

## Pengaruh Metode *Coaching* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bara Energi Lestari Kabupaten Naga raya Aceh

**Rahmad Zahri**

Magister Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan  
[rzahri2023@yahoo.com](mailto:rzahri2023@yahoo.com)

**Mesra B**

Magister Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan  
[mesrab@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:mesrab@dosen.pancabudi.ac.id)

### Abstrak

Dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih terarah dan efisien, peningkatan kompetensi karyawan melalui metode coaching dapat menjadi langkah yang efektif dalam meningkatkan kinerja perusahaan, terutama jika kompetensi tersebut diintervensi secara tepat untuk memperbaiki kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh metode coaching terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kompetensi pada PT. Bara Energi Lestari Kabupaten Nagan Raya, Aceh. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal. Data diperoleh dari subjek yang diteliti, yaitu karyawan di PT. Bara Energi Lestari yang berjumlah 70 orang kuesioner, Analisis data kuantitatif hasil kuisisioner menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Hasil analisis menunjukkan bahwa metode *coaching* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi dengan nilai T-Statistik  $2,896 > 1,96$ . Dan kompetensi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-Statistik  $31,851 > 1,96$ . Namun metode Coaching tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada pengaruh tidak langsung kompetensi mampu mengintervensi pengaruh antara metode coaching terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-Statistik  $2,798 > 1,96$ . Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih terarah dan efisien. Meningkatkan kompetensi karyawan melalui metode coaching dapat menjadi langkah yang efektif dalam meningkatkan kinerja perusahaan, terutama jika kompetensi tersebut diintervensi secara tepat untuk memperbaiki kinerja karyawan.

**Kata Kunci** : *Pengaruh; Metode\_Coaching; Kompetensi; Kinerja\_Karyawan*

### I. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan-perusahaan menghadapi tantangan untuk memastikan bahwa karyawan mereka memiliki tingkat kompetensi yang tinggi agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka secara optimal. penguatan globalisasi dalam tenaga kerja sangat berpengaruh kepada masyarakat. Hal ini dikarenakan masyarakat merupakan faktor inti dan unsur penting untuk semua pekerjaan operasional perusahaan (Krisnawati & Bagia, 2021).

Kurangnya kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dengan kebutuhan perusahaan dapat menyebabkan rendahnya produktivitas dan kinerja secara keseluruhan (Awan et al., 2020). Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk kurangnya pemahaman bersama tentang ekspektasi pekerjaan yang dapat menyebabkan

ketidakjelasan peran dan tanggung jawab karyawan, serta hambatan dalam koordinasi dan kinerja tim (Kozlowski & Ilgen, 2006).

Kompetensi kerja yang kuat di antara karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam hal ini peran sumber daya manusia adalah penting bagi keberhasilan sebuah organisasi. Dalam mencapai keberhasilan tersebut, perusahaan harus memiliki pengelolaan yang baik untuk mencapai efektifitas dan efisiensi suatu organisasi yang terampil. (Nashrullah & Saragih, 2020).

Secara umum, fenomena yang terjadi dalam dunia kerja saat ini mencakup beberapa aspek yang dapat memengaruhi kompetensi kerja dan kinerja karyawan. Pertama, perubahan cepat dalam teknologi dan globalisasi telah menciptakan tuntutan baru terhadap keterampilan dan pengetahuan karyawan. Perusahaan-perusahaan di berbagai sektor harus beradaptasi dengan inovasi teknologi yang terus berkembang untuk tetap bersaing, sehingga kompetensi teknis menjadi krusial. Kinerja perusahaan mampu di kendalikan dengan baik jika organisasi tersebut mempunyai kemampuan dan keahlian tertentu dalam karyawannya (Nashrullah & Saragih, 2020).

Berdasarkan kondisi nyata secara umum tentang pentingnya kompetensi karyawan dalam sebuah perusahaan, peningkatan kompetensi melalui berbagai upaya dan metode menjadi salah satu prioritas program utama organisasi yang harus dilakukan. Dalam penelitian ini penulis merekomendasikan metode coaching sebagai salah satu program peningkatan kompetensi karyawan. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara kompetensi kerja dengan metode coaching, perusahaan dapat merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih terarah dan efisien.

PT. Bara Energi Lestari merupakan perusahaan pertambangan batubara yang beroperasi di Kabupaten Nagan Raya, Provinsi Aceh. PT. Bara Energi Lestari pertama kali berproduksi pada Maret 2008 dengan menyuplai batubara sebagai bahan bakar PLTU Energi Alamraya Semesta (EAS) yang berada di Desa Kuta Makmue, Kecamatan Kuala, Kabupaten Nagan Raya, Provinsi Aceh. Berdasarkan pengamatan awal penulis melalui observasi dan wawancara dengan pimpinan HDR dan beberapa karyawan fenomena yang terjadi pada PT. Bara Energi Lestari adalah adanya kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan dapat menyebabkan rendahnya produktivitas dan kinerja. Kurangnya pemahaman bersama tentang ekspektasi pekerjaan dapat menyebabkan ketidakjelasan peran dan tanggung jawab, serta menghambat koordinasi dan kinerja tim.

Masalah lain yang timbul adalah seringnya program pelatihan yang tidak dirancang untuk mengatasi kebutuhan kompetensi spesifik yang dibutuhkan oleh karyawan serta karyawan merasa bahwa perusahaan tidak memberikan peluang pengembangan karir yang jelas. Masalah lain yang berkaitan dengan perkembangan teknologi yang cenderung sangat cepat sehingga Karyawan kesulitan menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi baru, yang dapat menghambat daya saing perusahaan.

Penelitian ini relevan dalam konteks kebijakan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan, karena akan memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen PT. Bara Energi Lestari untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan dan pengembangan, khususnya dalam penerapan metode coaching. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara kompetensi kerja, metode coaching, dan kinerja karyawan, perusahaan dapat merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih terarah dan efisien. Coaching dapat membantu individu di setiap tingkatan dengan tujuan agar mereka kedepannya mengetahui ingin menjadi apa sehingga mereka dapat menjadi yang terbaik (Dewi, 2017).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dan memahami pengaruh metode coaching terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi sebagai variabel intervening di PT. Bara Energi Lestari, Kabupaten Naga Raya, Aceh. Penelitian ini bertujuan untuk merinci hubungan antara kompetensi kerja karyawan dengan kinerja mereka, serta untuk mengidentifikasi sejauh mana kompetensi kerja dapat berperan sebagai faktor perantara dalam hubungan tersebut.

## **II. LANDASAN TEORI**

### **A. Kinerja Karyawan**

#### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Program pelatihan yang dirancang untuk mengatasi kebutuhan kompetensi spesifik yang dibutuhkan oleh karyawan serta karyawan akan menghasilkan karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Fahmi, 2017).

Sedangkan menurut (Mangkunegara. A.A. P, 2020) kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Dalam penelitian ini pengertian kinerja karyawan merujuk pada pendapat (Fahmi, 2017) yaitu hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya

#### **2. Indikator Kinerja Karyawan**

Untuk mengukur tingkat kinerja karyawan dalam penelitian ini penulis merujuk pada teori (Fahmi, 2017) yaitu :

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.

### **B. Metode Coaching**

#### **1. Pengertian Metode Coaching**

Coaching merupakan seni menciptakan lingkungan, melalui percakapan dan cara makhluk yang memfasilitasi proses dimana seseorang dapat bergerak menuju tujuan dengan cara yang memuaskan (Kalkavan & Katrinli, 2014). Sementara (Hameed & Waheed, 2011) menyatakan bahwa coaching merupakan proses pembelajaran untuk mengembangkan kapasitas individu yang di dalamnya terdapat proses dari berbagai pengetahuan untuk mengembangkan perilaku dan diharapkan kepada organisasi yang mengadakan pengembangan coaching dapat meningkatkan perusahaannya. Unsur keberhasilan coaching adalah hubungan yang terjalin dengan baik antara dua hal yaitu coach (pembina) serta coachee (peserta) (Amin, 2021).

Dalam penelitian ini definisi metode coaching merujuk pada pendapat (Hameed & Waheed, 2011) yaitu metode proses pembelajaran untuk mengembangkan kapasitas individu yang di dalamnya terdapat proses dari berbagai pengetahuan untuk

mengembangkan perilaku dan diharapkan kepada organisasi yang mengadakan pengembangan coaching dapat meningkatkan perusahaanya

## 2. Indikator Metode *Coaching*

Dalam penelitian ini untuk mengukur proses *coaching* peneliti merujuk pada teori Kinlaw dalam (Sintiawati et al., 2022) yaitu :

### 1) *Key Values* (Nilai-nilai Utama)

Proses coaching adalah manajer dan pemimpin yang berbagi keyakinan tentang kompetensi manusia, Superior performance/kinerja dan nilai-nilai coaching/pembinaan.

### 2) *Essential Characteristics* (Karakteristik Penting)

Hasil positif dari interaksi *coaching*/pembinaan tergantung pada hal berikut supervisor menciptakan kondisi penting yang mendukung pembinaan, supervisor menggunakan keterampilan yang penting untuk pembinaan, supervisor cukup disiplin untuk menciptakan struktur dari inti yang mendasari pembinaan dan supervisor mampu menerapkan keterampilan dan percakapan inti untuk peluang khusus untuk perbaikan kinerja secara terus-menerus.

### 3) *Critical Skills* (Keterampilan Kritis)

Untuk bertindak atas nilai-nilai mereka, supervisor harus menerjemahkan pemahaman mereka tentang pembinaan ke dalam perilaku. Supervisor memiliki keterampilan berikut : Kehadiran, Inquiry, Merefleksikan, menegaskan dan menegakkan disiplin

### 4) *Core Conversation* (Inti Percakapan)

Salah satu aspek mayor dari kedisiplinan adalah kemampuan untuk menciptakan bentuk inti pembicaraan. Dengan kata lain pembicaraan yang dilakukan focus kepada sasaran apa yang akan dikembangkan.

### 5) *Performance Application* (Aplikasi Kinerja)

Setiap aplikasi kinerja menggambarkan bagaimana inti pembicaraan terlihat dan ide-ide apa yang bisa diterapkan. Hal-hal yang ada didalam aplikasi coaching yaitu : jalan keluar masalah, Belajar, Dukungan terhadap kinerja dan Penyesuaian.

## C. Kompetensi

### 1. Pengertian Kompetensi

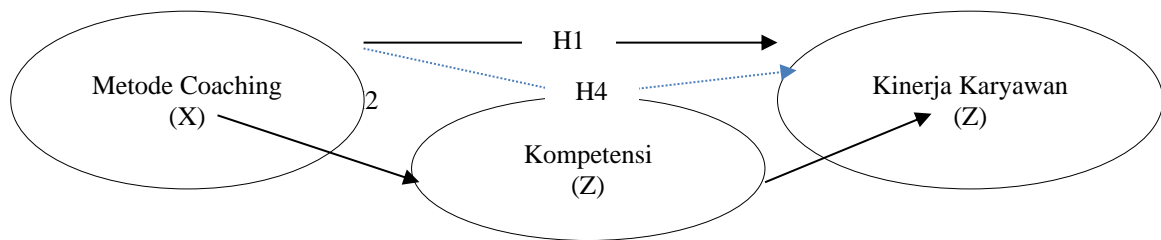
Kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu (Prabawati et al., 2022). Sedangkan menurut (Sutrisno, 2017) menyatakan bahwa kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik.

### 2. Indikator Kompetensi

Untuk mengukur tingkat kompetensi karyawan dalam penelitian ini menggunakan indikator yang dirumuskan oleh Gordon dalam (Sutrisno, 2017) yaitu:

- 1) Pengetahuan (knowledge);
- 2) Pemahaman (understanding);
- 3) Kemampuan (skill);
- 4) Nilai (value);
- 5) Sikap (attitude) dan;
- 6) Minat (interest).

Berdasarkan penjelasan landasan teori diatas dapat dirumuskan kerangka konseptual penelitian ini seperti pada gambar berikut :



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

**III. METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif kasual. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bara Energi Lestari, Kabupaten Naga Raya, Aceh. Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai bulan September sampai dengan Desember 2023. Menurut (Sugiyono, 2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bara Energi Lestari yang berjumlah 70 orang dengan rincian sebagai berikut :

**Tabel 1. Jumlah Populasi**

Bidang	Jumlah
Pengawas	15
Administrasi	5
Operation	50
<b>Total</b>	<b>70</b>

Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yaitu melibatkan semua responden untuk menjadi sampel berarti sampel yang akan di gunakan adalah 70 karyawan (Sugiyono, 2018).

Data yang akan digunakan dari penelitian ini adalah data hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden yang terdiri dari seluruh Karyawan pada semua divisi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan software SmartPLS 3.0.

Sedangkan uji kelayakan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Pengujian *outer model* guna untuk memperoleh nilai *outer loading* yang memenuhi persyaratan *validity dan reliability*. Pengujian model structural (Inner model) yang meliputi uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. nilai koefisien determinasi / R<sup>2</sup> berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1) (Kuncooro, Munajad, 2013).

Uji Goodness fit untuk menentukan sejauh mana data yang diamati sesuai dengan distribusi teoretis yang diasumsikan oleh model atau hipotesis (Ghozali & Latan, 2015)

dan uji hipotesis (T-Statistic Test) yang terdiri dari uji *path coefficients* untuk menguji bagaimana pengaruh langsung masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya serta pengaruh tidak langsung variabel intervening dalam mempengaruhi variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya.

Pengujian ini digunakan untuk menentukan arah hubungan antar variabel (positif/negatif). Jika nilai nya 0 sampai 1, maka arah hubungan antar variabel dinyatakan positif. Sedangkan jika nilai nya 0 sampai -1, maka arah hubungan antar variabel dinyatakan negatif. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai t statistik lebih besar dari t tabel. Menurut (Ghozali & Latan, 2015) kriteria nilai t tabel 1,96 dengan taraf signifikansi 5%

#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### 1. Hasil penelitian

###### 1.1 Analisis *Outer Model*

Pengujian *outer model* dalam penelitian ini menggunakan analisis algorithm pada *software SmartPLS versi 3.0*, guna untuk memperoleh nilai *outer loading* yang memenuhi persyaratan *validity dan reliability*.

###### a. Hasil Pengujian *Convergent Validity*

*Convergent validity* dari measurement model dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara score item/indikator dengan score konstruknya.indikator yang memiliki nilai korelasi individunya lebih besar 0,7 maka di anggap valid tetapi pada riset tahap pengembangan nilai indikator 0,5 dan 0,6 masih dapat di terima. Berdasarkan pada result for *outer loading* menunjukkan adanya indikator memiliki loading di dibawah 0,60 dan tidak signifikan. Berikut disajikan hasil nilai *outer loading* pada pada Tabel berikut ini.

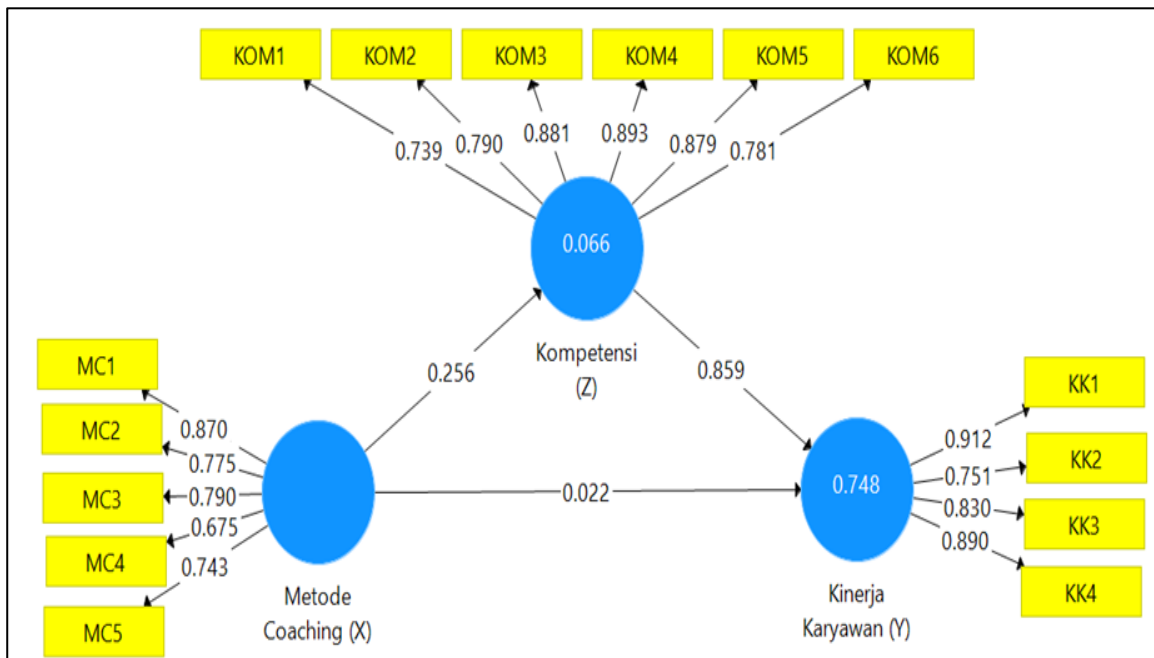
**Tabel 2. *Outer Loading***

Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
<b>Metode Coaching (X)</b>		
MC1	0.870	Valid
MC2	0.775	Valid
MC3	0.790	Valid
MC4	0.675	Valid
MC5	0.743	
<b>Kompetensi (Z)</b>		
KOM1	0.739	Valid
KOM2	0.790	Valid
KOM3	0.881	Valid
KOM4	0.893	Valid
KOM5	0.879	Valid
KOM6	0.781	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>		
KK1	0.912	Valid
KK2	0.751	Valid
KK3	0.830	Valid
KK4	0.890	Valid

**Sumber : Output Smart PLS, 2023**

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat seluruh indikator memiliki nilai *loading factor* > 0.60. Menurut (Ghozali, Imam & Latan, 2015) menyatakan bahwa indikator dinyatakan valid jika

memiliki nilai *loading factor* > 0.60. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat dilakukan penelitian selanjutnya. Berikut ditampilkan dalam bentuk model structural seperti pada gambar berikut :



Gambar 1. Hasil Pengujian *Outer Model*

**b. Hasil Uji Discriminat Validity**

Pengujian selanjutnya adalah menguji validitas diskriminan, pengujian ini bertujuan untuk menentukan apakah suatu indikator reflektif merupakan pengukuran yang baik bagi konstruksya berdasarkan prinsip bahwa indikator berkorelasi tinggi terhadap konstruksya. Berikut hasil cross loading dari pengujian validitas diskriminan seperti pada tabel berikut in

Tabel 3. *Discriminant Validity*

Indikator Variabel	Kinerja Karyawan (Y)	Kompetensi (Z)	Metode Coaching (X)
KK1	<b>0.912</b>	0.837	0.255
KK2	<b>0.751</b>	0.773	0.320
KK3	<b>0.830</b>	0.602	0.025
KK4	<b>0.890</b>	0.670	0.171
KOM1	0.488	<b>0.739</b>	0.093
KOM2	0.564	<b>0.790</b>	0.119
KOM3	0.818	<b>0.881</b>	0.277
KOM4	0.777	<b>0.893</b>	0.170
KOM5	0.727	<b>0.879</b>	0.220
KOM6	0.810	<b>0.781</b>	0.317
MC1	0.264	0.261	<b>0.870</b>
MC2	0.118	0.059	<b>0.775</b>
MC3	0.090	0.146	<b>0.790</b>
MC4	0.189	0.255	<b>0.675</b>
MC5	0.172	0.128	<b>0.743</b>

**Sumber: Output Smart PLS, 2023**

Berdasarkan tabel 4 dapat di lihat nilai *cross loading* di setiap indikator dan variabel lebih besar dari variabel dan indikator lainnya, *cross loading* variabel Metode coaching menunjukkan bahwa *cross loading* indikator variabelnya lebih besar dari *cross loading* variabel laten lainnya, *cross loading* indikator variabel kinerja Karyawan menunjukkan bahwa nilai indikator *cross loading* lebih besar dari variabel laten lainnya, *cross loading* Kompetensi juga menunjukkan lebih besar nilai *cross loading* indikator daripada *cross loading* variabel latennya. Berdasarkan data tersebut dapat dinyatakan secara *discriminat* hasil *cross loading* di anggap valid.

**c. Hasil Pengujian *Composite reliability***

Pengujian selanjutnya menentukan nilai reliabel dengan *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu nilai konstruk yang dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,60. Selain melihat nilai *composite reliability* nilai reliabel bisa dilihat pada nilai konstruk variabelnya dengan *cronbachs alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu konstruk dinyatakan reliable jika nilai *cronbachs alpha* diatas 0,7. Berikut ini tabel nilai loading untuk konstruk variabel penelitian yang dihasilkan dari menjalankan program Smart PLS pada tabel berikut ini.

**Tabel 4. Construct Reliability and Validity**

Indikator	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	0.868	0.911	0.719
Kompetensi (Z)	0.910	0.929	0.687
Metode Coaching (X)	0.838	0.881	0.598

**Sumber: Output Smart PLS, 2023**

Berdasarkan Tabel 5 dapat dijelaskan bahwa nilai AVE pada setiap variabel yang diujikan memiliki nilai > 0,5 ini menunjukkan bahwa semua variabel di dalam penelitian ini memenuhi *criteria discriminant validity*. Untuk mengetahui reliabilitas dalam penelitian ini digunakan nilai *composite reliability*. Nilai yang diterima untuk tingkat reliabilitas adalah > 0,7. Berdasarkan kriteria tersebut dapat dilihat bahwa seluruh variabel pada penelitian ini memiliki nilai > 0,70 sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel yang diuji memenuhi reliabilitas konstruk.

**1.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)**

Evaluasi model struktural (*inner model*) dilakukan untuk memastikan model struktural yang dibangun robust dan akurat. Tahapan analisis yang dilakukan pada evaluasi model struktural dilihat dari beberapa indikator yaitu:

**a. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk melihat pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 3.0 diperoleh nilai R Square seperti pada tabel berikut.

**Tabel 5. Hasil R Square**

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan (Y)	0.748	0.745
Kompetensi (Z)	0.066	0.059

**Sumber: Output Smart PLS, 2023**

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa nilai R square Adjusted variabel kinerja Karyawan sebesar 0,745 atau 74,50% yang artinya pengaruh Metode coaching terhadap kinerja Karyawan dalam kategori sedang. Artinya semakin meningkat Metode coaching maka akan semakin meningkat kinerja Karyawan. Sementara nilai R Square pada variabel kinerja Karyawan sebesar 0,748 atau 74,80% yang artinya pengaruh Metode coaching terhadap kinerja Karyawan sebesar 74,80.% dan sisanya 25,20% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti. Sedangkan nilai R Square Adjusted variabel Kompetensi adalah 0,059 atau 5,90% yang artinya Metode coaching mempengaruhi Kompetensi sebesar 5,90% atau pada kategori sangat rendah yang artinya Metode coaching tidak terlalu signifikan meningkatkan Kompetensi Karyawan. Selanjutnya nilai R square variabel Kompetensi sebesar 0,066 atau 6.60 % yang artinya Metode coaching mempengaruhi Kompetensi sebesar 6,60% sedang sisahnya 93,40% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti.

**b. Hasil Uji Goodness of Fit**

Uji Goodness of Fit (uji kesesuaian) adalah metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik model atau distribusi statistik yang diuji sesuai dengan data yang diamati. Uji Goodness of Fit bertujuan untuk menentukan sejauh mana data yang diamati sesuai dengan distribusi teoretis yang diasumsikan oleh model atau hipotesis. Uji goodness of fit model dapat dilihat dari dengan melihat nilai NFI pada program. Jika nilai NFI > SRMR dan semakin mendekati 1, maka semakin baik model (good fit). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 3.0 diperoleh nilai Model Fit sebagai berikut ini.

**Tabel 6. Model Fit**

	<b>Saturated Model</b>	<b>Estimated Model</b>
SRMR	0.120	0.120
d_ULS	1.732	1.732
d_G	2.090	2.090
Chi-Square	1027.486	1027.486
NFI	0.544	0.544

**Sumber: Output Smart PLS, 2023**

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai NFI adalah 0,544 > 0,120 sehingga dapat dinyatakan bahwa model dalam penelitian ini telah memiliki *goodness of fit* yang cukup dan layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

**c. Hasil Pengujian Hipotesis**

Setelah melakukan analisis inner model maka hal berikutnya mengevaluasi hubungan antar konstruk laten guna untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat T-Statistics dan nilai P-Values. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *T-Statistics* > 1,96 dan P-Values < 0,05. Berikut ini adalah hasil *Path Coefficients* pengaruh langsung antar variabel seperti pada tabel berikut ini.

**Tabel 7. Path Coefficients (Pengaruh Langsung)**

<b>Variabel</b>	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>	<b>Hasil</b>
Kompetensi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.859	0.863	0.027	31.851	<b>0.000</b>	Diterima

Metode Coaching (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.022	0.023	0.041	0.543	<b>0.588</b>	<b>Ditolak</b>
Metode Coaching (X) -> Kompetensi (Z)	0.256	0.296	0.088	2.896	<b>0.004</b>	<b>Diterima</b>

Sumber: Output Smart PLS, 2023

Berdasarkan data Tabel 8 dapat dinyatakan bahwa Metode coaching tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai T- statistic  $0,543 < 1,96$  dengan nilai P-Value  $0,588 > 0,05$ . Artinya walaupun Metode coaching ditingkatkan namun kinerja Karyawan tidak akan meningkat. Hasil ini menjawab hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu Metode coaching tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bara Energi Lestari. Hasil ini sejalan dengan temuan dari hasil penelitian (Rahmah & Fahmie, 2016) yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan hasil dari sebelum dan sesudah diberikan coaching terhadap kinerja supervisor.

Selanjutnya pada pengaruh metode coaching terhadap kompetensi diperoleh data nilai T-Statistik diperoleh  $2,896 > 1,96$  dengan nilai P-Value  $0,004 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa metode coaching berpengaruh terhadap kompetensi pada PT. Bara Energi Lestari Hal ini dapat diartikan bahwa jika metode coaching ditingkatkan maka kompetensi karyawan akan meningkat. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Kusnayanti & Rini, 2023) yang menyatakan bahwa metode training memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja Karyawan diperoleh data bahwa nilai T-Statistic sebesar  $31.851 > 1,96$  dengan nilai P-Value  $0,000 < 0,05$  yang artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan jika Kompetensi ditingkatkan maka kinerja karyawan cenderung akan meningkat dengan signifikan. Pernyataan ini menjawab hipotesis yang ke tiga dengan kesimpulan bahwa jika Kompetensi ditingkatkan maka kinerja Karyawan cenderung akan meningkat secara signifikan (Kusumah et al., 2024). Untuk menjawab hipotesis ke empat maka dilihat dengan melihat pengaruh tidak langsung antar variabel seperti pada tabel berikut ini.

**Tabel 8. Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)**

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV)	P Values	Hasil
Metode Coaching -> Kompetensi -> Kinerja Karyawan	0.220	0.256	0.079	2.798	<b>0.006</b>	<b>Diterima</b>

Sumber: Output Smart PLS, 2023

Berdasarkan tabel 8 dapat dijelaskan bahwa kompetensi (Z) mampu mengintervensi pengaruh antara Metode coaching (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) . Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai T-Statistik  $2,789 > 1,96$  dengan nilai P-Value  $0,006 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh tidak langsung antara Metode coaching dan Kinerja Karyawan melalui Kompetensi. Hasil ini memberikan wawasan tentang bagaimana variabel perantara Kompetensi dapat mengintervensi hubungan antara Metode coaching terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bara Energi Lestari

## 2. Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini dapat diperkuat dengan merujuk pada temuan penelitian sebelumnya yang relevan. Dalam konteks pengaruh Metode coaching terhadap Kompetensi, temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Nofiar et al., 2022) dan (Aini,

2021) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara metode coaching dengan peningkatan kompetensi karyawan. Perusahaan yang menerapkan program coaching secara sistematis dan terarah akan mengalami peningkatan dalam kompetensi karyawan. Ketika seorang karyawan mendapat bimbingan dan pembinaan secara individu atau dalam kelompok, mereka memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan pekerjaan mereka dengan lebih efektif (Nassazi, 2013).

Dalam hal pengaruh metode coaching terhadap Kinerja Karyawan, penelitian sebelumnya oleh (Rahmah, 2017) telah mengemukakan bahwa menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh pelatihan coaching terhadap kemampuan pemecahan masalah atau kinerja. Dalam kaitannya dengan pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan, temuan ini sejalan dengan penelitian (Muslimah, 2016) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh dan peran penting dalam meningkatkan kinerja Karyawan.

Beberapa faktor yang dapat menyebabkan metode coaching tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan termasuk kualitas coaching yang kurang, keterampilan coach yang tidak memadai, resistensi terhadap perubahan dari karyawan, faktor-faktor kontekstual dalam organisasi, dan tingkat komitmen karyawan yang rendah.

Lebih lanjut, pengaruh Tidak Langsung melalui Variabel perantara kompetensi juga dapat mengintervensi pengaruh metode coaching terhadap kinerja karyawan memainkan peran penting dalam menjelaskan hubungan antara Metode coaching dengan Kinerja Karyawan. Artinya, perbaikan dalam Metode coaching dapat berkontribusi pada peningkatan Kompetensi, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja Karyawan.

Pengaruh tidak langsung melalui variabel perantara kompetensi dalam hubungan antara metode coaching dan kinerja karyawan sering terjadi. Dengan peningkatan kualitas metode coaching, karyawan dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru yang diperlukan untuk tugas mereka. Hal ini dapat meningkatkan kompetensi mereka dalam menjalankan pekerjaan dengan lebih efektif, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka dalam hal produktivitas, kualitas pekerjaan, dan pencapaian tujuan kerja. Oleh karena itu, perbaikan dalam metode coaching dapat memiliki dampak positif secara langsung maupun tidak langsung pada kinerja karyawan di lapangan (Syukri et al., 2023).

## V. KESIMPULAN

Dari hasil analisis data hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Metode coaching tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja Karyawan di Kantor PT. Bara Energi Lestari dengan hasil nilai  $T - \text{Statistik}$  sebesar  $0.543 < 1,96$ . Hasil ini menunjukkan bahwa walaupun metode coaching ditingkatkan namun tidak akan berpengaruh pada peningkatan kinerja Karyawan.
2. Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja Karyawan dengan nilai  $T - \text{Statistik}$   $31.851 > 1,96$  dan  $P \text{ value}$   $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan jika Kompetensi ditingkatkan, kinerja Karyawan cenderung akan meningkat.
3. Pada hubungan pengaruh antara Metode coaching dengan Kompetensi menunjukkan bahwa memiliki pengaruh signifikan dengan hasil nilai  $T - \text{Statistik}$   $2.896 > 1,96$  dan  $P \text{ Value}$   $0,004 < 0,05$  yang artinya bahwa peningkatan metode coaching dapat secara langsung meningkatkan signifikan terhadap Kompetensi Karyawan. yang pada gilirannya berpotensi meningkatkan kinerja Karyawan.

4. Pada pengaruh tidak Langsung melalui Variabel Kompetensi ditemukan bahwa variabel Kompetensi dapat berperan dalam menjelaskan hubungan antara Metode coaching dengan Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari nilai  $T - \text{statistik sebesar } 2.798 > 1,96$  dengan nilai  $P \text{ Value } 0,006 < 0,05$  yang artinya, perbaikan dalam Metode coaching dapat berkontribusi pada peningkatan Kompetensi, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja Karyawan. Temuan ini menjelaskan hubungan kompleks antara variabel-variabel tersebut dalam konteks penelitian.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aini, O. N. (2021). Pengaruh Coaching dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia PT. POS Indonesia Bandung. *e-Proceeding of Management*.
- Amin, N. M. (2021). Penerapan Soft Skill Coaching Pada Penyusunan Aktualisasi (Studi Kasus Pada Pelatihan Dasar CPNS Kabupaten Pulau Morotai). *Jurnal Administrasi Publik*, 17(2), 233–247. <https://doi.org/10.52316/jap.v17i2.78>
- Awan, S. H., Habib, N., Shoaib Akhtar, C., & Naveed, S. (2020). Effectiveness of Performance Management System for Employee Performance Through Engagement. *SAGE Open*, 10(4), 215824402096938. <https://doi.org/10.1177/2158244020969383>
- Dewi, S. R. (2017). *Kajian Pengaruh Coaching Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufacturing di Provinsi Banten*.
- Fahmi, I. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Alfabeta.
- Ghozali & Latan. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. SemarangHarnanto. 2017. *Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis*. BPFPE.
- Ghozali, Imam & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares “Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0.”* Universitas Diponegoro.
- Hameed, A., & Waheed, A. (2011). Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. *International Journal of Business and Social Science*, 2(13).
- Kalkavan, S., & Katrinli, A. (2014). The Effects of Managerial Coaching Behaviors on the Employees’ Perception of Job Satisfaction, Organisational Commitment, and Job Performance: Case Study on Insurance Industry in Turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 1137–1147. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.129>
- Kozlowski, S. W. J., & Ilgen, D. R. (2006). Enhancing the Effectiveness of Work Groups and Teams. *Psychological Science in the Public Interest*, 7(3), 77–124. <https://doi.org/10.1111/j.1529-1006.2006.00030.x>
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- Kuncooro, Munajad. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi 4*. Erlangga.
- Kusnayanti, F., & Rini, H. P. (2023). The Influence of Competence, Training, and Career Development on Employee Performance at Pabrik Gula Lestari Nganjuk Installation Section. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 3272–3284. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.5102>
- Kusumah, A. I., Sulfiani, S., Nurnilasari, N., & Heriyono, H. (2024). The Effect of Competency on Employee Performance at PT. FSCM Manufacturing Indonesia

- Plant Filter Cirebon. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 7(1), 345–353. <https://doi.org/10.24815/jr.v7i1.37252>
- Mangkunegara. A.A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Muslimah, N. N. (2016). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan*.
- Nashrullah, Z. R., & Saragih, R. (2020). *Pengaruh Coaching Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dana Pensiun Telkom Bandung*. 4(3).
- Nassazi, A. (2013). Effects of Training on Employee Performance. *University of Applied Sciences*.
- Nofiar, N., Maswarni, M., & Susanti, N. (2022). Pengaruh Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zafens Cipta Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 2(3), 331. <https://doi.org/10.32493/jism.v2i3.24895>
- Prabawati, N. P. E., Sudja, I. N., & Verawati, Y. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan aset Daerah Kabupaten Gianyar*. 3.
- Rahmah, D. D. N. (2017). *Pengaruh Pelatihan Coaching Terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah Pada Supervisor PT. X Kalimantan Timur*. 05.
- Rahmah, D. D. N., & Fahmie, A. (2016). Pengaruh Pelatihan Coaching Terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah Pada Supervisor. *Jurnal Intervensi Psikologi (JIP)*, 8(2), 263–284. <https://doi.org/10.20885/intervensipsikologi.vol8.iss2.art8>
- Sintiawati, Hendrawijaya, Ariefianto, & Kusumawardani. (2022). *PSDM, Coaching, Mentoring, Counselling*. Program Studi Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Syukri, A. F., Rahayu, A. S., Larasati, A. D., Situmorang, B., Rafly, M., & Putri, Z. A. (2023). Pengaruh Skill, Motivasi, dan Kompensasi Pada Produktivitas Kerja Karyawan. (Literature Review MSDM). *Jurnal Mahasiswa Kreatif*. <https://doi.org/10.59581/jmk-widyakarya.v1i3.637>