

**ANALISIS PENGARUH *LEADERSHIP COACHING*,
COACH COMPETENCIES, *SELF EFFICACY COACHEE*
TERHADAP *JOB PERFORMANCE* PESERTA
PADA PELATIHAN KEPEMIMPINAN
DI PUSDIKLAT PEGAWAI KEMENDIKBUDRISTEK**



**SUNARTO
NIM. 9917923048**

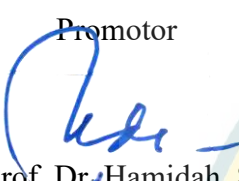
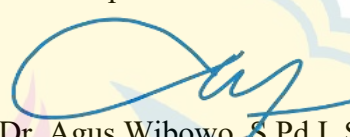
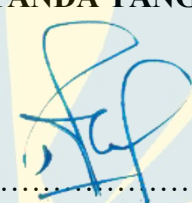
Diajukan kepada Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta
dalam rangka Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Doktor

**SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2025**

**ANALISIS PENGARUH *LEADERSHIP COACHING*,
COACH COMPETENCIES, *SELF EFFICACY COACHEE*
TERHADAP *JOB PERFORMANCE* PESERTA
PADA PELATIHAN KEPEMIMPINAN
DI PUSDIKLAT PEGAWAI KEMENDIKBUDRISTEK**



**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR**

Promotor  Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si Tanggal: 28 Juli 2025	Kopromotor  Dr, Agus Wibowo, S.Pd.I., S.Pd., M.Pd. Tanggal: 28 Juli 2025	
NAMA Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus (Ketua)¹ Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.E. (Sekretaris)²	TANDA TANGAN   	TANGGAL 28 Juli 2025 28 Juli 2025
Nama : Sunarto No. Registrasi : 9917923048 Program Studi : Ilmu Manajemen Tgl. Lulus : (Dikosongkan)		

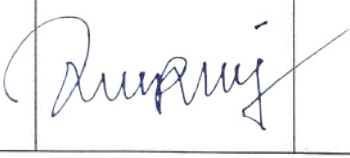
BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI

SETELAH UJIAN TERTUTUP

Nama Mahasiswa : Sunarto

No Registrasi : 9917923048

Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus. (Ketua)		
2	Prof.Dr. Umi Widyastuti, S.E.,M.E.. (Sekretaris)		
3	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si. (Promotor)		
4	Dr, Agus Wibowo, S.Pd.I.,S.Pd.,M.Pd. (Kopromotor)		
5	Prof. Agung Dharmawan Buchdadi, M.M.,Ph.D (Penguji)		
6	Dr. Suparno, S.Pd.,M.Pd. (Penguji)		
7	Dr. Sabri, S.E.,M.M. (Penguji Luar)		

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sunarto
NIM : 9917923048
Jenjang : S3 (Doktor)
Program Studi : Ilmu Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Angkatan : 2023/2024
Semester : 121 (Gasal) Tahun Akademik 2023/2024.

Dengan ini menyatakan bahwa persetujuan ujian terbuka dan perbaikan ujian tertutup untuk pemberkasan yudisium dan wisuda adalah benar tanda tangan dan sudah mendapatkan persetujuan oleh komisi penguji. Apabila saya melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 28 Juli 2025

Yang membuat pernyataan,



(Sunarto)

PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto

NIM : 9917923048

Jenjang : S3 (Doktor)

Program Studi : Ilmu Manajemen

Judul : Analisis Pengaruh *Leadership Coaching*, *Coach Competencies*, *Self Efficacy Coachee* terhadap *Job Performance* Peserta pada Pelatihan Kepemimpinan di Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Disertasi ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Doktor baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di institusi pendidikan lainnya.
2. Disertasi ini bukan saduran/ terjemahan melainkan merupakan gagasan, rumusan dan hasil pelaksanaan penelitian/implementasi saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan promotor, kopromotor dan dewan penguji.
3. Disertasi ini ditulis dengan kaidah-kaidah ilmiah dan belum pernah dipublikasikan
4. Semua disertasi dan penelitian yang relevan yang dikutip dalam disertasi ini dicantumkan pada daftar pustaka

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya saya ini, serta sanksi lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 28 Juli 2025



Sunarto



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220

Telepon/Faksimili: 021-4894221

Laman: lib.unj.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : SUNARTO
NIM : 9917923048
Fakultas/Prodi : S3 PASCA SARJANA / S3 ILMU MANAJEMEN
Alamat email : caknarto038@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan dan Kearsipan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

☐ Skripsi ☐ Tesis ☒ Disertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul :

ANALISIS PENGARUH LEADERSHIP COACHING, COACH COMPETENCIES,
SELF EFFICACY COACHEE TERHADAP JOB PERFORMANCE
PESERTA PELATIHAN KEPEMIMPINAN DI PUSDIKLAT PECAWAI
KEMENDIKBUD RI TEK

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan dan Kearsipan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta 3 - 11 - 2025

Penulis

(SUNARTO)
nama dan tanda tangan

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala atas rahmat, karunia, dan hidayah-Nya, sehingga proses studi saya S3, dan khususnya disertasi yang berjudul "*Analisis Pengaruh Leadership Coaching, Coach Competencies, Self-Efficacy Coachee, terhadap Job Performance Peserta pada Pelatihan Kepemimpinan di Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek*" ini dapat terselesaikan dengan baik. Sholawat serta salam semoga tetap selalu tersampaikan kepada Nabi Muhammad Sholallahu 'alaihi wassalam, sebagai manusia mulia pilihan Allah, sebagai pembimbing kita sebagai umatnya.

Disertasi ini merupakan hasil dari proses penelitian mendalam yang diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan *leadership* dan manajemen, khususnya di sektor publik.

Penyusunan disertasi ini tidak lepas dari dukungan dan bimbingan berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, saya mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Seluruh keluarga besarku, orang tua, kakak, adik, khususnya istri tercinta Aniek, anak-anak dan cucu tercinta yang selalu menjadi penyemangat penyelesaian studi di UNJ.
2. **Prof. Dr. Komarudin, M.Si.**, selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta.
3. **Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus**, selaku Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta dan Ketua Panitia Ujian Doktor, atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan.

4. **Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.Si.**, selaku Koordinator Program Doktor Ilmu Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, atas arahan dan dukungan akademik yang berharga.
5. **Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si**, selaku Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta dan Promotor saya, atas arahan, bimbingan, dan inspirasi yang tak pernah berhenti selama proses penelitian ini.
6. **Dr. Agus Wibowo, S.Pd.I., S.Pd., M.Pd.**, selaku Kopromotor saya, atas dukungan, masukan konstruktif, dan kesabaran dalam membimbing saya menyelesaikan disertasi ini.
7. Seluruh **Dewan Penguji Disertasi** yang terhormat, yaitu Prof. Agung Dharmawan Buchdadi, M.M., Ph.D., Dr. Suparno, S.Pd., M.Pd., dan Dr. Sabri, S.E., M.M., atas waktu, kritik membangun, dan saran-saran berharga yang telah menyempurnakan karya ini.
8. Bapak Kepala PPSDM Kemendikdasmen, ibu Kabag TU, beserta seluruh **teman-teman di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kemendikdasmen** yang telah memberikan dukungan moral, motivasi, dan bantuan lain selama proses penelitian dan penyusunan sinopsis ini. Kebersamaan dan semangat kolektif bapak ibu adalah inspirasi.
9. Para responden peserta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas tahun 2023, para informan penelitian kualitatif, yang bersedia meluangkan waktu dan energi dalam penelitian ini.
10. Teman teman Senior dan Seangkatan di Sekolah Pascasarjana yang sangat membantu, bu Ela, pak Yoga, pak Arfan dan yang lain.
11. Tim Administrasi UNJ, bu Khusnul, pak Khairil, bu Idam, pak Panji, dan teman lain yang sudah banyak membantu.
12. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, atas doa, dukungan, dan kontribusi yang telah diberikan.

Semoga disertasi ini dapat memberikan manfaat dan wawasan baru bagi pembaca, serta menjadi sumbangsih kecil bagi kemajuan ilmu pengetahuan dan praktik *leadership* di Indonesia.

Jakarta, 4 Agustus 2025

Sunarto

NIM. 9917923048



ABSTRAK

Analisis Pengaruh *Leadership Coaching*, *Coach Competencies*, *Self Efficacy Coachee* terhadap *Job Performance* peserta pada pelatihan kepemimpinan di pusdiklat pegawai kemendikbudristek

Sunarto, Hamidah, Agus Wibowo

**Program Studi Ilmu Manajemen – Manajemen Sumber Daya Manusia,
Sekolah Pasca Sarjana, Universitas Negeri Jakarta**

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Leadership Coaching*, *Coach Competencies*, dan *Self Efficacy Coachee* terhadap *Job Performance* peserta pelatihan kepemimpinan, dengan *Leadership Learning* sebagai variabel mediasi. Pendekatan yang digunakan adalah *Mixed Methods Sequential Explanatory*, diawali dengan survei kuantitatif terhadap 189 peserta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas tahun 2023, dilanjutkan dengan wawancara mendalam terhadap 10 informan terpilih. Analisis kuantitatif dilakukan menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), sedangkan data kualitatif dianalisis menggunakan pendekatan *grounded theory*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Efficacy Coachee* memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung yang signifikan terhadap *Job Performance* melalui *Leadership Learning*. *Coach Competencies* memiliki pengaruh positif terhadap *Leadership Learning*, namun pengaruh langsung terhadap *Job Performance* negatif. Sementara itu, *Leadership Coaching* berpengaruh langsung terhadap *Job Performance*, tetapi tidak signifikan terhadap *Leadership Learning*, sehingga hubungan mediasi tidak terbentuk. Temuan kualitatif memperkuat hasil kuantitatif, menunjukkan pentingnya kualitas relasional dan refleksi dalam sesi coaching. Studi ini menegaskan bahwa efektivitas coaching tidak bersifat universal dan menyoroti pentingnya peningkatan kompetensi coach, serta desain pelatihan yang mendukung pembelajaran reflektif. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan model coaching berbasis bukti serta implikasi praktis bagi penyelenggara pelatihan ASN di sektor publik.

Kata Kunci:

Leadership Coaching, Coach Competencies, Self-Efficacy Coachee, Leadership Learning, Job Performance, Sektor Publik, Mixed Methods

ABSTRACT

Analyzing the Influence of Leadership Coaching, Coach Competencies, and Coachee Self-Efficacy on Job Performance of Leadership Training Participants: The Mediating Role of Leadership Learning

Sunarto, Hamidah, Agus Wibowo

*Graduate Program in Human Resource Management,
School of Postgraduate Studies, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia*

Abstract

This study investigates the influence of leadership coaching, coach competencies, and coachee self-efficacy on job performance, with leadership learning as a mediating variable. Employing a Mixed Methods Sequential Explanatory design, the research began with a quantitative phase involving 189 participants of the 2023 supervisory leadership training program at the Ministry of Education and Culture's Training Center, followed by qualitative in-depth interviews with ten informants, including coaches, coachees, mentors, and training administrators. Quantitative data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), while qualitative data were processed through grounded theory (open, axial, and selective coding). The findings indicate that coachee self-efficacy is the strongest predictor of job performance, both directly and indirectly through leadership learning. Coach competencies significantly contribute to leadership learning, but negatively influence job performance when assessed directly. Leadership coaching demonstrates a direct effect on job performance but lacks significant influence on leadership learning, resulting in a non-mediating role for this pathway. The qualitative insights reinforce these results, highlighting the pivotal role of relational quality and reflective dialogue in coaching effectiveness. This study contributes theoretically by confirming the selective mediating function of leadership learning and offers practical implications for evidence-based leadership training design. It underscores the importance of enhancing coaching skills and embedding adult learning principles in public sector training programs to drive behavioral transformation and sustained performance improvement.

Keywords:

Leadership Coaching; Coach Competencies; Self-Efficacy; Leadership Learning; Job Performance; Public Sector; Mixed Methods

EXECUTIVE SUMMARY

Analisis Pengaruh *Leadership Coaching*, *Coach Competencies*, *Self-Efficacy* *Coachee* terhadap *Job Performance* peserta pada pelatihan kepemimpinan di pusdiklat pegawai kemendikbudristek

Sunarto, Hamidah, Agus Wibowo

**Program Studi Ilmu Manajemen – Manajemen Sumber Daya Manusia,
Sekolah Pasca Sarjana, Universitas Negeri Jakarta**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan yang semakin meningkat terhadap model pelatihan kepemimpinan yang bersifat kontekstual, reflektif, dan mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja aparatur sipil negara. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) sebagai salah satu strategi pembinaan kepemimpinan di sektor publik telah mengintegrasikan pendekatan *leadership coaching* dalam proses pembelajarannya. Namun, efektivitas pendekatan ini masih menyisakan pertanyaan empiris, khususnya dalam konteks birokrasi Indonesia yang kompleks dan administratif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Leadership Coaching*, *Coach Competencies*, dan *Self-Efficacy Coachee* terhadap *Job Performance*, dengan mempertimbangkan *Leadership Learning* sebagai variabel mediasi.

1. Latar Belakang dan Urgensi Penelitian

Dalam era globalisasi dan transformasi digital, tren kepemimpinan modern beralih dari fokus otoritas ke model yang lebih kolaboratif, adaptif, dan berorientasi inovasi, menuntut pemimpin memiliki keterampilan interpersonal selain teknis. *Leadership Coaching* (LC) muncul sebagai metode pengembangan kepemimpinan yang personal dan berkelanjutan, terbukti meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan adaptasi terhadap perubahan. Di Indonesia, metode ini relevan di sektor publik yang menghadapi tantangan birokrasi kompleks dan kebutuhan reformasi struktural. Meskipun *Leadership Coaching* terintegrasi dalam Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) di Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek, evaluasi internal menunjukkan masih ada kesenjangan antara teori dan praktik kepemimpinan, serta perbedaan persepsi dalam penerapan teknik coaching. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Leadership Coaching*, *Coach Competencies*, dan *Self-Efficacy Coachee* terhadap *Job Performance* peserta pelatihan kepemimpinan, dengan *Leadership Learning* sebagai variabel mediasi.

2. Pendekatan Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Mixed Methods Sequential Explanatory*, yang diawali dengan survei kuantitatif terhadap 189 peserta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas tahun 2023. Data kuantitatif dianalisis menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Fase kuantitatif dilanjutkan dengan wawancara mendalam terhadap 10 informan terpilih (termasuk coach, coachee, mentor, dan pengelola pelatihan). Data kualitatif dianalisis menggunakan pendekatan *grounded theory* (*open*, *axial*, dan *selective coding*). Pendekatan ini dipilih untuk tidak hanya mengidentifikasi hubungan statistik antar variabel, tetapi juga memahami "mengapa" atau

"bagaimana" hubungan tersebut terjadi melalui narasi mendalam, guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif.

3. Temuan Kunci Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan kompleksitas hubungan antar variabel:

- a. *Self-Efficacy Coachee* (SEC): Terbukti sebagai prediktor terkuat dan paling signifikan terhadap *Job Performance*, baik secara langsung ($\beta=0.453$, $p < 0.001$) maupun tidak langsung melalui *Leadership Learning*. Temuan ini menegaskan peran sentral kepercayaan diri coachee dalam mencapai kinerja optimal.
- b. *Coach Competencies* (CC): Memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Leadership Learning* ($\beta=0.528$, $p < 0.001$). Namun, pengaruh langsungnya terhadap *Job Performance* justru negatif dan signifikan ($\beta=-0.345$, $p = 0.007$).
- c. *Leadership Learning* berperan sebagai mediator parsial yang signifikan ($\beta=0.207$, $VAF = 60\%$, $v = 0.266$), menunjukkan bahwa pengaruh positif kompetensi coach pada kinerja terjadi melalui pembelajaran kepemimpinan, menantang asumsi hubungan langsung yang linear.
- d. *Leadership Coaching* (LC): Berpengaruh langsung terhadap *Job Performance* ($\beta=0.411$, $p < 0.001$), namun tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *Leadership Learning* ($\beta=-0.072$, $p = 0.558$). Hal ini mengindikasikan bahwa coaching yang berjalan belum secara optimal memicu pembelajaran kepemimpinan yang mendalam atau transformatif.
- e. Peran Mediasi *Leadership Learning* (LL): Terbukti efektif sebagai mediator dalam hubungan antara *Coach Competencies* dan *Self-Efficacy Coachee* terhadap *Job Performance*, namun tidak dalam jalur dari *Leadership Coaching*. Ini menunjukkan fungsi mediasi *Leadership Learning* yang bersifat selektif.
- f. Wawasan Kualitatif Tambahan: Temuan kualitatif memperkuat hasil kuantitatif, menyoroti peran penting kualitas relasional dan dialog reflektif dalam sesi coaching. Selain itu, analisis kualitatif mengidentifikasi potensi adanya *Coaching Workload Context* (tekanan administratif, tuntutan penyelesaian proyek dalam waktu terbatas, dan beban pelatihan lainnya) yang memengaruhi efektivitas coaching dalam membentuk pembelajaran.

4. Kontribusi Teoretis

Studi ini memberikan kontribusi teoretis signifikan dalam pengembangan model coaching berbasis bukti, khususnya di sektor publik. Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa peran *Leadership Learning* sebagai mediator bersifat selektif dan tidak universal terhadap semua jalur hubungan coaching. Temuan ini memperluas pemahaman tentang peran strategis coach sebagai *fundamental enabler* dalam menciptakan pembelajaran bermakna dan memberdayakan (andragogis), serta memperdalam pemahaman tentang dinamika *Coach Competencies* yang kompleks. Identifikasi *Coaching Workload Context* juga menjadi kontribusi konseptual baru yang memperkaya teori coaching dan leadership development.

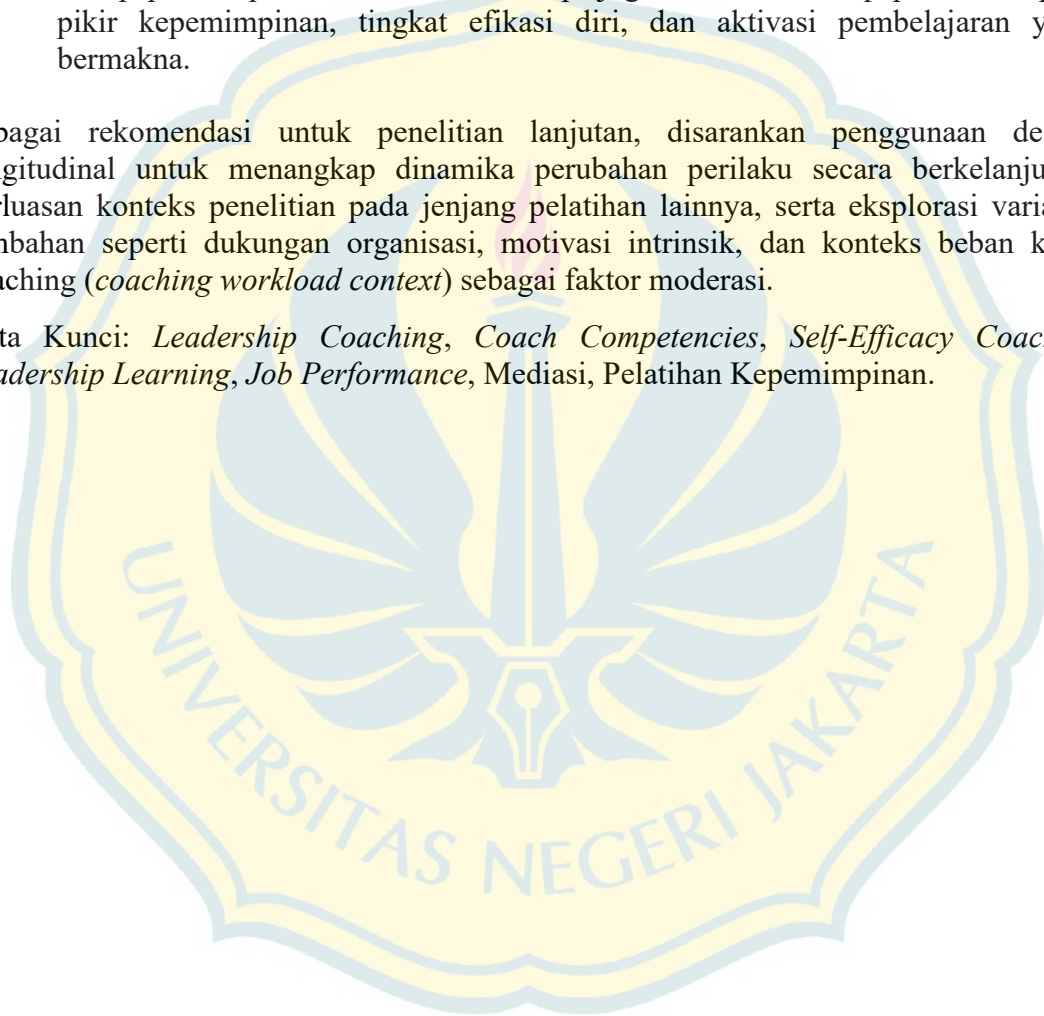
5. Implikasi Praktis dan Rekomendasi

Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi penyelenggara pelatihan ASN di sektor publik, khususnya Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek, dalam merancang program pelatihan kepemimpinan berbasis bukti. Saran praktis meliputi:

- a. Peningkatan kompetensi coach: Tidak hanya dalam aspek teknis, tetapi juga kualitas relasional, sensitivitas kontekstual, dan kemampuan memfasilitasi dialog reflektif yang memberdayakan coachee.
- b. Desain pelatihan yang mendukung pembelajaran reflektif dan aplikatif: Mengintegrasikan pembelajaran berbasis proyek nyata dan menyediakan ruang refleksi personal yang terstruktur untuk mengoptimalkan Leadership Learning.
- c. Pentingnya penguatan *Self-Efficacy Coachee*: Melalui pendekatan coaching yang memberdayakan, pemberian tantangan proporsional, dan penguatan positif dari lingkungan kerja.
- d. Kebutuhan sistem evaluasi dampak pelatihan yang transformatif: Evaluasi tidak cukup pada capaian administratif, tetapi juga harus mencakup perubahan pola pikir kepemimpinan, tingkat efikasi diri, dan aktivasi pembelajaran yang bermakna.

Sebagai rekomendasi untuk penelitian lanjutan, disarankan penggunaan desain longitudinal untuk menangkap dinamika perubahan perilaku secara berkelanjutan, perluasan konteks penelitian pada jenjang pelatihan lainnya, serta eksplorasi variabel tambahan seperti dukungan organisasi, motivasi intrinsik, dan konteks beban kerja coaching (*coaching workload context*) sebagai faktor moderasi.

Kata Kunci: *Leadership Coaching, Coach Competencies, Self-Efficacy Coachee, Leadership Learning, Job Performance, Mediasi, Pelatihan Kepemimpinan.*



DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
EXECUTIVE SUMMARY.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Pembatasan Penelitian.....	21
1.3. Rumusan Masalah.....	24
1.4. Tujuan Penelitian.....	25
1.5. Relevansi Penelitian.....	26
1.6. Signifikansi Penelitian.....	26
1.7. <i>State of The Art</i> (Kebaruan Penelitian).....	27
BAB II. KAJIAN PUSTAKA.....	34
2.1 Kajian Teori.....	34
2.1.1. Organizational Behaviour Theory (<i>Grand theory</i>).....	35
2.1.2. <i>Executive Coaching Theory</i> (<i>Middle theory</i>).....	38
2.1.3. <i>Applied theory</i>	47
2.2 Penelitian yang Relevan.....	70
2.3 Kerangka Berpikir.....	111
2.3.1. Justifikasi Pilihan Variabel.....	112
2.3.2. Pengaruh <i>Leadership Coaching</i> terhadap <i>Job Performance</i>	121
2.3.3. Pengaruh <i>Coach Competencies</i> terhadap <i>Job Performance</i>	125
2.3.4. Pengaruh <i>Self Efficacy Coachee</i> terhadap <i>Job Performance</i>	127
2.3.5. Pengaruh <i>Leadership Learning</i> terhadap <i>Job Performance</i>	129
2.3.6. Peran Mediasi <i>Leadership Learning</i>	131
2.3.7. Integrasi Semua Variabel dalam Model Penelitian.....	134
2.4. Hipotesis Penelitian.....	137
BAB III. METODE PENELITIAN.....	142
3.1. Jenis Penelitian.....	142
3.2. Waktu dan Tempat Penelitian.....	146

3.3.	Desain dan Pendekatan Penelitian	146
3.4.	Populasi dan Sampel	149
3.5.	Pengumpulan Data	153
3.6.	Instrumen Penelitian Kuantitatif	154
3.6.1.	<i>Job Performance</i>	161
3.6.2.	<i>Leadership Coaching</i>	168
3.6.3.	<i>Self Efficacy Coachee</i>	175
3.6.4.	<i>Leadership Learning</i>	181
3.6.5.	<i>Coach Competencies</i>	190
3.7.	Instrumen Penelitian Kualitatif	196
3.8.	Teknik Analisis Data	200
3.8.1.	Analisis Data Kuantitatif	200
3.8.2.	Hipotesis Statistik Uji Kuantitatif	205
3.8.3.	Analisis Data Kualitatif	209
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		214
4.1.	Kerangka Penelitian	214
4.2.	Analisis Kuantitatif	219
4.2.1.	Statisik Deskriptif	220
4.2.2.	Penentuan Jenis Model Pengukuran: Reflektif atau Formatif	268
4.2.3.	Evaluasi Model Pengukuran Reflektif	269
4.2.4.	Evaluasi Model Pengukuran Formatif: <i>Coach Competencies</i>	334
4.2.5.	Evaluasi Model Struktural	337
4.2.6.	Pembahasan Hasil Kuantitatif	416
4.3.	Hasil Penelitian Kualitatif	470
4.3.1.	Proses Analisis Data Kualitatif	472
4.3.2.	Coding hasil wawancara	482
4.3.3.	Temuan Utama	650
4.3.4.	Temuan Kontekstual Baru: <i>Coaching Workload Context (CWC)</i>	663
4.4.	Integrasi Hasil Kuantitatif dan Kualitatif	665
4.4.1.	Triangulasi Data	666
4.4.2.	Pembahasan Hasil	669
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		685
5.1.	kesimpulan	686
5.1.1.	Ringkasan Temuan Utama	687
5.1.2.	Implikasi Teoretis	693
5.1.3.	Implikasi Praktis	696

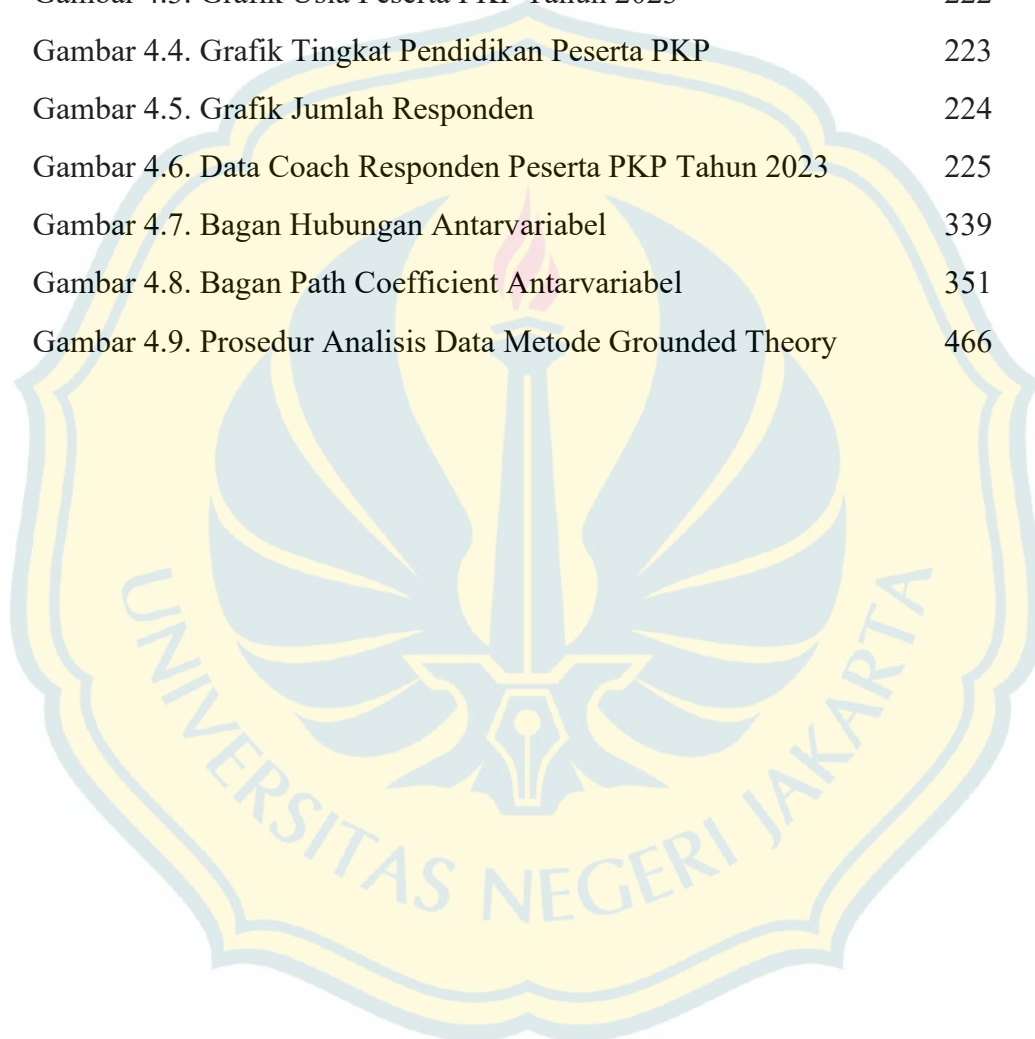
5.1.4. Keterbatasan Penelitian.....	699
5.1.5. Rekomendasi.....	701
5.2. Saran.....	704
DAFTAR PUSTAKA	708
LAMPIRAN.....	743
INSTRUMEN PENELITIAN	743



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1. Alur Aktualisasi Kepemimpinan	9
Gambar 1.2. Data Citation Metric Publish or Perish	28
Gambar 1.3. <i>Network Visualization VosViewer</i> dengan kata kunci <i>Job Performance</i>	29
Gambar 1.4. <i>Overlay visualization VosViewer</i> dengan kata kunci <i>Job Performance (a)</i>	30
Gambar 1.5. <i>Overlay visualization VosViewer</i> dengan kata kunci <i>Job Performance (b)</i>	30
Gambar 1.6. <i>Density visualization VosViewer</i> dengan kata kunci <i>Job Performance (a)</i>	31
Gambar 1.7. <i>Density visualization VosViewer</i> dengan kata kunci <i>Job Performance (b)</i>	32
Gambar 1.8. <i>Density visualization VosViewer</i> dengan kata kunci <i>Job Performance (c)</i>	32
Gambar 2.1. <i>Grand Theory, Middle Theory, dan Applied Theory</i>	35
Gambar 2.2. <i>Model Organization Behavior</i> (Colquitt, 2022)	36
Gambar 2.3. <i>Conceptual Framework Successful Executive Coaching</i>	38
Gambar 2.4. Pendekatan Komprehensif untuk Mengevaluasi Proses Executive Coaching (MacKie, 2007)	41
Gambar 2.5. Kerangka Konseptual <i>Managerial Coaching</i>	46
Gambar 2.6. <i>Applied Theory</i>	47
Gambar 2.7. Hubungan Variabel Berdasarkan Penelitian Sebelumnya	110
Gambar 2.8. Keterkaitan Coaching dengan Kinerja	124
Gambar 2.9. Model Penelitian Kuantitatif	137
Gambar 3.1. Desain <i>Mixed Method</i> sekuensia eksplanatori Creswell & Creswell, 2017)	148
Gambar 3.2. Tahapan Pelaksanaan Penelitian	149

Gambar 3.3. Alur Analisis Data Kuantitatif dengan Pendekatan PLS-SEM	203
Gambar 3.4. Alur Analisis Data Kuantitatif dengan Pendekatan <i>Thematic Analysis</i>	213
Gambar 4.1. Kerangka Penelitian	216
Gambar 4.2. Grafik Data Jenis Kelamin Responden	221
Gambar 4.3. Grafik Usia Peserta PKP Tahun 2023	222
Gambar 4.4. Grafik Tingkat Pendidikan Peserta PKP	223
Gambar 4.5. Grafik Jumlah Responden	224
Gambar 4.6. Data Coach Responden Peserta PKP Tahun 2023	225
Gambar 4.7. Bagan Hubungan Antarvariabel	339
Gambar 4.8. Bagan Path Coefficient Antarvariabel	351
Gambar 4.9. Prosedur Analisis Data Metode Grounded Theory	466



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Syarat Coach Pelatihan Struktural Kepemimpinan	7
Tabel 1.2. Aspek Penilaian Aksi Perubahan	12
Tabel 1.3. Rincian Jumlah Coach PKP Tahun 2023	15
Tabel 1.4. Nilai RAP dan LAP Angkatan 1	16
Tabel 1.5. Nilai RAP dan LAP Angkatan 2	16
Tabel 1.6. Nilai RAP dan LAP Angkatan 3	17
Tabel 1.7. Nilai RAP dan LAP Angkatan 4	17
Tabel 1.8. Nilai RAP dan LAP Angkatan 5	18
Tabel 1.9. Nilai RAP dan LAP Angkatan 6	18
Tabel 1.10. Nilai RAP dan LAP Angkatan 7	19
Tabel 1.11. Nilai RAP dan LAP Angkatan 8	19
Tabel 1.12. Nilai RAP dan LAP Angkatan 9	20
Tabel 2.1. Penelitian yang Relevan	99
Tabel 3.1. Populasi Penelitian	152
Tabel 3.2. Hasil Uji Coba Instrumen JP, LC, SEC, LL	157
Tabel 3.3. Ringkasan Evaluasi Instrumen Kuantitatif (Model Pengukuran Reflektif	161
Tabel 3.4. Dimensi dan Butir Pernyataan <i>Job Performance</i>	164
Tabel 3.5. Dimensi dan Butir Pernyataan <i>Leadership Coaching</i>	172
Tabel 3.6. Dimensi dan Butir Pernyataan <i>Self Efficacy Coachee</i>	178
Tabel 3.7. Dimensi dan Butir Pernyataan <i>Leadership Learning</i>	184
Tabel 3.8. Dimensi dan Butir Pernyataan <i>Coach Competencies</i>	192
Tabel 3.9. Evaluasi Konstruk Formatif <i>Coach Competencies</i>	193
Tabel 3.10. Fokus Pertanyaan Penelitian Kualitatif	199
Tabel 3.11. Ringkasan Evaluasi Model Pengukuran dan Struktural	204
Tabel 4.1. Hasil Analisis Deskriptif	228
Tabel 4.2. Interpretasi Awal Statistik Deskriptif	238
Tabel 4.3. Perbandingan Persepsi Positif Terhadap Variabel Utama	248

Tabel 4.4. Korelasi Antarvariabel Utama	250
Tabel 4.5. Implikasi Teoritis dan Praktis Berdasarkan Tema Deskriptif	265
Tabel 4.6. Jenis Model Pengukuran	269
Tabel 4.7. Hasil Evaluasi Model Pengukuran Reflektif	270
Tabel 4.8. Validitas Konvergen	289
Tabel 4.9. Cross Loading	299
Tabel 4.10. Fornell Larcker	306
Tabel 4.11. Rasio Heterotrait Monotrait (HTMT)	312
Tabel 4.12. Ringkasan Validitas Diskriminan (HTMT, Fornell Larcker)	315
Tabel 4.13. Evaluasi Model Pengukuran Formatif Coach Competencies	335
Tabel 4.14. Tingkat kolinearitas	341
Tabel 4.15. Path Coefficient: Penjelasan dan Evaluasi Awal	346
Tabel 4.16. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung	355
Tabel 4.17. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung	375
Tabel 4.18. Ringkasan Hasil Analisis Hipotesis	386
Tabel 4.19. Hasil Evaluasi R^2	388
Tabel 4.20. Hasil Perhitungan Effect Size	393
Tabel 4.21. Hasil Evaluasi Efek mediasi	398
Tabel 4.22. Hasil Uji Q^2	408
Tabel 4.23. Uji Asumsi Linieritas terhadap <i>Job Performance</i>	412
Tabel 4.24. Uji Asumsi Linieritas terhadap <i>Leadership Learning</i>	414
Tabel 4.25. Perbandingan Pengaruh Antar Konstruk	451
Tabel 4.26. Hasil Perhitungan <i>Total Effect</i>	455
Tabel 4.27. Perbandingan Nilai Effect Size	457
Tabel 4.28. Kekuatan Pengaruh Konstruk terhadap <i>Job Performance</i>	459
Tabel 4.29. Informan Penelitian Kualitatif	474
Tabel 4.30. Open Coding Hasil Wawancara dengan Informan 1	476
Tabel 4.31. Axial Coding Hasil Wawancara dengan Informan 1	486
Tabel 4.32. Selective Coding Hasil Wawancara dengan Informan 1	493
Tabel 4.33. Open Coding Hasil Wawancara dengan Informan 2	498
Tabel 4.34. Axial Coding Hasil Wawancara dengan Informan 2	509

Tabel 4.35. Selective Coding Hasil Wawancara dengan Informan 2	521
Tabel 4.36. Open Coding Hasil Wawancara dengan Informan 3	525
Tabel 4.37. Axial Coding Hasil Wawancara dengan Informan 3	531
Tabel 4.38. Selective Coding Hasil Wawancara dengan Informan 3	536
Tabel 4.39. Open Coding Hasil Wawancara dengan Informan 4	539
Tabel 4.40. Axial Coding Hasil Wawancara dengan Informan 4	546
Tabel 4.41. Selective Coding Hasil Wawancara dengan Informan 4	552
Tabel 4.42. Open Coding Hasil Wawancara dengan Informan 5	556
Tabel 4.43. Axial Coding Hasil Wawancara dengan Informan 5	563
Tabel 4.44. Selective Coding Hasil Wawancara dengan Informan 5	569
Tabel 4.45. Open Coding Hasil Wawancara dengan Informan 6	573
Tabel 4.46. Axial Coding Hasil Wawancara dengan Informan 6	579
Tabel 4.47. Selective Coding Hasil Wawancara dengan Informan 6	584
Tabel 4.48. Open Coding Hasil Wawancara dengan Informan 7 dan 8	589
Tabel 4.49. Axial Coding Hasil Wawancara dengan Informan 7 dan 8	596
Tabel 4.50. Selective Coding Wawancara dengan Informan 7 dan 8	603
Tabel 4.51. Open Coding Hasil Wawancara dengan Informan 9	608
Tabel 4.52. Axial Coding Hasil Wawancara dengan Informan 9	613
Tabel 4.53. Selective Coding Hasil Wawancara dengan Informan 9	619
Tabel 4.54. Open Coding Hasil Wawancara dengan Informan 10	624
Tabel 4.55. Axial Coding Hasil Wawancara dengan Informan 10	631
Tabel 4.56. Selective Coding Hasil Wawancara dengan Informan 10	638

