningkatan kerja yang optimal serta kemampuan untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan demikian, pemahaman tentang kinerja karyawan tidak hanya terbatas pada hasil akhir, tetapi juga mencakup proses yang mendukung pencapaian tersebut (Luthans & Li, 2006). Seperti *coaching*, pengembangan karir, dan umpan balik. Ini menunjukkan betapa pentingnya menggunakan pendekatan holistik untuk manajemen kinerja yang tidak hanya berfokus pada hasil tetapi juga pada pengembangan karyawan yang berkelanjutan (Wibowo, 2011).

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah *coaching*. *Coaching* merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka. Menurut Mondy (2016), *coaching* bertujuan untuk memaksimalkan potensi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja secara optimal. Hartomo (2020) menambahkan bahwa *coaching* mencakup berbagai bentuk bantuan, seperti pengarahan yang mendukung karyawan dalam mengembangkan diri. Karyawan yang menerima *coaching* yang berkualitas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih unggul, kreatif, dan inovatif dalam menjalankan tugas-tugas mereka (Wahyuningsih, 2019). Oleh karena itu, *coaching* yang tepat menjadi krusial bagi organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan hasil yang optimal (Nursyahputri, 2019).

Kurangnya *coaching* yang memadai dapat mengakibatkan kesulitan bagi karyawan dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, yang pada gilirannya dapat menurunkan semangat kerja mereka (Fizia & Muttaqin, 2018). Siswadi (2017) mencatat bahwa banyak karyawan masih kesulitan menerapkan metode kerja baru akibat kurangnya efektivitas dalam *coaching*. Efektivitas *coaching* sangat penting untuk pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan produktivitas, etos kerja, serta keterampilan karyawan. Hariandja (2002) menjelaskan bahwa *coaching* diperlukan agar karyawan dapat memahami tugas mereka dengan baik dan menyesuaikan

diri dengan perubahan di lingkungan kerja. Dengan demikian, berinvestasi dalam *coaching* yang efektif akan memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka dan bersaing secara lebih kompetitif di pasar yang terus berkembang.

Sebuah penelitian oleh Kuruppu (2021) menyatakan *coaching* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menemukan adanya hubungan yang kuat, positif, dan signifikan antara *coaching* dan kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa *coaching* merupakan salah satu upaya yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, (Rachmawati, 2016) berasumsi *coaching* sebagai investasi perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia. Melalui *coaching*, perusahaan berupaya meningkatkan kinerja karyawan secara komprehensif, meliputi pemberian pola pikir, perubahan perilaku yang lebih efektif, serta peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang terstruktur melalui *coaching* akan secara signifikan meningkatkan kinerja profesional di bidang terkait (Lestari, 2019).

Selain melalui *coaching*, pengembangan karir juga dapat meningkatkan kinerja karyawan serta membuka peluang promosi jabatan, sehingga karyawan dapat mencapai jenjang karir yang lebih baik secara terstruktur (Manggis, 2018). Adanya jenjang karir yang harus ditempuh oleh setiap karyawan dalam perusahaan dapat memotivasi mereka untuk meraih pencapaian karir setinggi dan sebaik mungkin (Kestari et al., 2015).

Pengembangan karier merupakan rangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti *workshop*) yang mendukung proses eksplorasi, pembentukan, kesuksesan, dan pencapaian karier seseorang (Dessler, 2010). Definisi ini dimaksudkan bahwa pengembangan karir adalah suatu kegiatan yang berkesinambungan dan berkelanjutan serta bermanfaat bagi pengembangan karier seseorang.

Pengembangan karir merupakan serangkaian jabatan atau pekerjaan yang diemban seseorang selama masa kerjanya, baik di lingkungan perusahaan. Pengembangan karir, sebagai bagian dari pengelolaan sumber daya manusia, bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan kinerja karyawan. Dengan demikian, karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan (Muspawi, 2017). Gomes (2003) berpendapat bahwa, dari sudut pandang karyawan, pengembangan karier memberikan gambaran umum jalur karier masa depan dalam organisasi dan menunjukkan minat jangka panjang organisasi terhadap karyawannya.

Untuk memperoleh karyawan dengan kinerja baik, perusahaan perlu melakukan upaya-upaya untuk memenuhi kebutuhan karyawannya, salah satunya melalui pengembangan karir karyawannya (Kestari et al., 2015). Jadi pengembangan karir mempunyai arti yang sangat besar keberadaanya bagi perusahaan, karena pengembangan karir merupakan salah satu tolak ukur bagi karyawan dalam mengembangkan karirnya (Rokhman, 2011). Banyaknya keluhan karyawan mengenai kurangnya perhatian perusahaan

terhadap jenjang karir mereka, mengindikasikan kemungkinan adanya masalah pengembangan karir di perusahaan tersebut (Bianca et al., 2013).

Isu kinerja merupakan hal krusial dalam dinamika organisasi. Kesenjangan kinerja (*performance gap*) timbul apabila terdapat disparitas antara kinerja yang ditargetkan dan realisasi aktual. Dalam mengatasi hal ini, perilaku aktif mencari umpan balik menjadi mekanisme yang bermanfaat. Umpan balik dalam hal ini adalah informasi yang diberikan kepada individu terkait performa mereka, yang berfungsi untuk menjembatani perbedaan antara ekspektasi dan realita kinerja. Menurut Ashford et al., (2003), mencari umpan balik sangat penting untuk mengatasi masalah kinerja karena membantu kita mengetahui apa yang sudah baik, apa yang kurang, dan bagian mana yang perlu ditingkatkan. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa umpan balik umumnya berkontribusi pada peningkatan kinerja (Whittaker & Levy, 2021). Proses umpan balik juga melibatkan komunikasi dua arah antara atasan dan karyawan, bertujuan untuk memberikan informasi konstruktif dan objektif yang dapat membantu meningkatkan kualitas pekerjaan.

Umpan balik yang efektif tidak hanya memberikan instruksi tetapi juga menciptakan interaksi yang mendukung perkembangan individu. Ajjawi & Boud (2018) menekankan pentingnya umpan balik dialogis, di mana penerima dapat berbagi pandangan dan meminta klarifikasi, dengan demikian, mempererat hubungan antara orang yang memberikan umpan balik dan orang yang menerimanya. Penelitian oleh (Smither & London,

2002) menunjukkan bahwa menerima umpan balik positif dan konstruktif sangat penting untuk meningkatkan kinerja individu. Budaya organisasi yang terbuka dan kolaboratif mendorong karyawan untuk merasa nyaman menerima serta memanfaatkan umpan balik, sehingga dapat menunjang perkembangan karier mereka.

Penelitian ini memilih *coaching*, pengembangan karir, dan umpan balik sebagai variabel independen karena ketiganya secara teoretis dan empiris terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang merupakan fokus utama dalam konteks perbankan syariah. Relevansi *coaching* dalam meningkatkan keterampilan dan potensi karyawan melalui pendekatan personal, yang didukung oleh teori *Social Cognitive* (Bandura, 1977) yang menekankan pembelajaran melalui interaksi sosial dan observasi. Dalam industri perbankan syariah yang dinamis, *coaching* dapat membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan regulasi dan meningkatkan kualitas layanan. Pengembangan karir memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mencapai aktualisasi diri dan meningkatkan motivasi, yang sejalan dengan teori hierarki kebutuhan Maslow (Maslow, 1943). Pengembangan karir yang terstruktur dapat meningkatkan retensi karyawan dan menciptakan tenaga kerja yang kompeten dalam perbankan syariah. Peran umpan balik dalam memberikan informasi yang konstruktif tentang kinerja karyawan, yang didukung oleh teori kontrol (Carver & Scheier, 1982) yang menekankan pentingnya umpan balik dalam mengarahkan perilaku menuju tujuan yang diinginkan. Dalam

konteks perbankan syariah, umpan balik yang efektif dapat membantu karyawan memahami standar etika dan profesionalisme yang tinggi. Pemilihan ketiga variabel ini juga didasarkan pada penelitian sebelumnya yang menunjukkan dampak positif coaching oleh Persada et al., (2023) yang menyatakan bahwa coaching berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian pengembangan karir oleh Bianca (2013) menunjukkan hasil bahwa pengembangan karir secara langsung memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan penelitian umpan balik oleh Smither & London (2002) yang menunjukkan bahwa orientasi terhadap umpan balik yang positif dan konstruktif dapat berdampak positif pada kinerja individu. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengkonfirmasi pengaruh variabel-variabel ini dalam konteks spesifik perbankan syariah di Indonesia.

Kinerja karyawan tidak berhenti dipengaruhi oleh *coaching*, pengembangan karir, dan umpan balik tersebut. Ketika karyawan tidak punya *goal setting* dalam hidupnya, dia juga akan lemah. Karena *goal setting* adalah salah satu motivasi terbesar untuk meningkatkan target kinerjanya. Locke & Latham (2002) menjelaskan, *goal setting* merupakan penetapan tujuan untuk mencapai tingkat kemampuan tertentu dalam suatu tugas, yang umumnya dikaitkan dengan batas waktu tertentu. *Goal setting* oleh individu atau perusahaan merupakan faktor kunci dalam bekerja, karena menjalankan sebuah perusahaan atau organisasi tanpa tujuan yang

jelas bukanlah hal yang mudah. Selain itu, tujuan yang jelas dapat memotivasi seseorang untuk bekerja lebih optimal (Ramadhanti, 2010).

Di era organisasi modern yang terus berubah dan semakin kompleks, meningkatkan kinerja karyawan menjadi sangat penting. Penelitian ini berupaya untuk memahami secara komprehensif faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan, dengan fokus pada *coaching*, pengembangan karir, dan umpan balik. Namun, perlu disadari bahwa efektivitas intervensi-intervensi tersebut tidak bisa dianggap sebagai satu-satunya penentu keberhasilan. Oleh karena itu, penelitian ini mengadopsi *goal setting* sebagai variabel moderasi (*Z*) untuk memperkaya analisis. *Goal setting*, yang didasarkan pada prinsip bahwa tujuan yang spesifik dan menantang dapat memotivasi dan mengarahkan perilaku, diharapkan dapat memoderasi pengaruh *coaching*, pengembangan karir, dan umpan balik terhadap kinerja karyawan. Penambahan variabel *goal setting* ini didasarkan pada keyakinan bahwa efektivitas *coaching*, pengembangan karir, dan umpan balik sangat bergantung pada sejauh mana karyawan memiliki tujuan yang jelas dan terstruktur yang selaras dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini berupaya untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan kontekstual mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta implikasi praktisnya bagi manajemen sumber daya manusia.

Penetapan tujuan (*goal setting*) terdiri dari dua kata, yaitu "*goal*" yang berarti tujuan, sasaran, target, cita-cita, dan "*setting*" yang berarti penetapan,

pengaturan, atau merancang. Hamalik (2012) berpendapat bahwa tujuan merupakan apa yang ingin diraih oleh suatu perilaku yang pada akhirnya akan memuaskan kebutuhan. Suwarto (1999) mengemukakan bahwa *goal* (tujuan) adalah upaya yang dilakukan seseorang untuk mengurangi kebutuhan yang belum terpenuhi dengan cara mencari hasil yang dianggap sebagai energi yang dapat mendorong orang untuk berperilaku dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Menurut Makmun (2002), tujuan adalah sesuatu yang diharapkan oleh seseorang untuk dicapai setelah adanya *coaching*.

Goal setting sebagai teknik untuk meningkatkan motivasi kerja dan selanjutnya akan meningkatkan kinerja (Locke, 1968). *Goal* mencakup standar kinerja (pengukuran untuk menilai kinerja), norma kerja (standar yang ditetapkan kelompok kerja terkait penerimaan perilaku tertentu), kuota (batas minimum pekerjaan atau produksi), tugas (bagian pekerjaan yang harus diselesaikan), objektif (hasil akhir yang ingin dicapai melalui suatu tindakan atau rangkaian tindakan), tenggat waktu (batas penyelesaian tugas), dan anggaran (pembatasan pengeluaran) (Locke et al., 1981).

Karyawan merupakan asset penting dalam perusahaan yang harus dikelola dan dikembangkan untuk memastikan perusahaan terus berjalan. Maka perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang sesuai, dan beban kerja yang sesuai dengan keahlian, serta sikap dan perilaku manajer yang baik sehingga karyawan lebih termotivasi untuk mencapai tujuannya (Dessler, 2017).

Karyawan dengan motivasi kerja tinggi akan semangat bersaing dalam meraih prestasi, ingin segera melihat hasil nyata dari usahanya, memiliki aspirasi yang realistik, berfokus pada masa depan, menghargai waktu, bertanggung jawab, percaya diri, dan pantang menyerah dalam menyelesaikan tugas (Gomes, 2013).

Jika karyawan memiliki tujuan yang jelas, mereka cenderung lebih fokus dan termotivasi untuk mencapainya (Robbins & Judge, 2017). Penetapan tujuan yang efektif juga membantu karyawan mengatur sumber daya mereka dengan lebih baik, yang membantu mereka mengarahkan tindakan mereka, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Penetapan tujuan yang baik dapat meningkatkan fokus, usaha, dan ketekunan karyawan dalam mencapai hasil yang diinginkan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas (Locke & Latham, 2019).

Dalam penelitian ini, variabel *coaching* berkaitan dengan umpan balik, karena *coaching* yang optimal dari perusahaan memungkinkan karyawan untuk memberikan umpan balik yang optimal melalui kinerja yang dihasilkannya. Variabel pengembangan karir memiliki keterkaitan dengan prinsip *challenging*, karena dalam proses pengembangan karir, karyawan dituntut untuk terus menunjukkan kinerja yang optimal. Tantangan ini mendorong karyawan untuk membuktikan kompetensinya dalam menyelesaikan tugas dengan baik, yang pada akhirnya memberikan manfaat bagi perusahaan melalui tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, pemahaman mengenai hubungan dan interaksi berbagai

faktor ini menjadi krusial dalam menilai kinerja karyawan secara keseluruhan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *coaching* terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengembangan karir memengaruhi kinerja karyawan?
3. Sejauh mana umpan balik berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan?
4. Apakah *goal setting* berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *coaching*, pengembangan karir, dan umpan balik terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini memiliki tujuan, diantaranya:

1. Untuk mengetahui pengaruh *coaching* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh umpan balik terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui peran *goal setting* dalam memoderasi hubungan *coaching*, pengembangan karir, dan umpan balik terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

1. Peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang komponen-komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam hal *coaching*, pengembangan karir, dan umpan balik, dengan *goal setting* sebagai moderasi.
2. Dengan menyelidiki antara praktik manajemen dan kinerja karyawan, penelitian ini dapat memberikan kontribusi baru kepada manajemen sumber daya manusia (SDM).
3. Penelitian dapat meningkatkan reputasi dan pengakuan peneliti dalam komunitas ilmiah dengan dipublikasikan dalam jurnal akademis.

b. Bagi Pengguna

1. Penelitian ini dapat membantu organisasi mengoptimalkan praktik manajemen sumber daya manusia mereka dengan menerapkan strategi *coaching*, pengembangan karir, umpan balik, dan *goal setting* yang efektif, menetapkan tujuan yang terukur, dan menerapkan mekanisme umpan balik yang berkelanjutan.
2. Organisasi dapat menemukan area dimana mereka dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja dengan mengetahui bagaimana *coaching*, pengembangan karir, umpan balik, dan *goal setting* berdampak pada kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pertama memberikan penjelasan dasar tentang masalah yang dibahas. Sub bab materi mencakup latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan keuntungan penelitian, serta kerangka penyusunan penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab kedua membahas teori-teori, kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis, definisi variabel, dan penelitian sebelumnya yang menjadi dasar penulisan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas metode penelitian informasi jenis penelitian, sumber data, populasi dan sampel, definisi operasional, dan teknik pengumpulan dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab empat dari penelitian ini berisi sub bab yang menjawab hipotesis penulis tentang elemen yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menyajikan hasil penelitian dan menjelaskan keterbatasannya. Ini juga memberikan saran untuk peneliti berikutnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, terkait pengaruh *coaching*, pengembangan karir, dan umpan balik terhadap kinerja karyawan dengan *goal setting* sebagai variabel moderasi dengan objek penelitian karyawan Bank BTN Syariah Yogyakarta dan Bank BPD DIY Syariah, dapat diketahui kesimpulannya sebagai berikut:

1. *Coaching* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai p-value 0,015 dan *original sample* 0,523. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik program *coaching* yang diberikan, semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai p-value 0,046 dan *original sample* 0,423. Ini mengindikasikan bahwa ketika karyawan merasakan adanya kesempatan pengembangan karir yang baik, kinerja mereka juga akan meningkat.
3. Umpan balik terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai p-value 0,003 dan *original sample* 0,593. Semakin konstruktif dan teratur umpan balik yang diberikan, semakin baik kinerja karyawan.

4. Pengembangan karir yang dimoderasi *goal setting* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (*p-value* 0,390). Meskipun menunjukkan arah positif (*original sample* 0,191), pengaruhnya tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan secara statistik.
5. Umpaman balik yang dimoderasi *goal setting* memiliki pengaruh positif dan signifikan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *p-value* 0,000 dan *original sample* 0,815. Ini menunjukkan bahwa kombinasi antara umpan balik yang baik dan penetapan tujuan yang jelas sangat efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.
6. *Coaching* yang dimoderasi *goal setting* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *p-value* 0,011 dan *original sample* 0,552. Ini membuktikan bahwa program *coaching* akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan ketika disertai dengan penetapan tujuan yang jelas.

B. IMPLIKASI PENELITIAN

1) Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis yang signifikan dalam pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks perbankan syariah. Hasil penelitian memperkuat teori yang ada dengan membuktikan bahwa *coaching*, pengembangan karir dan umpan balik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terutama ketika dimoderasi oleh *goal*

setting. Temuan ini memperluas pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor pengembangan karyawan berinteraksi dengan penetapan tujuan dalam meningkatkan kinerja, dengan pengecualian pada hubungan moderasi antara pengembangan karir dan *goal setting* yang tidak terbukti signifikan. Hal ini menambah nuansa baru dalam pemahaman teoretis tentang kompleksitas hubungan antara pengembangan karir dan penetapan tujuan dalam konteks kinerja karyawan.

2) Implikasi Praktis

Bagi praktisi dan manajemen perbankan syariah, penelitian ini menyediakan panduan praktis dalam mengembangkan strategi peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan pentingnya mengintegrasikan program *coaching*, pengembangan karir, dan sistem umpan balik yang efektif dalam praktik manajemen sumber daya manusia. Khususnya, temuan bahwa *goal setting* memperkuat dampak *coaching* dan umpan balik terhadap kinerja karyawan mengisyaratkan bahwa organisasi perlu memastikan setiap program pengembangan karyawan disertai dengan penetapan tujuan yang jelas dan terukur. Manajemen dapat menggunakan hasil ini sebagai dasar untuk merancang program pengembangan karyawan yang lebih komprehensif dan efektif.

3) Implikasi Sosial

Dalam konteks sosial yang lebih luas, penelitian ini memberikan pemahaman tentang bagaimana praktik manajemen sumber daya

manusia dapat berkontribusi pada pengembangan profesional dan kesejahteraan karyawan di sektor perbankan syariah. Dengan meningkatnya kinerja karyawan melalui program pengembangan yang efektif, hal ini tidak hanya berdampak pada produktivitas organisasi tetapi juga pada kualitas layanan perbankan syariah kepada masyarakat. Lebih jauh, pemahaman tentang pentingnya *coaching*, pengembangan karir, dan umpan balik yang didukung oleh *goal setting* yang jelas dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung pengembangan profesional, yang pada akhirnya berkontribusi pada pembangunan sosial ekonomi yang berkelanjutan

C. BATASAN DAN KELEMAHAN PENELITIAN

Penelitian ini telah dilakukan secara sistematis dengan metode yang sesuai serta dukungan teori dan data empiris yang relevan. Namun, seperti halnya penelitian lain, penelitian ini memiliki beberapa batasan dan kelemahan yang perlu diakui. Berikut beberapa batasan dan kelemahan penelitian.

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada dua kantor cabang Bank Syariah di Yogyakarta, yaitu Bank BTN Syariah dan Bank BPD DIY Syariah, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi untuk seluruh bank syariah di Indonesia. Jumlah responden yang terbatas (55 responden) mungkin belum sepenuhnya mewakili populasi karyawan bank syariah secara keseluruhan.

2. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama pengumpulan data dapat menimbulkan *common method bias*. Kemungkinan adanya *social desirability bias* dimana responden cenderung memberikan jawaban yang dianggap baik secara sosial.
3. Tidak dilakukannya analisis tambahan seperti wawancara mendalam atau observasi langsung yang dapat memperkaya pemahaman tentang hubungan antar variabel.

D. REKOMENDASI BAGI PENELITIAN SELANJUTNYA

Adapun saran yang akan disampaikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang dapat memoderasi atau memediasi hubungan antara *coaching*, pengembangan karir, umpan balik dan kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau budaya organisasi
2. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk lebih mengerahkan waktu, tenaga dan sumber daya yang dibutuhkan agar dapat melibatkan lebih banyak kantor cabang bank syariah, baik di Yogyakarta maupun di wilayah lain, untuk memperoleh hasil yang lebih representatif dan meningkatkan generalisasi penelitian.
3. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan kuesioner dalam bentuk hard file dan pengisian kuisioner yang didampingi langsung oleh peneliti untuk menghindari kesalahan dan kebingungan yang dialami responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiqalisya, A., & Nahartyo, E. (2022). Pengaruh Umpan Balik terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Moderasi Keadilan Prosedural. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 25 (1), 45–58.
- Agustini, I. G. A. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Kinerja. *Jurnal Manajemen*, 8(10), 5928–5946.
- Aini, O. N., Telkom, U., Kerja, M., & Karyawan, K. (2021). *Pengaruh Coaching Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia Pt Pos Indonesia Bandung Effect Of Coaching And Work Motivation On Employee Performance Directorate Of Human Resources Pt Pos Indonesia*. 8(4), 3454–3462.
- Ajjawi, R., & Boud, D. (2018). Examining the nature and effects of feedback dialogue. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 43 (7), 1106–1119.
- Akhmal, A., Laia, F., Ruri, & Sari, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7 (2), 535–551. <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.3043>
- Ali, M., & M. (2016). Pengaruh dukungan keluarga, peran gender, efikasi diri pengambilan keputusan karir, dan pengharapan hasil terhadap career indecision. *Jurnal Palastren*, 9 (2), 279–304.
- Aliefiani Mulya Putri G, Fauzi A, Saputra F, Putra Danaya B, & Puspitasari D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan . *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 99–110.
- Alyani Putri, D. (2018). *Pelaksanaan Penilaian Perilaku Kerja Pegawai dengan Metode Penilaian 360 Derajat Feedback*.
- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal Of*

- Management*, 1–11.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. GLOBAL (PT.GM). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 184–190.
- Ashford, S.J., Blatt, R., & VandeWalle, D. (2003). Reflections on the Feedback Environment: The Role of Feedback in the Development of a Learning Organization. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 869–891.
- Atmaja, D. R., & Damayanti, A. (2022). Pengaruh Umpan Balik Positif Pemimpin Dan Penilaian Kinerja Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan: Peran Mediasi Perilaku Suara Dan Otonomi Pekerjaan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 11(3), 248. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v11i3.653>
- Balbed, A. & D. K. S. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4676–4703.
- Bandura, A. (1977). Social Learning Theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). Human Resource Management (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Bianca, A., Putiri, B., Katili, Shanti K., & A. (2013). Pengaruh motivasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan metode structural modelling. *Jurnal Teknik Industri*, 1 (4), 334–340.
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (2010). Management (10th ed.). McGraw-Hill.
- Canatay, A., Emegwa, T., Lybolt, L. M., & Loch, K. D. (2022). Reliability assessment in SEM models with composites and factors: A modern perspective. *Data Analysis Perspectives Journal*, 3 (1), 1–6.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1982). A useful conceptual framework for personality-social, clinical, and health psychology. *Psychological Bulletin*, 92(1), 111-135.
- Cesario, F., Lee, C., & Whitaker, B. (2024). Pengaruh Performance Management, Reaction to Feedback, dan Job Characteristic terhadap Job Satisfaction Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma (JIMF)*, 7(3), 223–224. [https://doi.org/\[10.32493/frkm.v7i3.33952\]](https://doi.org/[10.32493/frkm.v7i3.33952])

- Chaplin, J. P. (2006). *Kamus Lengkap Psikologi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern Methods for Business Research*, 2, 295–336.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Daryanto dan B. Suryanto. (2022). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. *Penerbit Gava Media*.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh Jilid 1*.
- Dessler, G. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat.
- Distyawaty. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Journal Katalogis*, 5(4), 56–68.
- Dusauw, A. C., Lengkong, V. P., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Manado. *Jurnal EMBA*, 4 (5), 551-510. <https://doi.org/ma.4.3.2016.14246>
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya*.
- Fajar, A. M., Noer, B. A., & Apriyansyah, B. (2021). Pengaruh Feedback Orientation dan Goal Orientation terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Dan Seni Its*, 10(1), 99–105.
- Fizia, N., & Muttaqin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Dinamika UMT*, 2477–1546.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8*.
- Ginting, S. D., & Ariani, D. W. (2004). Pengaruh Goal Setting Terhadap Performance: Tinjauan Teoritis. *Kinerja*, 8(2), 198–208.
- Goldstein, I. L. (1993). Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation. *Wadsworth*.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.

- Gómez-Miñambres, J. (2012). Goal Missed, Self Hit: Goal-Setting, Goal-Failure, and Their Affective Consequences. *Frontiers in Psychology*.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16 (2).
- Hafeez, K., & Aburawi, A. (2015). The Impact of Training on Employee Performance: A Case Study of Libyan Oil and Gas Industry. *International Journal of Business and Management*, 10 (9), 1–10.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *Sage Publications*.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., dan Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). *SAGE Publications*.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). *When to use and how to report the results of PLS-SEM*. 31 (1), 2–24.
- Hair, Joseph F., William C. Black, Barry J. Babin, Ralph E. Anderson, & R. L. T. (2014). Multivariate Data Analysis. *Pearson Education*.
- Hamalik, O. (2012a). Pendidikan dan Pengajaran. *Bumi Aksara*.
- Hamalik, O. (2012b). Studi Literatur: Motivasi Belajar Siswa dalam Pembelajaran. *Journal of Education Studies*, 12 (34).
- Handoko, T. H. (1994). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. *BPFE*.
- Hariandja, M. tua effendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama.
- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *JIMEA*, 200–2007.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revis.
- Herviani, V., & Febriansyah, A. (2016). Tinjauan atas proses penyusunan laporan keuangan pada Young Entrepreneur Academy Indonesia Bandung. *Jurnal Riset Akuntansi*, 8 (2), 23–24.
- Husnul Khatimah. (2023). Analisis Kompetensi Memediasi Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada

- Tenaga Kependidikan Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Semarang). *Innovation, Theory & Practice Management Journal*, 2(2), 28–43. <https://doi.org/10.56444/jitpm.v2i2.981>
- Imam Ghazali dan Hengky Latan. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. 75.
- Iskandar, A. (2010). Metode Penelitian. *Jurnal Ilmiah*, 6 (3), 66–67.
- Jufrizien, J., & Pulungan, M. (2022). Pengaruh Career Development dan Program Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Elmali*, 5 (6), 3382–3392. <https://doi.org/10.1047467/elmali.v5i6.2426>
- Jumawan, & M. T. M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 3 (3), 343-352.
- Kakui, I.M., & Gachunga, H. (2016). Effects of career development on employee performance in the public sector: a case of National Cereals And Produce Board. *The Strategic Journal of Business and Change Management*, 3 (19), 308–342.
- Kawiana, I. G. P. (2018). The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, and Organizational Commitment towards Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 35–45.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2000). Foundations of Behavioral Research (4th ed.). Harcourt College Publishers.
- Kestari, R., Lestari, S., & Kakinaka, M. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17 (1), 1–10.
- Kluger, A. N., & DeNisi, A. (2019). The Effects of Feedback Interventions on Performance. *Psychological Bulletin*, 254–284.
- Komarudin, A. (2013). Pengaruh Goal Setting Terhadap Motivasi Atlet. *Jurnal Pendidikan Olahraga*, 1 (1), 37–45.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). Organizational Behavior (10th ed.). McGraw-Hill Education.

- Kurniawan, A. (2023). Pentingnya Feedback (Umpang Balik) Konstruktif Di Dalam Organisasi. *EBISMAN*, 2 (1), 147–159. <https://doi.org/10.24176/ebisman.v2i1.349>
- 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. *Global Journal of Management and Business Research*, 13–20.
- Kusumah, A., Zahri, R., & B, M. (2024). Pengaruh Metode Coaching Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bara Energi Lestari Kabupaten Nagan Raya Aceh. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 7 (2), 1720–1730. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1592>.
- Latham, G. P. (2004). The Motivation Benefits of Goal Setting. *Academy of Management Executive*, 18 (4), 126–129.
- Lestari, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12 (3), 45–60.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57 (9), 705–717. doi:10.1037//0003-066X.57.9.705.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2013). New Developments in Goal Setting and Task Performance. Routledge. *Academy of Management Perspectives*, 27 (3), 176–179.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). Goal Setting Theory: Theory and Practice. In *The Oxford Handbook of Work and Organizational Psychology*, 1, 1–30.
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., & Latham, G. P. (1981). Goal setting and task performance: 1969-1980. *Psychological Bulletin*, 90 (1), 125–152.
- Locke, E.A., Shaw, K.N., Saari, L.M., & Lathan, G. P. (1990). The Importance of Goals in the Workplace. *Journal of Applied Psychology*, 349–356.
- Locke. (1968a). Toward a Theory of Task Motivation and Incentives: Organizational Setting in Organisations. *Academy of Management Journal*, 824–845.
- Locke, E. A. (1968b). Toward A Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 68–106.

- Luthans, F., & Li, W. (2006). Psychological capital: Developing the human competitive edge. *Oxford University Press*.
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior (10th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Mahfud, S., & Ratmono, D. (2021). Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis. *Penerbit Andi*.
- Mahyadi, M. (2023). Umpam balik dan evaluasi terhadap kinerja organisasi: A literature review. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3 (2), 161–178. [https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jimek.v3i2.1781](https://doi.org/10.55606/jimek.v3i2.1781)
- Makmun, A. S. (2002). Psikologi Kependidikan: Perangkat Sistem Pengajaran Modul. *PT Remaja Rosdakarya*.
- Makmur, G. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Gayamakmur Mobil Medan. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15 (2), 123–135.
- Malik, A., & Aziz, M. (2018). *Coaching Guide Olympics*.
- Manggis, I. W., Yuesti, N. P., & Sapta, I. G. A. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8 (2), 176–185.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). Human Resource Management (11th ed.). *Thomson South-Western*.
- Mey, T. E. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Evoluzione Tyrez Purwadadi Subang. *The World of Business Administration Journal*, 3 (1), 43–50. [https://doi.org/https://doi.org/10.23917/wba.v3i1.11861](https://doi.org/10.23917/wba.v3i1.11861)
- Mondy, R. Wayne, N. R. M. (2016). Human Resource Management, Tenth Edition. *Pearson Education Limited*.
- Moran, J. (1997). *Goal Setting: A Practical Guide to Setting and Achieving Goals*.
- Mulyana, A., Prawirosentono, S., & Rahim, M. (2019). Kinerja dan Pengembangan Karyawan. *Alfabeta*.
- Murniyanti, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan.

- Jurnal Managemen*, 3(1), 63–73.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32534/jv.v16i2.2016>
- Muspawi, M. (2017). Menata Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia Organisasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17 (1), 118–131.
- Napitupulu, B. B. J. (2021). Coaching dan Kinerja Individu: Analisis Mediasi Komitmen Kerja pada Karyawan Industri Manufaktur. *Jurnal Value*, 16(2), 30–43.
- Nawawi, H. (2005). Penilaian Kinerja Pegawai. *Alfabeta*.
- Nursyahputri, S. R., & Saragih, H. R. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit Hcbp Pt Telekomunikasi Indonesia (Tbk). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 238–247.
- Ozili, P. K. (2023). *The acceptable R-square in empirical modelling for social science research*. Munich Personal RePEc Archive.
- Palacios, R. dan Lumbrieras, C. (2006). Mentoring and Coaching: It Perspective. *Journal of Technology Management and Innovation*, 1 (3), 131–139.
- Persada, I.N., Nabella, S.D., Sina, U.I. (2023). *The Influence Of Compensation, Training, Competence and work discipline on employee performance*.
- Purnamasari, R. (2019). Determinan Goal-Setting terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan. *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(1). <https://doi.org/10.22515/relevance.v2i1.1662>
- Putri, R. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5 (2), 123–135.
- Rachmawati, F. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trias Sentosa. *Agora*, 259–264.
- Ramadhanti AR, H. F. (2010). *Hubungan Self Efficacy dengan Goal Setting Karyawan PT. Himeria Semata*.
- Randi. (2018). *Teori Penelitian Terdahulu*.
- Rawis, A., Sendow, G. M., Walangitan, M. D., Motivasi, P., Dan, K., Profesi, S., Ekonomi, F., & Manajemen, J. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sertifikasi Profesi Terhadap Kinerja Karyawan Barista Kedai Kopi Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4730–4737.

- Rivai, V., & Sagala, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. *Rajawali Pers*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior (2nd European Edition). London, England: Pearson Education Limited, 624–625. isbn: 978-1-292-01655-9
- Robbins, S. P. (2002). Perilaku Organisasi. Prenada Media Group, 191–192.
- Robbins, S. P. (2006). Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Prehalindo., 260–261.
- Rokhman, W. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Nora Media Enterprise.
- Rubyiyanto. (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*.
- Samsu. (2017). Kesalahan dalam menentukan populasi. *Metodologi Penelitian*.
- Sapruwan, S. (2023). *Faktor-faktor Pendorong Motivasi dan Perannya dalam Kinerja Pegawai*.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research*, 8 (2), 23–74.
- Sedarmayanti. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada Organisasi Penting Dilaksanakan untuk Meningkatkan Kinerja Maupun Etos Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5 (1), 1–10.
- Sekaran, U. (2000). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (3rd ed.). John Wiley & Sons., 221.
- Sekaran, U. (2006). Research Methods for Business: A Skill Building Approach (4th ed.). John Wiley & Sons.
- Shahmehr, et al. (2014). *Penetapan Sasaran atau Tujuan untuk Kinerja*.
- Shaputra, A.R. dan Hendriani, S. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero). *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8 (1).
- Siagian, S. P. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta., 207.
- Sinambela, A. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Siregar, S. R. B., Ratnawati, V., & Wahyuni, N. (2021). Pengaruh Goal Setting Dan Batasan Waktu Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak Dengan Motivasi Sebagai

- Variabel Pemediasi. *The Journal of Taxation*, 2(1), 2722–5437. <https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/jot/article/view/14415/6820>
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 124–137.
- Smith, J.W., & London, M. (2002). Feedback Orientation, Feedback Culture, and the Longitudinal Performance Management Process. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 745–757.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Alfabeta*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Alfabeta*, 137.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sujana, I. & Sujana, A. (2020). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8 (1), 1–10.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data*. 75.
- Sunarto, R. (2013). Pengantar Statistika. *Alfabeta*, 348.
- Suparman. (2017). *Pelatihan Goal Setting untuk Meningkatkan Efikasi Diri dan Kinerja Karyawan*. Surakarta.
- Susanti, R. M. (2021). Pengukuran Kinerja Organisasi. *Ekasakti Educational Journal*, 1(2), 313–318. <https://doi.org/10.31933/eej.v1i2.473>
- Suwarto. (1999a). Pengaruh Tujuan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 1 (1), 15-25.
- Suwarto, D. (1999b). Tujuan dan Motivasi dalam Perilaku Manusia. *Jurnal Psikolog*, 6 (1), 45–56.
- Tosi, H. L., Rizzo, J. R., & Carroll, S. J. (1991). Goal Setting Theory: A Review and Implications for Future Research. *Academy of Management Review*, 212–247.

- Veithzal, R. (2005). *Performance Appraisal*.
- Vinzi, V. E., Chin, W. W., Henseler, J., & Wang, H. (2010). Handbook of partial least squares: Concepts, methods and applications. *Springer*.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Warta Dharmawangsa*, 13(2), 1–16.
- Wells, J. (. (2021). *Biosocial Research Methods. In The Encyclopedia of Research Methods in Criminology and Criminal Justice. Volume II*: 537–545.
- Whittaker, B. G., & Levy, P. (2021). Linking Feedback Quality and Goal Orientation to Feedback Seeking and Job Performance. *Human Performance*, 159–178.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*.
- Wibowo, A. (2011). *Manajemen Kinerja*.
- Wibowo, A. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4 (1), 1–10.
<https://doi.org/https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/download/265/113>.
- Yamin, S. (2022). *Olah Data Statistik SmartPLS 3 SmartPLS4 AMOS STATA*.
- Yulizar, A., Sari, R. F., & Rahman, A. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12 (1), 45–58.
- Zubairi, A. (2019). Pengembangan Karir dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Bisnis, Jurnal Manajemen Dan*, 15 (2), 123–130.
- Zulfikar, M. I. (2024). Pentingnya Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Dan Motivasi Karyawan. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 01–07.