MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

DINAMIKA PENERAPAN COACHING LEADERSHIP DALAM KEPEMIMPINAN PERWIRA KAPAL PADA PT ALFA TRANS RAYA

Fitra Rahmadani
Administrasi Perkantoran Digital, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia
Email Korespondensi: fitrarahmadani2211@gmail.com

Abstract

Adopting a coaching leadership style is a relevant approach to enhancing leadership effectiveness in the shipping industry, a sector characterized by hierarchical structures, dynamic operations, and high-risk environments. This study aims to analyze the dynamics of implementing coaching leadership among ship officers at PT Alfa Trans Raya, identify the challenges encountered, and formulate strategies to improve leadership effectiveness. A descriptive qualitative approach was employed, utilizing data collection methods such as in-depth interviews, observation, and document review. Research informants, comprising ship officers and crew members, were selected using purposive sampling. Data analysis followed the Miles and Huberman model (involving data reduction, data display, and conclusion drawing), while data validity was verified through source and technique triangulation. The findings indicate that coaching leadership has been implemented through two-way communication, feedback provision, mentoring, and crew competency development. However, implementation has been inconsistent due to a prevailing instructional leadership culture, operational time constraints, and varying levels of officer competence. The study recommends strengthening coaching leadership training programs, developing standardized implementation guidelines, and conducting periodic evaluations to support the continuous leadership development of ship officers.

***Keywords**: Coaching Leadership, Leadership, Leadership Effectiveness,*

Abstrak

Penerapan *coaching leadership* menjadi salah satu pendekatan yang relevan dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan pada industri pelayaran yang memiliki karakteristik kerja hierarkis, dinamis, dan berisiko tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dinamika penerapan *coaching leadership* dalam kepemimpinan perwira kapal di PT Alfa Trans Raya, mengidentifikasi kendala yang dihadapi, serta merumuskan strategi untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri atas perwira kapal dan kru yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sedangkan keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *coaching leadership* telah dilaksanakan melalui komunikasi dua arah, pemberian umpan balik, pendampingan, dan pengembangan kompetensi kru. Namun, penerapannya belum berlangsung secara konsisten akibat budaya kepemimpinan yang masih cenderung instruktif, keterbatasan waktu operasional, serta perbedaan

Article History
Received: Juli 2026
Reviewed: Juli 2026
Published: Juli 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

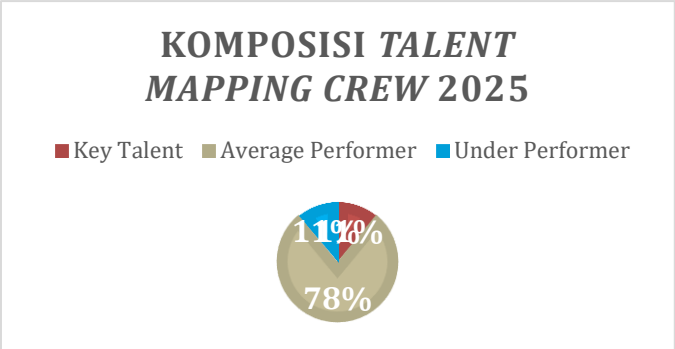
kompetensi antarperwira. Penelitian ini merekomendasikan penguatan program pelatihan coaching leadership, penyusunan pedoman implementasi yang terstandar, serta evaluasi berkala untuk mendukung pengembangan kepemimpinan perwira kapal secara berkelanjutan.

Kata Kunci: *Coaching Leadership*, Kepemimpinan, Efektivitas Kepemimpinan

1. PENDAHULUAN

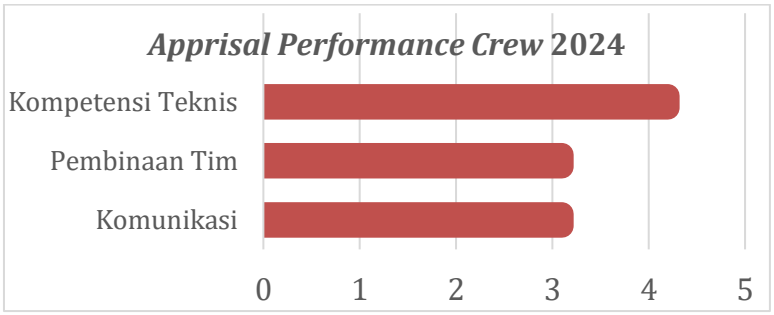
Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Di tengah perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis, pemimpin tidak lagi hanya dituntut mampu mengarahkan pekerjaan, tetapi juga membangun komunikasi yang efektif, mengembangkan kompetensi bawahan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif. Kondisi tersebut semakin penting pada industri pelayaran yang memiliki karakteristik operasional berisiko tinggi, struktur organisasi yang hierarkis, serta menuntut koordinasi dan pengambilan keputusan secara cepat. Dalam konteks tersebut, perwira kapal tidak hanya berperan sebagai pemimpin teknis, tetapi juga sebagai pembina yang bertanggung jawab terhadap pengembangan kompetensi, disiplin, dan kinerja kru kapal.

PT Alfa Trans Raya sebagai perusahaan yang bergerak di bidang logistik dan transportasi laut juga menghadapi tantangan serupa. Data *Talent Mapping Crew* tahun 2024 menunjukkan bahwa hanya sekitar 11% kru berada pada kategori *key talent*, sedangkan sebagian besar masih berada pada kategori *average performer*. Selain itu, hasil *Performance Review* memperlihatkan bahwa aspek komunikasi dan pembinaan tim memperoleh nilai rata-rata 3,1 dari skala 5, lebih rendah dibandingkan aspek kompetensi teknis. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan perwira kapal masih memerlukan penguatan, khususnya dalam membangun komunikasi, pembinaan, dan pengembangan sumber daya manusia.



Gambar 1. 1 Komposisi Talent Mapping Crew 2024
Sumber: Data Komposisi *Talent mapping Crew* 2024 diolah oleh PT Alfa Trans Raya (2026)

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026



Gambar 1. 2 *Apprisal Performance Crew* 2024
Sumber: Data *Apprisal Perforance Crew* 2024 diolah oleh PT Alfa Trans Raya (2026)

Salah satu pendekatan kepemimpinan yang dinilai mampu menjawab kebutuhan tersebut adalah *coaching leadership*. Pendekatan ini menempatkan pemimpin sebagai fasilitator yang membantu anggota tim mengembangkan potensi melalui komunikasi dua arah, pertanyaan reflektif, pemberian umpan balik, serta pendampingan yang berkelanjutan. Berbeda dengan kepemimpinan yang berorientasi pada instruksi, *coaching leadership* berfokus pada pemberdayaan individu sehingga mampu meningkatkan motivasi, tanggung jawab, dan kemandirian anggota organisasi.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *coaching leadership* memberikan dampak positif terhadap organisasi. Mäkelä et al. (2024) menjelaskan bahwa *coaching leadership* berkontribusi terhadap pengembangan kompetensi karyawan melalui proses pembelajaran yang berkelanjutan. Hwang et al. (2023) menemukan bahwa penerapan *coaching leadership* mampu meningkatkan *constructive voice behavior* sehingga karyawan lebih berani menyampaikan ide dan mengambil tanggung jawab. Tang et al. (2024) juga menunjukkan bahwa pemberian umpan balik yang konstruktif melalui pendekatan *coaching leadership* meningkatkan kemampuan kerja dan ketangguhan karyawan. Sementara itu, Novitasari et al. (2021) membuktikan bahwa *leaders coaching* berpengaruh positif terhadap komitmen tim, sedangkan Hutahaean et al. (2023) menemukan bahwa coaching mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi kerja.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada organisasi nonmaritim dan menggunakan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada hubungan antarvariabel. Penelitian yang mengkaji bagaimana *coaching leadership* diterapkan dalam praktik kepemimpinan perwira kapal, khususnya pada lingkungan kerja pelayaran yang memiliki karakteristik hierarkis, tekanan operasional tinggi, serta keterbatasan interaksi selama pelayaran, masih relatif terbatas. Padahal, karakteristik tersebut dapat memengaruhi dinamika penerapan *coaching leadership* dan efektivitas kepemimpinan secara berbeda dibandingkan organisasi pada umumnya.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dinamika penerapan *coaching leadership* dalam kepemimpinan perwira kapal di PT Alfa Trans Raya, mengidentifikasi faktor pendukung dan faktor penghambat implementasinya, serta merumuskan strategi yang dapat mendukung peningkatan efektivitas kepemimpinan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian *coaching leadership* pada sektor pelayaran sekaligus menjadi masukan bagi perusahaan dalam merancang program pengembangan kepemimpinan yang lebih efektif dan berkelanjutan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk menganalisis dinamika penerapan *coaching leadership* dalam kepemimpinan perwira kapal di PT Alfa Trans Raya. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu memberikan pemahaman secara mendalam mengenai fenomena yang terjadi berdasarkan pengalaman dan perspektif para informan dalam konteks yang alamiah.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT Alfa Trans Raya pada periode Maret–Desember 2025. Penentuan informan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung terhadap penerapan *coaching leadership*. Informan dalam penelitian ini terdiri atas perwira kapal dan kru kapal yang terlibat langsung dalam pelaksanaan kepemimpinan di atas kapal, yaitu seorang nahkoda, seorang *chief officer*, seorang juru mudi (*able body*), dan seorang kadet dek.

Tabel 2. 1 Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian (Juni 2025 – Desember 2025)						
		Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des
1	Tahap Persiapan Penelitian							
	a. Penyusunan dan Pangajuan Judul	✓						
	b. Pengajuan Proposal		✓					
	c. Perijinan Penelitian			✓				
2	Tahap Pelaksanaan							
	a. Pengumpulan data			✓	✓			
	b. Analisis data				✓	✓		
3	Tahap Penyusunan Laporan					✓	✓	✓

Sumber: Diolah oleh peneliti (2026)

Sumber Data dan Sampel Penelitian

Unit analisis dalam penelitian ini adalah perwira kapal di PT Alfa Trans Raya yang mendapatkan *coaching leadership* pada tahap hari ketiga program familiarisasi, yaitu proses pengenalan dan penyesuaian terhadap suatu lingkungan, situasi, atau konsep tertentu agar seseorang menjadi lebih terbiasa dan memahami kondisi yang dihadapi. Dalam konteks kemaritiman, familiarisasi mengacu pada rangkaian kegiatan yang bertujuan mempersiapkan dan mengenalkan awak kapal, khususnya personel baru, terhadap lingkungan kerja, prosedur operasional, serta kondisi di atas kapal (Muhaimin, 2023).

Informan dalam penelitian ini terdiri atas dua kelompok, yaitu perwira kapal sebagai subjek utama dan awak kapal non-perwira sebagai informan pendukung. Hal ini dilakukan untuk memperoleh gambaran yang lebih objektif mengenai penerapan coaching leadership serta

dampaknya terhadap kepemimpinan perwira di atas kapal. berikut data dari beberapa informan yaitu:

Daftar informan penelitian

No	Informan	Keterangan	Jabatan
1.	A	*Key* Informan	Nakhoda
2.	B	*Key* Informan	*Chief Officer* (Mualim 1)
3.	C	*Secondary* Informan	Juru Mudi
4.	D	*Secondary* Informan	Kadet Dek

Sumber: Diolah oleh peneliti (2026)

Teknik pengumpulan data

Observasi

Observasi menurut (Romodona et al., 2025) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap peristiwa, situasi, dan perilaku yang terjadi di lapangan. Melalui teknik ini, peneliti dapat mengamati serta mencatat fenomena secara apa adanya dalam kondisi nyata, tanpa melakukan intervensi terhadap objek yang diteliti. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai praktik kepemimpinan dan interaksi kerja antara perwira kapal dengan kru. Observasi dilakukan sebelum wawancara mendalam digunakan untuk menggali informasi mengenai penerapan *coaching leadership*, faktor pendukung, faktor penghambat, serta upaya yang dilakukan dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan. Dokumentasi dimanfaatkan sebagai data pendukung untuk memperkuat hasil observasi dan wawancara.

Wawancara

Menurut (Fadila et al., 2025) merupakan teknik pengumpulan data yang efektif untuk memperoleh informasi secara mendalam dan kontekstual. Melalui wawancara, peneliti dapat memahami pengalaman, pandangan, serta makna subjektif yang dimiliki informan terhadap suatu fenomena.

Daftar Pertanyaan Wawancara

No.	Pertanyaan Penelitian	Indikator	Sumber
1.	Bagaimana penerapan coaching leadership oleh perwira kapal dalam mengelola komunikasi dan koordinasi kerja tim di PT Alfa Trans Raya?	Penerapan *coaching leadership*	(Hasanah, 2021)
2.	Bagaimana Kendala yang dihadapi dalam penerapan coaching leadership yang berdampak pada terhambatnya budaya kerja kolaboratif	Kendala dalam membangun budaya kerja kolaboratif	(NAPA, 2024)
3.	Bagaimana strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan melalui sistem komunikasi, pembinaan, dan pengelolaan informasi di lingkungan kerja Organisasi?	Strategi dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan	(Sudarsono , 2020)

Sumber: Diolah oleh peneliti (2026)

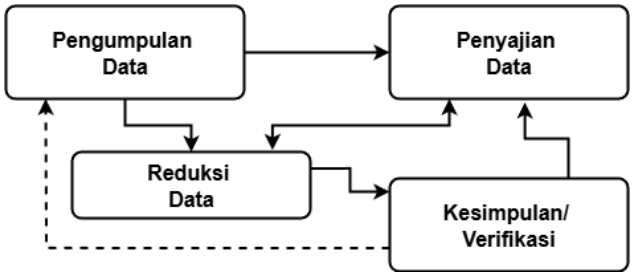
MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Studi Kepustakaan (Library Research)

Studi literatur atau studi kepustakaan menurut (Adlini et al., 2022) merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menelaah serta mempelajari berbagai teori yang relevan melalui literatur yang berkaitan dengan topik penelitian. Studi pustaka dilakukan melalui beberapa tahapan, meliputi penyiapan alat yang diperlukan, penyusunan bibliografi kerja, pengaturan waktu, serta kegiatan membaca dan pencatatan bahan penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menelusuri dan mengkaji berbagai sumber, seperti buku, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu.

Dalam penelitian ini, peneliti memanfaatkan studi kepustakaan yang bersumber dari jurnal ilmiah, baik nasional maupun internasional. Metode ini digunakan untuk melengkapi data primer dengan cara mengkaji dan menganalisis teori-teori yang berasal dari berbagai sumber, seperti hasil penelitian terdahulu, jurnal, dan buku.

Teknik Analisis Data



Gambar 2. 1 Proses Analisis Data Model Miles & Huberman

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2026)

Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Reduksi data dilakukan dengan memilih dan mengelompokkan informasi yang relevan dengan fokus penelitian. Selanjutnya, data disajikan secara sistematis dalam bentuk uraian naratif agar memudahkan proses interpretasi. Tahap akhir dilakukan dengan menarik kesimpulan berdasarkan pola dan hubungan antartemuan yang diperoleh selama penelitian (Safrudin et al., 2023) ,

Keabsahan data

Dalam penelitian kualitatif, uji keabsahan data dilakukan untuk memastikan bahwa data dan informasi yang diperoleh dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan kebenarannya. Pengujian keabsahan data tersebut dilakukan melalui teknik triangulasi, Menurut Maleong pada (Adlini et al., 2022) terdapat empat jenis triangulasi yang digunakan sebagai teknik untuk menguji keabsahan data, yaitu triangulasi sumber, metode, antarpeneliti, dan teori.

Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Triangulasi teknik dilakukan dengan cara membandingkan data yang diperoleh melalui kegiatan observasi dan wawancara. Sementara itu, triangulasi sumber dilakukan dengan memeriksa kembali informasi yang diperoleh dari beberapa informan melalui proses wawancara. Pertanyaan yang

diajukan difokuskan pada topik yang relevan dengan penelitian. Dengan demikian, data yang diperoleh dianggap telah memenuhi aspek keabsahan dan dapat dipercaya kebenarannya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Pendekatan Kualitatif

Adapun rangkaian penelitian ini ditulis sesuai dengan proses pengumpulan data dan tahapan yang sebagaimana telah ditetapkan pada BAB III, dengan unit analisis berupa perwira dan kru kapal di lingkungan operasional PT Alfa Trans Raya yang memiliki peran langsung dalam penerapan coaching leadership di atas kapal. Unit analisis dalam penelitian ini terdiri dari empat informan yang dipilih secara purposif berdasarkan peran, tanggung jawab, dan keterlibatan langsung mereka dalam dinamika kepemimpinan di atas kapal, yaitu Nakhoda dan Chief Officer (Mualim 1) sebagai key informan, serta Juru Mudi dan Kadet Dek sebagai secondary informan.

Lingkup penelitian ini mencakup persepsi, pengalaman, dan respons seluruh informan mengenai dinamika penerapan coaching leadership dalam kepemimpinan perwira kapal di PT Alfa Trans Raya, dengan fokus pada bagaimana coaching leadership dijalankan dalam keseharian operasional kapal, bagaimana pengaruhnya terhadap pengembangan kompetensi kru, serta bagaimana perannya dalam membangun budaya kerja kolaboratif di atas kapal. Pemilihan key informan dari kalangan Nakhoda dan Chief Officer didasarkan pada pertimbangan bahwa keduanya merupakan pihak yang secara langsung menjalankan peran sebagai pemimpin coaching di atas kapal, sementara Juru Mudi dan Kadet Dek dipilih sebagai secondary informan karena keduanya merupakan pihak yang secara langsung merasakan dan merespons penerapan coaching leadership tersebut dalam aktivitas kerja sehari-hari mereka.

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara terstruktur dan bertahap melalui tiga pendekatan yang saling melengkapi. Pertama, wawancara mendalam **(***in-depth interview***)** dilakukan kepada seluruh informan yang telah ditetapkan, yakni Nakhoda dan *Chief Officer* (Mualim 1) sebagai *key informan*, serta Juru Mudi dan Kadet Dek sebagai *secondary informan*, menggunakan panduan wawancara yang telah disusun sebelumnya dalam suasana yang terbuka dan tidak kaku, guna memperoleh data yang kaya, autentik, dan sesuai dengan pengalaman nyata masing-masing informan. Kedua, observasi langsung dilakukan di lingkungan PT Alfa Trans Raya untuk mengamati secara langsung bagaimana *coaching leadership* dijalankan dalam situasi kerja yang sesungguhnya, bagaimana pola komunikasi antara perwira dan kru berlangsung, serta bagaimana budaya kerja kolaboratif terbentuk dan termanifestasi dalam perilaku keseharian seluruh awak kapal. Ketiga, studi kepustakaan **(***library research***)** dilakukan melalui penelusuran berbagai sumber ilmiah yang relevan, meliputi buku, jurnal nasional dan internasional, serta artikel ilmiah yang berkaitan dengan *coaching leadership*, budaya kerja kolaboratif, dan kepemimpinan perwira kapal, yang berfungsi baik sebagai fondasi teori pada BAB II maupun sebagai alat bantu analisis dalam menginterpretasikan temuan lapangan secara lebih kritis dan mendalam.

Deskripsi Partisipan

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi yang terdiri atas perwira dan kru kapal PT Alfa Trans Raya selaku partisipan utama. Penentuan informan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode purposive sampling, dengan fokus pada teknik penelitian non-probability sampling, di mana informan dipilih secara sengaja

berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung yang relevan dengan fokus penelitian mengenai dinamika penerapan coaching leadership dalam kepemimpinan perwira kapal di PT Alfa Trans Raya.

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara terstruktur dan bertahap, diawali dengan observasi langsung di lingkungan operasional kapal PT Alfa Trans Raya guna memperoleh gambaran awal mengenai dinamika kepemimpinan yang terjadi di atas kapal. Selanjutnya, peneliti menyusun instrumen penelitian berupa pra-riset yang disebarkan melalui kuesioner kepada kru kapal sebagai langkah untuk mengidentifikasi kondisi awal penerapan coaching leadership di lapangan. Setelah itu, peneliti melakukan wawancara mendalam kepada para informan yang memiliki peran langsung di atas kapal, baik sebagai perwira yang menjalankan peran pembimbingan maupun sebagai kru yang menerima dan merasakan dampak dari proses coaching leadership tersebut dalam keseharian kerja mereka. Adapun profil lengkap keempat informan tersebut tercantum dalam tabel berikut:

Adapun informan dalam penelitian ini berjumlah 4 (empat) orang yang merepresentasikan struktur kepemimpinan di atas kapal PT Alfa Trans Raya, mulai dari perwira tertinggi hingga kru tingkat dasar, sebagaimana tercantum dalam tabel berikut:

Tabel 4 1 Data Informan Penelitian

No	Partisipan	Jenis Kelamin	Umur	Keterangan
1	Informan A	Laki-laki	47 Tahun	Nakhoda
2	Informan B	Laki-laki	43 Tahun	Chief Officer
3	Informan C	Laki-laki	46 Tahun	Juru Mudi
4	Informan D	Laki-laki	22 Tahun	Kadet Dek

Sumber: Data Primer Penelitian, 2026

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, penerapan *coaching leadership* oleh perwira kapal di PT Alfa Trans Raya telah berkontribusi dalam membangun komunikasi dan koordinasi kerja tim yang lebih efektif. Praktik *coaching leadership* diwujudkan melalui komunikasi formal dalam *toolbox meeting* serta komunikasi informal yang mendorong hubungan interpersonal antara perwira dan kru. Pendekatan tersebut mampu meningkatkan keterbukaan komunikasi, memperkuat koordinasi kerja, serta mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih kolaboratif. Meskipun demikian, penerapannya belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat pengaruh budaya kepemimpinan yang hierarkis sehingga sebagian kru, khususnya kru junior, masih merasa ragu untuk menyampaikan pendapat atau masukan secara terbuka.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kendala utama dalam penerapan *coaching leadership* berasal dari keberagaman karakteristik individu kru, resistensi terhadap perubahan, perbedaan latar belakang pendidikan, keterbatasan waktu akibat tuntutan operasional kapal, serta proses adaptasi perwira dalam mengubah pola kepemimpinan yang sebelumnya cenderung berorientasi pada komando menjadi lebih partisipatif. Berbagai kendala tersebut memengaruhi proses pembinaan dan menghambat terbentuknya budaya kerja kolaboratif secara optimal.

Strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan melalui *coaching leadership* meliputi penguatan budaya *knowledge sharing*, penerapan komunikasi dua arah yang lebih terbuka, pemberdayaan kru dalam proses pengambilan keputusan, pembinaan yang dilakukan secara berkelanjutan, serta evaluasi perkembangan kru secara terstruktur. Selain itu,

penyediaan ruang bagi seluruh kru, termasuk kru junior, untuk menyampaikan gagasan dan masukan diharapkan mampu memperkuat budaya kolaboratif serta mendukung pengembangan kepemimpinan yang lebih efektif dan berkelanjutan di PT Alfa Trans Raya.

REFERENCES

Mäkelä, L., Kangas, H., Korkiakangas, E., & Laitinen, J. (2024). Coaching leadership as a link between individual- and team-level strength use at work Coaching leadership as a link between individual- and team-level strength use at work. Cogent Business & Management, 11(1). https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2293469

Hwang, C. Y., Kang, S. W., & Choi, S. B. (2023). Coaching leadership and creative performance: A serial mediation model of psychological empowerment and constructive voice behavior. Frontiers in Psychology, 14(March), 1–10. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1077594

Tang, L., Shi, M., Liu, Y., Liu, Y., & Yang, B. (2024). Building a committed workforce: the synergistic effects of coaching leadership, organizational self-esteem, and learning goal orientation. Frontiers in Psychology, 15(July), 1–15. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1423540

Novitasari, D., Asbari, M., Amri, L. H. A., & Hutagalung, D. (2021). Mengelola Komitmen Dosen: Analisis Peran Modal Psikologis dan Leaders Coaching. Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 16(1), 198–213. https://doi.org/10.32534/jv.v16i1.1845

Hutahaean, T. M., Pegawai, K., & Kerja, M. (2023). Analisis coaching dan mentoring terhadap pemberdayaan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. 12(02), 516–526.